

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНING
МЕХНАТ МУҲОФАЗАСИ ВА ХАВФСИЗЛИГИГА
ОИД НОРМАТИВ-ҲУҚУҚИЙ ҲУЖУМАТЛАРИ**

ТЎПЛАМИ



СБОРНИК

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ АКТОВ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН
ПО ОХРАНЕ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА**



**Ўзбекистон Республикасининг
Меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлигига оид
норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари**

ТЎПЛАМИ

СБОРНИК

**нормативно-правовых актов
Республики Узбекистан
по охране и безопасности труда**

**I
ТОМ**

Тошкент
«Akademnashr»
2018

УЎК: 67.405(5Ў)
КБК: 67.405(5Ў)
Ў 32

34
Ў 32

Ў 32

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат муҳофазаси ва хавф-сизлигига оид норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари тўплами [Матн]
Т. 1. / тузувчи Н. Б. Каримова; Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши. – Тошкент: Akademnashr, 2018. – 736 б.

ISBN 978-9943-4983-6-5

УЎК: 349.2(575.1)
КБК: 67.405(5Ў)

Қўлингиздаги тўплам Ўзбекистон Республикасининг меҳнат муносабатларига доир қонун ва қонуности ҳужжатлари асосида тузилган бўлиб, ҳуқуқиunosлар, ташиқлот раҳбар ходимлари ва бошқа мансабдор шахслари, меҳнат муносабатлари соҳасида фаолият юритувчи мутахассислар, касаба уюшмалари фаоллари, талабалар ва мазкур соҳага қизиқувчи кенг китобхонлар оmmasига мўлжалланган. Тўпلامни тайёрлашда Ўзбекистонда нашр этилган манбалар, Халқаро меҳнат ташиқлоти меъёрий ҳужжатлари ва интернет сайтлардан олинган маълумотлардан фойдаланилди.

Настоящий сборник составлен на основе законов и подзаконных актов регулирующие трудовые отношения Республики Узбекистан. Издание предназначено для юристов, руководителей и других должностных лиц организаций, специалистов в сфере трудовых отношений, членам профсоюзов, студентам а также для широкого круга читателей. В подготовке сборника использованы данные из официальных печатных изданий Узбекистана, материалы Международной организации труда и материалы интернет сайтов.

Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши раиси
Қудратилла Мирсаатович Рафиковнинг
умумий тахрири остида тайёрланди.

Тузувчи:

Каримова Нодира Баходиржановна

Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси аппаратининг
меҳнатни муҳофаза қилиш бўлими мудири



© Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси
© «Академнашр», 2018

ISBN 978-9943-4983-6-5

W

Такризчилар:

Ходжаева М. И. – *Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси Меҳнат ва ижтимоий масалалар қўмитаси раиси ўринбосари*

Ҳайитов А.А. – *Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазири*

Назарматов У. Э. – *Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги Тиббий-ижтимоий экспертиза инспекцияси бошлиғи*

Гулямов Б. В. – *«Саноатгеокоонтехназорат» давлат инспекцияси бошлиғи*

Гасанов М. Ю. – *Тошкент давлат юридик университети «Меҳнат ҳуқуқи» кафедраси доценти*

Алимухамедов Б. Б. – *Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирилик сектор мудири*

Умаров Ё. Д. – *Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Тадбиркорлик фаолиятини ривожлантиришни қўллаб-қувватлаш давлат жамғармаси директори ўринбосари*

Премкулов Х. Р. – *Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши аппаратининг юридик бўлим мудири*

Шоисматов Э. Р. – *Энергетика ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

Халилова М. Х. – *Кимё ва фармацевтика саноати ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

Хакулов А. М. – *Металлургия ва машинасозлик саноати ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

Сабиров Қ. – *Темирйўлчилар ва транспорт қурувчилари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

Қурбонов Ш. Т. – *Нефт-газ ва геология ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

Мингалиев Ш. З. – *Авиация ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

Ишанходжаев А. А. – *Ахборот технологиялари ва оммавий коммуникация ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

Абдумухтаров А. А. – *Давлат муассасалари ва жамоат хизмати ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

Юлдашев Б. Э. – *Транспорт, йўл ва капитал қурилиши, қурилиши индустрияси ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

Мухамедов У. З. – *Истеъмол товарлари ишлаб чиқариши, савдо ва хизмат кўрсатиши ташкилотлари ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

Бедилов Р. М. – *Таълим, фан ва маданият ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

Ханапиев Ф. Р. – *Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

УЎК: 67.405(5Ў)
КБК: 67.405(5Ў)
Ў 32

34
Ў 32

Ў 32

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат муҳофазаси ва хавф-сизлигига оид норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари тўплами [Матн]
Т. 1. / тузувчи Н. Б. Каримова; Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши. – Тошкент: Akademnashr, 2018. – 736 б.

ISBN 978-9943-4983-6-5

УЎК: 349.2(575.1)
КБК: 67.405(5Ў)

Қўлингиздаги тўплам Ўзбекистон Республикасининг меҳнат муносабатларига доир қонун ва қонуности ҳужжатлари асосида тузилган бўлиб, ҳуқуқшунослар, ташиқлот раҳбар ходимлари ва бошқа мансабдор шахслари, меҳнат муносабатлари соҳасида фаолият юритувчи мутахассислар, қасаба уюшмалари фаоллари, талабалар ва мазкур соҳага қизиқувчи кенг китобхонлар оmmasига мўлжалланган. Тўпламни тайёрлашда Ўзбекистонда нашр этилган манбалар, Халқаро меҳнат ташиқлоти меъёрий ҳужжатлари ва интернет сайтлардан олинган маълумотлардан фойдаланилди.

Настоящий сборник составлен на основе законов и подзаконных актов регулирующие трудовые отношения Республики Узбекистан. Издание предназначено для юристов, руководителей и других должностных лиц организаций, специалистов в сфере трудовых отношений, членам профсоюзов, студентам а также для широкого круга читателей. В подготовке сборника использованы данные из официальных печатных изданий Узбекистана, материалы Международной организации труда и материалы интернет сайтов.

Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши раиси
Қудратилла Мирсагатович Рафиковнинг
умумий таҳрири остида тайёрланди.

Тузувчи:

Каримова Нодира Баходиржановна

Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси аппаратининг
меҳнат муҳофазаси қилиши бўлими мудири



© Ўзбекистон Қасаба уюшмалари Федерацияси
© «Академнашр», 2018

ISBN 978-9943-4983-6-5

W

Такризчилар:

Ходжаева М. И. – *Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси Меҳнат ва ижтимоий масалалар қўмитаси раиси ўринбосари*

Ҳайитов А.А. – *Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазири*

Назарматов У. Э. – *Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги Тиббий-ижтимоий экспертиза инспекцияси бошлиғи*

Гулямов Б. В. – *«Саноатгеокоинтехназорат» давлат инспекцияси бошлиғи*

Гасанов М. Ю. – *Тошкент давлат юридик университети «Меҳнат ҳуқуқи» кафедраси доценти*

Алимухамедов Б. Б. – *Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирилик сектор мудири*

Умаров Ё. Д. – *Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳуқуқидаси Тадбиркорлик фаолиятини ривожлантиришни қўллаб-қувватлаш давлат жамғармаси директори ўринбосари*

Премкулов Х. Р. – *Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши аппаратининг юридик бўлим мудири*

Шоисматов Э. Р. – *Энергетика ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

Халилова М. Х. – *Кимё ва фармацевтика саноати ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

Хакулов А. М. – *Металлургия ва машинасозлик саноати ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

Сабиров Қ. – *Темирйўлчилар ва транспорт қурувчилари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

Қурбонов Ш. Т. – *Нефт-газ ва геология ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

Мингалиев Ш. З. – *Авиация ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

Ишанходжаев А. А. – *Ахборот технологиялари ва оммавий коммуникация ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

Абдумухтаров А. А. – *Давлат муассасалари ва жамоат хизмати ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

Юлдашев Б. Э. – *Транспорт, йўл ва капитал қурилиши, қурилиш индустрияси ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

Мухамедов У. З. – *Истеъмол товарлари ишлаб чиқариши, савдо ва хизмат кўрсатиши ташкилотлари ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

Бедилов Р. М. – *Таълим, фан ва маданият ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

Ханапиев Ф. Р. – *Соғлиқни сақлаш ходимлари касаба уюшмаси Республика кенгаши раиси*

КИРИШ

Мамлакатимизда мустақиллик йилларида амалга оширилган кенг кўламли ислохотлар миллий давлатчилик ва суверенитетни мустаҳкамлаш, хавфсизлик ва ҳуқуқ-гартиботни, давлатимиз chegarалари дахлсизлигини, жамиятда қонун устуворлигини, инсон ҳуқуқ ва эркинликларини, миллатлараро тотувлик ва диний бағрикенглик муҳитини таъминлаш учун муҳим пойдевор бўлди, халқимизнинг муносиб ҳаёт кечириши, фуқароларимизнинг бунёдкорлик салоҳиятини рўёбга чиқариш учун зарур шарт-шароитлар яратди.

Бозор муносабатларига асосланган янги кучли фуқаролик жамияти барпо этар эканмиз, ундан кўзлаган бош мақсадимиз жаҳондаги илғор давлатлар, тараққий топган жамиятлардаги юксак ҳаёт кўрсаткичларига эришиш, фуқароларимиз учун ҳеч қимдан кам бўлмаган фаровон ва обод турмуш шароитларини таъминлаш, қонун ҳуқумронлиги қарор топган, ижтимоий адолат тамойиллари тўла амал қиладиган буюк келажакни, авлодларимиз учун бахт-саодат барқарор бўлган маконни яратишдан иборатдир.

Аҳоли бандлиги ва реал даромадларини изчил ошириб бориш, ижтимоий ҳимояси ва соғлиғини сақлаш тизимини такомиллаштириш, хотин-қизларнинг ижтимоий-сиёсий фаоллигини ошириш каби масалалар мамлакатимизда қабул қилинган **2017 – 2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси**да алоҳида эътироф этилган йўналишлардан бирида акс этган.

Олиб борилаётган ислохотлар натижасида ходимлар учун муносиб меҳнат шароитлари яратиш учун асос бўлган қатор қонун ҳужжатлари қабул қилиниб, ижрога қаратилмоқда.

Меҳнатни муҳофаза қилишга оид қонун ҳужжатларини ишлаб чиқиш ва амалиётга татбиқ этишда қасаба уюшмалари ҳам фаол қатнашмоқда.

Ҳар бир шахснинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш қаролатиланади, бу ҳимоя меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя қилинишини текширувчи ва назорат қилувчи органлар, шунингдек, меҳнат низоларини кўрувчи органлар томонидан амалга оширилади.

Мазкур тўплам меҳнат фаолияти билан боғлиқ ҳолда юз бериши мумкин бўлган ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишининг олдини олишга иш берувчилар ва ходимлар

этиборини кучайтириш, меъёрий ҳужжатларга амал қилиниши ус-
тидан давлат ва жамоат назорати олиб борилишида ижтимоий ше-
рикликни мустаҳкамлаб, соҳага оид муаммоларни ўрганган ҳолда
тегишли қонун ҳужжатлари белгилаган тартибда ишлашига эри-
шишга қаратилган қонун ҳужжатлари ва бошқа меъёрий ҳужжат-
ларни ўз ичига олган.

Мехнат қонунчилиги барча ташкилотларда фақатгина иш ша-
ронтини яхшилаш ва бахтсиз ходисаларнинг олдини олиш учун
зарур чораларни кўриш вазифасини юқлаб қолмай, балки ходим-
ларни ишдан бўшатишни, ходим ва иш берувчи ўртасида келиш-
мовчиликни муҳокама этишни тартибга солиди, бунда ходимлар
манфаатини ҳимоя қилади. Сизга ҳавола этилаётган тўпламдан
фойдаланиб меҳнатни муҳофаза қилишга оид қонун ҳужжатлари ва
бошқа меъёрларнинг меҳнат хавфсизлигини таъминлашга оид энг
муҳим қондаларини билиб олишингиз мумкин.

ВВЕДЕНИЕ

Широкомасштабные реформы, проводимые в нашей стране в годы независимости стали важным фундаментом для укрепления национальной государственности и суверенитета, обеспечения безопасности, неприкосновенности государственных границ, верховенства закона в обществе, прав и интересов человека, межнационального согласия и религиозной толерантности, созданы условия для достойной жизни народа, реализации созидательного потенциала граждан нашей Родины – независимого Узбекистана.

Наша главная цель при строительстве нового сильного гражданского общества, основанного на рыночных отношениях, достижение высоких показателей жизни среди развитых стран, обществ мира, обеспечение ни в чем никому не уступающих условий для благополучной и достойной жизни наших соотечественников, создание основы для достижения великого будущего, полностью отвечающего принципам социальной справедливости, стабильной развивающейся страны, где будут счастливы все поколения.

Такие вопросы, как развитие социальной сферы, направленное на последовательное повышение занятости и реальных доходов населения, совершенствование системы социальной защиты и охраны здоровья граждан, повышение социально-политической активности женщин являются одним из приоритетных направлений, отраженных в **Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Узбекистана в 2017 – 2021 годах**.

В результате проводимых реформ принят и уже реализуется ряд законодательных документов, направленных на создание достойных условий труда работникам.

В разработке и реализации законодательных документов, касающихся сферы охраны труда, активное участие принимают и профсоюзные организации.

Защита трудовых прав каждого человека гарантируется, эта защита реализуется органами надзора и контроля в соответствии с трудовым законодательством, а также органами, решающими трудовые споры.

Данный сборник включает в себя соответствующие законодательные документы и другие нормативно-правовые акты, способствующие усилению внимания работодателей и самих трудящихся при профилактике возможных случаев на производстве, которые

могут привести причинению вреда здоровью или другому повреждению работников, укреплению государственного и общественного контроля над соблюдением трудового законодательства.

Трудовое законодательство не ограничивается только задачами улучшения трудовых условий и проведением мер по профилактике несчастных случаев, но и регулирует порядок освобождения работников от занимаемой должности, трудовые споры между работодателем и работником, защищает интересы трудящихся. Используя данный сборник, вы сможете ознакомиться с законодательством в сфере охраны труда и случаями, связанными с обеспечением безопасности труда.

МЕХНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШНИНГ ҲУҚУҚИЙ АСОСЛАРИ

Инсон – олий ҳилқат. Унинг юксаклиги эса меҳнати билан эътироф этилади.

Меҳнат инсоннинг табиий эҳтиёжи бўлиб, унинг воситасида нафақат ишлаб даромад топади, ўзини ва оиласини моддий ва маънавий жиҳатдан таъминлайди, балки онгли, ақл талаб этиладиган меҳнат фаолияти орқалигина ер юзидаги бошқа мавжудотлардан фарқ қилади.

Меҳнат инсонлар билан инсонлар ўртасидаги алоқаларни амалга ошириш шакли бўлиб, шу сабабли меҳнат жараёнида инсон шахс сифатида такомиллашиб, ривожланиб боради.

Шу сабабли меҳнат инсонни инсон қиладиган бош омил сифатида жамият тараққиётида етакчи ўрин тутди ва унинг тараққиётини белгилаб беради.

Мамлакатимиз ходимларга хавфсиз меҳнат шароитлари яратилиши ва ҳуқуқларининг таъминланишида дунёда энг илғорлардан бири ҳисобланади.

Ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғини муҳофаза қилиш Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Меҳнат кодекси, «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги, «Радиациявий хавфсизлик тўғрисида»ги, «Хавфли ишлаб чиқариш объектларининг саноат хавфсизлиги тўғрисида»ги, «Техник жиҳатдан тартибга солиш тўғрисида»ги, «Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида»ги, «Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида»ги, «Мувофиқликни баҳолаш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунлари ва қонуности ҳужжатлари, санитария қоидалари ва нормалари, меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар ҳамда бошқа ҳужжатлар билан кафолатланган.

Мамлакатимиз Бош қомуси – Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 59-моддасида касаба уюшмалари ходимларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқларини ва манфаатларини ифода этишлари ва ҳимоя қилишлари таъкидланган.

Шунингдек, 37-моддасида: «Ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгадир», деб қайд этилган бўлиб, 38-, 39-, 40-моддаларида ҳар бир

шахснинг меҳнат қилиши билан бир қаторда дам олиш, ижтимоий таъминот олиш, малакали тиббий хизматдан фойдаланиш ҳуқуқига эга эканлиги белгилаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикасида давлат сиёсатининг асосий йўналишлари қуйидагилардан иборат:

- ходимнинг ҳаёти ва соғлиғи устуворлигини таъминлаш;
- меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;
- давлат ва хўжалик бошқаруви органларининг, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги фаолиятини мувофиқлаштириш;
- барча ташкилотлар учун меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги талабларни белгилаш;
- меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга ошириш;
- ходимларни ҳимоя қилувчи хавфсиз техника, технология ва воситаларнинг ишлаб чиқилиши ва жорий этилишини рағбатлантириш;
- фан, техника ютуқларидан ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича илғор миллий ва хорижий тажрибадан фойдаланиш;
- ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан жабрланган ёки касб касаллигига чалинган ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш;
- халқаро ҳамкорликни амалга ошириш.

Меҳнатни муҳофаза қилишни давлат томонидан бошқариш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги махсус ваколатли давлат органи, шунингдек, меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида қонун ҳужжатларига мувофиқ айрим ваколатларга эга бўлган бошқа давлат органлари томонидан амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги махсус ваколатли давлат органидир.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига ва меҳнатни муҳофаза қилиш қондаларига риоя этилишини текшириш ва назорат қилишни қуйидагилар амалга оширади:

- шунга махсус вакил қилинган давлат органлари ва уларнинг инспекциялари;
- касаба уюшмалари;
- давлат ҳокимияти ва бошқарув органлари.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг аниқ ва бир хил ижро этилиши устидан назорат олиб бориш Ўзбекистон Республикаси Бош прокурори ва унга бўйсунувчи прокурорлар томонидан амалга оширилади.

Меҳнатга оид муносабатларда ходимларнинг манфаатларини ифода этишда вакил бўлиш ва бу манфаатларни ҳимоя қилишни корхонадаги касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органлари ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошқа органлар амалга ошириши мумкин, бу органларни сайлаш тартибини, уларнинг ваколатлари муддати ва миқдор таркибини меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) белгилайди. Ходимлар вакиллик қилишни ҳамда ўз манфаатларини ҳимоя этишни ишониб топширадиган органни ўзлари белгилайдилар.

Барча вакиллик органлари ўз ваколатлари доирасида иш олиб боради ва ходимлар манфаатларини ҳимоя қилишда тенг ҳуқуқлардан фойдаланади.

Касаба уюшмалари ҳар бир меҳнат жамоасида ишловчи ходимлар учун меҳнат шароитини соғломлаштириш ва энгиллаштиришга катта эътибор бермоқдалар. Бу муҳим вазифани оғишмай бажарилишида жамоа шартномаларида кўзда тутилган тадбирлар муҳим ўрин тутмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши, Ўзбекистон Республикаси Савдо-саноат палатаси ўртасида ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича **2017 – 2019 йиллар учун** Бош келишув имзоланган, у асосида 95 та тармоқ (тариф) ва 14 та ҳудудий келишувлар ҳамда 158 635 та жамоа шартномалари қабул қилинган.

Жамоа-шартномавий ҳужжатларда меҳнат хавфсизлиги даражасини кўтариш, ходимларга йўриқлар бериш, ўқитиб, билімларини янаш, тиббий кўриқдан ўтказиш, ходимларни махсус кийим, махсус пойабзал ва яқка тартибда ҳимояланишнинг бошқа воситалари, жамоавий ҳимоя воситалари, санитар-маиший хоналар билан таъминлаш, иш ўринларининг меҳнат шароитлари бўйича аттестациядан ўтказиш, зарарли ва хавfli омиллар таъсирида ишловчиларга имтиёз ва компенсациялар бериш, ходимларнинг айрим тоифалари (аёллар, ўн саккиз ёшдан кичик бўлган шахслар, меҳнат қобилияти чекланган шахслар) учун меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги муносабатлар, меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллар фаолиятини рағбатлантириш каби масалаларга катта эътибор қаратилмоқда.

Белгиланган ёшга етган ҳамда иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари бўлиши мумкин.

Ҳар бир ходимнинг қуйидаги меҳнат ҳуқуқлари бор:

- ўз меҳнати учун конун ҳужжатларида Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг биринчи разряди бўйича белгиланганидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олиш;

- муддатлари чегараси белгиланган иш вақтини ўрнатиш, бир катор касблар ва ишлар учун иш кунини қисқартириш, ҳар ҳафталик дам олиш кунлари, байрам кунлари, шунингдек, ҳақ тўланадиган йиллик таътиллар бериш орқали таъминланадиган дам олиш;

- хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш;

- касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;

- иш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига ёки мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш;

- касба уюшмаларига ҳамда ходимлар ва меҳнат жамоаларининг манфаатларини ифода этувчи бошқа ташкилотларга бирлашиш;

- қариганда, меҳнат қобилиятини йўқотганда, боқувчисидан маҳрум бўлганда ва конунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиш;

- ўзининг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан, суд орқали ҳимоя қилиш ва малакали юридик ёрдам олиш;

- жамоаларга доир меҳнат низоларида ўз манфаатларини қувватлаш.

Халқаро тажрибага кўра, муносиб меҳнат шароитлари яратилиши учун ташкилотда ходимларнинг меҳнатнинг хавфсиз услублари ва усуллари бўйича ўқитилганлиги, санитария-гигиена талабларининг бажарилиши, саноат, электр ва ёнғин хавфсизлиги қондалари, техник регламентлар ҳамда стандартларга риоя қилиниши ишлаб чиқаришда жароҳатланиш, захарланиш ва касб касалликларининг олдини олишга замин ҳозирлайди.

Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) маълумотларига кўра, дунёда бахтсиз ҳодиса оқибатида ҳар йили ишлаб чиқариш билан боғлиқ ва касб касалликлари сабабли 2 – 2,3 миллион аёл ва эркак ҳалок бўлмоқда, ҳар кун и ўртача 5 – 6 минг одам ўляпти.

Ҳар йили 270 миллион меҳнатқашларнинг енгил, оғир шикастланишлари, ўлим билан тугаган ҳодисалар, 160 миллион касб касалликлари рўйхатга олинмоқда.

Жароҳатланиш оқибатида ходимларнинг учдан бир қисми 4 иш кунидан ортиқ иш жойида бўлмаслик билан иқтисодиётга зарар келтирмоқда.

Ҳар йили 355 минг бахтсиз ходисалар иш жойларида содир бўляпти. Таҳлилларга кўра уларнинг ярми кишлоқ хўжалиги соҳасида, яъни бутун дунё иш кучининг ярмиси машғул бўлган соҳада кузатиляпти.

Ҳар йили ишда 12 минг бола меҳнат фаолияти жараёнида ҳалок бўлмоқда.

340 минг меҳнаткаш хавфли моддалар таъсирида ҳалок бўлмоқда. Фақат асбестнинг ўзи тахминан 100 минг ҳаётни олиб кетаяпти.

Бутун дунё бўйича ҳар йили радиация хавфи билан боғлиқ хавф туфайли 11 миллион меҳнаткаш тиббий текширувдан ўтапти. Биринчи ёрдам кўрсатиш лозим бўлган айрим касбларда 5 мингта жароҳатланишга битта ўлим ҳолати тўғри келяпти.

Асбест, бошқа канцероген чанглр ва химикатлар, ионлаштирувчи нурланишлар саратон касалликларига олиб келиши мумкин, бу эса меҳнат фаолияти билан боғлиқ учдан бир ўлимнинг сабабчисидир.

Меҳнат фаолияти билан боғлиқ ўлимнинг асосий сабабларидан саратон хасталиги 32% ни ташкил этипти.

Иш фаолияти билан боғлиқ бўлган юрак-қон томир касалликлари ва таянч ҳаракат тизими аъзолари биргаликда йўқотишларнинг ярмини ташкил этипти.

Бахтсиз ходиса оқибатида ва ишлаб чиқаришдаги зўриқиш билан ўлаётганлар инфекцион касалликлар билан ҳалок бўлаётганлар сонига тенг.

Тадқиқотларга кўра, 50% дан 60% гача Европада иш вақти йўқотилиши ишлаб чиқаришдаги стресс билан боғлиқ.

Дунёда 100 миллион корхона кичик корхоналардир. Жами 3 миллиарддан 1 миллиард меҳнаткашлар кишлоқ хўжалик ва кичик корхоналарга тўғри келади.

ХМТ баҳолашича, ишлаб чиқариш билан боғлиқ ва касб касалликлари жаҳон иқтисодиётидаги ялпи ички маҳсулот 4% йўқотилишига сабаб бўлмоқда.

Ишлаб чиқаришдаги жароҳатланишдан огоҳлантириш, олдини олиш ишлаб чиқаришнинг асосий вазифаси бўлиб, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисаларни таҳлил қилиш ва ҳисобга олиш тизимини доимий такомиллаштириб бориш билан чамбарчас боғлиқ жараёндир.

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОХРАНЫ ТРУДА

Человек – венец природы. Его превосходство определяется его трудом.

Труд является естественной необходимостью человека, с его помощью он не только получает доходы, обеспечивает материально и духовно себя и свою семью, но и своим интеллектуальным трудом отличается от других созданий на Земле.

Труд является формой реализации отношений между людьми, в следствие чего в процессе труда человек совершенствуется, как личность, развивается.

Вот почему труд является главным фактором реализации всего потенциала человека, занимает важное место в развитии общества и определяет его дальнейшее будущее.

Наша страна считается одной из передовых в сфере создания безопасных условий труда и обеспечения соответствующих прав.

Защита жизни и здоровья работников гарантируются Конституцией Республики Узбекистан, Трудовым кодексом, законами Республики Узбекистан «Об охране труда», «О радиационной безопасности», «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», «О техническом регулировании», «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан», «Об обязательном страховании гражданской ответственности работодателя», «Об оценке соответствия», а также другими законами и подзаконными актами, санитарными правилами и нормами, нормативными документами в сфере технического регулирования вопросов охраны труда и другими документами.

В 59 статье Основного Закона нашей страны – Конституции Республики Узбекистан определено, что «профессиональные союзы выражают и защищают социально-экономические права и интересы работников».

Кроме того, в 37 статье говорится, что «каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы в порядке, установленном законом». А в 38, 39 и 40 статьях определено, что каждый имеет право на труд, отдых, социальное обеспечение, профессиональную медицинскую помощь.

Основные направления государственной политики в сфере охраны труда в Республике Узбекистан состоят из следующего:

обеспечение приоритета жизни и здоровья работника;
разработка и реализация государственных программ в области охраны труда;

координация деятельности органов государственного и хозяйственного управления, органов государственной власти на местах в области охраны труда;

установление требований в области охраны труда для всех организаций;

осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда;

стимулирование разработки и внедрения безопасной техники, технологии и средств защиты работников;

использование достижений науки, техники и передового национального и зарубежного опыта по охране труда;

социальная защита работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональные заболевания;

осуществление международного сотрудничества.

Государственное управление охраной труда осуществляется Кабинетом Министров Республики Узбекистан, специально уполномоченным государственным органом в области охраны труда, а также иными государственными органами, которые в соответствии с законодательством имеют отдельные полномочия в области охраны труда.

Специально уполномоченным государственным органом в области охраны труда является Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

Контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляют:

специально уполномоченные на то государственные органы и их инспекции;

профессиональные союзы;

органы государственной власти и управления осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде в порядке, установленном законом.

Надзор за точным и единообразным исполнением законов о труде на территории Республики Узбекистан осуществляется Генеральным прокурором Республики Узбекистан и подчиненными ему прокурорами.

Представительство интересов работников в трудовых отношениях и защиту таких интересов могут осуществлять профессиональные союзы и их выборные органы на предприятии или иные избираемые работниками органы, порядок избрания, сроки полномочий и количественный состав которых определяются собранием (конференцией) трудового коллектива. Работники сами определяют тот орган, которому они доверяют представительство и защиту своих интересов.

Все представительные органы действуют в пределах своих полномочий и пользуются равными правами при защите интересов работников.

Профсоюзные организации уделяют большое внимание оздоровлению и улучшению условий труда для работников, занятых в каждом трудовом коллективе. В реализации этих задач важное значение имеют мероприятия, определенные в коллективном договоре.

Подписано Генеральное соглашение между Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Советом Федерации профсоюзов Узбекистана, Торгово-промышленной палатой Республики Узбекистан по социально-экономическим вопросам на 2017 – 2019 годы, на его основе приняты 95 отраслевых (тарифных) и 14 территориальных соглашений, а также 158 635 коллективных договоров.

В колдоговорных документах большое внимание уделено таким вопросам, как повышение уровня безопасности труда, инструктаж работников, их обучение и проверка знаний, проведение медицинского осмотра, обеспечение трудящихся специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями, проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, определение льгот и компенсаций при вредных и опасных факторах, особенности регулирования отношений в области охраны труда работников, занятых на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, а также для отдельных категорий работников (женщин, лиц моложе восемнадцати лет, лиц с ограниченной трудоспособностью), поощрение деятельности уполномоченных по охране труда.

Субъектами трудовых отношений могут быть граждане Республики Узбекистан, а также иностранные граждане и лица без гражданства, достигшие установленного возраста и заключившие трудовой договор с работодателем.

Каждый работник имеет право:

на вознаграждение за труд не ниже установленного законодательством размера по первому разряду Единой тарифной сетки по оплате труда;

на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых отпусков;

на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;

на объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников и трудовых коллективов;

на социальное обеспечение по возрасту, в случае утраты трудоспособности, потери кормильца и в иных, установленных законом, случаях;

на защиту, в том числе и судебную, трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;

отстаивать свои интересы в коллективных трудовых спорах.

В соответствии с международным опытом для создания достойных условий труда обучение работников безопасным методам и приемам труда, соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил промышленной, электрической и пожарной безопасности, соблюдение технического регламента и стандартов создают прочную основу для предотвращения травм на производстве, профилактики отравления и других профессиональных заболеваний.

По оценкам Международной организации труда (МОТ), 2 – 2,3 млн. мужчин и женщин ежегодно погибают в результате несчастных случаев на рабочем месте. Во всем мире ежегодно регистрируется примерно 340 млн. несчастных случаев на производстве и 160 млн. жертв профессиональных заболеваний. МОТ регулярно обновляет эти данные, изменения которых показывают рост количества несчастных случаев и ухудшений состояния здоровья. В каждом третьем случае болезнь приводит к потере трудоспособности на 4 и более рабочих дня.

Эти оценки означают, что каждый день в мире примерно 6 400 человек погибают в результате несчастных случаев и профессиональных заболеваний и 860 тыс. человек получают производственные травмы. Кроме того, как показывают оценки, профессиональные заболевания являются основной причиной смерти – работников от них погибает почти в шесть раз больше, чем от несчастных случаев на производстве.

В отличие от несчастных случаев профессиональные и связанные с работой заболевания остаются в основном незамеченными. В большинстве стран диагностируется и регистрируется лишь часть реальных случаев.

Многие профессиональные заболевания, например профессиональный рак, отличаются длительным латентным периодом и поэтому практически не распознаются вплоть до клинического проявления симптомов. Определить профессиональный характер заболеваний бывает сложно из-за того, что работники часто меняют место работы, подвергаются в течение трудовой жизни воздействию самых разнообразных веществ и материалов, а также не связанных с работой вредных факторов. Кроме того, работники могут заболеть на рабочем месте вследствие воздействия на них веществ, которые еще не идентифицированы как опасные.

Характер профессиональных заболеваний быстро меняется: технологические и социальные перемены наряду с глобальными экономическими условиями приводят к усилению существующих и возникновению новых угроз для здоровья. Хорошо известные профессиональные заболевания, такие как пневмокониозы, остаются распространенными так же, как и прежде. Эпидемиологические исследования в развивающихся странах показывают, что от силикоза и других видов пневмокониоза могут страдать от 30 до 50 процентов работников добывающей промышленности и секторов повышенного риска.

В то же время «набирают силу» относительно новые профессиональные заболевания, такие как нарушения опорно-двигательного аппарата. Рост числа случаев заболеваний опорно-двигательного аппарата во всем мире происходит из-за распространения сидячей работы, долгого стояния работников на ногах, все более широкого применения компьютеров и автоматизированных систем, а также из-за неудовлетворительных эргономических условий на рабочих местах. Во всем мире на долю поврежденной опорно-двигательно-

Inv № 373 498

го аппарата приходится 40 процентов компенсационных выплат, связанных с производственными травмами и профессиональными заболеваниями.

За последние 20 лет процессы глобализации привели на рабочих местах к многочисленным технологическим, социальным и организационным переменам, которые сопровождаются появлением новых рисков. Причины возникновения подобных рисков могут быть следующими:

- новые и более сложные технологии, такие как нано-, биотехнологии и пр.;

- новые формы организации труда, в том числе интенсификация труда, использование гибких графиков работы, фрагментация производственных процессов и организационная реструктуризация;

- новые формы занятости, связанные с повсеместным распространением временной, надомной работы, работы неполный рабочий день, аутсорсинга и самозанятости;

- нестабильность в плане сохранения работы, повышенные требования и ненадежность занятости, получившие еще большее распространение в развитых странах в связи с кризисом и экономическим спадом;

- демографические и политические изменения в составе работников вследствие миграционных процессов, старения рабочей силы, недоступности занятости для молодых работников и возрастания численности работников неформальной экономики.

Предполагается, что существующие тенденции в меняющемся мире и сфере труда сохранятся и из-за глобальных рецессий будут усиливаться. Как показывает опыт других кризисов, из-за подобных событий условия труда и качество продукции подвергаются риску. Эти события порождают неуверенность и противоречия на всех уровнях организации и общества. Связанные с реструктуризацией организационные перемены, такие как аутсорсинг, работа неполный рабочий день и привлечение субподрядчиков, усложняют управление охраной труда. Это порождает неопределенность и неверные представления об обязанностях и может иметь следующие последствия:

- усиление воздействия опасных веществ и материалов и неудовлетворительные условия труда;

- отсутствие подготовки работников по вопросам охраны труда;

- сокращение автономности в их работе;

- сокращение возможностей для участия в процессе принятия решений на предприятии.

Перемены в управлении в периоды рецессий могут приводить к сворачиванию мер по предупреждению и ограничению традиционных рисков под предлогом необходимости в сокращении расходов. Такое нередко случается на малых предприятиях, которым, как правило, не хватает ресурсов и знаний для управления охраной труда и для которых охрана труда – это скорее статья расходов, а не вложение средств.

Кризис и рецессия отражаются на здоровье не только жертв сокращения производства и сохранивших свои рабочие места работников. Они затрагивают также их семьи и общины, в которых происходит реструктуризация. Из-за реструктуризации и безработицы в условиях нынешней рецессии количество несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний может увеличиться, поскольку многие компании и правительства испытывают соблазн отказаться от соблюдения норм охраны труда. Кроме того, из-за сокращения государственных расходов могут оказаться ограниченными возможности инспекций труда и других служб охраны труда.

Ежегодно происходят **355 тысяч** несчастных случаев на рабочих местах. Согласно анализам половина из них приходится на сельское хозяйство, то есть наблюдается в той сфере, в которой занята половина рабочей силы всего мира.

Ежегодно **12 тысяч** детей погибают в процессе трудовой деятельности.

340 тысяч погибают в результате воздействия вредных веществ. Только асбест уносит жизни примерно **100 тысяч** человек.

Ежегодно во всем мире из-за риска радиации проходят медицинский осмотр более 11 миллионов людей. В отдельных профессиях, где требуется первая медицинская помощь, на **5 тысяч** травм приходится один случай смерти.

Асбест, другие канцерогенные пыли и химикаты, ионизированное излучение могут привести к раковым заболеваниям, что является причиной одной трети смертей, связанных с трудовой деятельностью.

Раковое заболевание является основной причиной смертей, связанных с трудовой деятельностью, и составляет **32%** из всех случаев.

Заболевания сердечно-сосудистой системы и опорно-двигательного аппарата составляют половину людских смертей, связанных с трудовой деятельностью.

Число погибающих в результате несчастных случаев и напряжения на производстве равно числу погибающих из-за инфекционных заболеваний.

Согласно анализам от 50 до 60% потери времени в Европе связано со стрессом.

В мире около 100 миллионов предприятий являются малыми предприятиями. Всего более 1 из 3 миллиардов трудящихся приходится на сельское хозяйство и малые предприятия.

Полностью оценить негативные последствия для работников и их семей невозможно, однако МОТ сумела произвести оценку тяжелого бремени, которое ложится на экономику в том случае, если не вкладывать средства в охрану труда и не прилагать усилий для предотвращения несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Общие издержки составляют около четырех процентов мирового ВВП в год – колоссальная цифра, более чем в 20 раз превышающая официальную сумму помощи в целях развития. Но помимо экономических существуют и человеческие издержки, которые совершенно неприемлемы.

Добиться сокращения экономических и человеческих издержек – моральный долг мирового сообщества.

Предупреждение травм на производстве, их профилактика являясь основными задачами охраны труда, напрямую связан с постоянным совершенствованием системы анализа и учета несчастных случаев на производстве.

МЕХНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШНИНГ РИВОЖЛАНИШ БОСҚИЧЛАРИ

Инсоният ҳамма даврларда хавфсиз меҳнат шароитларини яратиш масаласига алоҳида эътибор қаратиб келган. Мавзу илк бора юнон файласуфлари Арасту (м.а. 387 – 322 йиллар) ва Гиппократ (м.а. 459 – 377 йиллар) томонидан илмий жиҳатдан ўрганилган. Гиппократ рудалар чангининг инсон саломатлигига зарарли таъсири тўғрисида ёзган. У биринчи марта зарарли ишлар рўйхатини тuzиб чиқди. Қўрғошин билан ишлашнинг зарарли жиҳатларини таърифлаб ўтди. Кейинроқ яна бир олим Голен қўрғошин чангининг зарарли таъсири натижасида келиб чиқадиган патологик ҳолатлар батафсил таърифланган асар яратган. Милоддан аввалги I асрда эса Катта Плиний олтингугурт казиб олиш жараёнида кўтариладиган чангининг зарарини ўрганган.

XV – XVI асрларда тоғ-кон металлургияси соҳасининг жадал ривожланиши натижасида оғир меҳнат шароитлари, кончиликдаги чанг натижасида вужудга келадиган касбий касалликлар тўғрисида илмий ишлар кўпая борди. Бу Агрикол ва Парацельсанин ишлари ҳисобланади.

Антик ва ўрта асрлар буюк олимларнинг ҳаракатлари касбий фаолият билан боғлиқ касалликларнинг келиб чиқишини ўрганувчи алоҳида фаннинг вужудга келишига замин яратди. Фаннинг асосчиси ҳақли равишда италян врач, профессор, Падуан университети ректори Бернардино Рамаццини (1633 – 1714 й) ҳисобланади. Унинг «Хунармандларнинг касалликлари тўғрисида фикрлар» деб номланган китобида турли соҳалардаги меҳнат гигиенаси масалалари тизимли таҳлил қилинган, касблар билан боғлиқ касалликларнинг клиник таърифи келтирилган фундаментал асар ҳисобланади. Олим мазкур асарни ёзиш учун 50 йилдан ортиқ факт йиққан. У феодал тузумдан илк капитализмга ўтиш даврида хунармандлар, мануфактуралардаги ишчиларнинг яшаш ва меҳнат шароитларини кузатган.

Шунингдек, М. В. Ломоносов (1711 – 1765) тоғ-кон ишларида меҳнат муҳофазасига оид, Ф.Ф. Эрисман (1842 – 1915 й) меҳнат гигиенаси тўғрисида «Жисмоний ва ақлий меҳнат гигиенаси» номли асарларида мазкур масалага атрофлича тўхталган.

Илмий-техник тараққиёт ишлаб чиқариш соҳасига кескин янгиликларни олиб кирмоқда. Жараёнда меҳнат қуроллари ва предмети

шакли ўзгариб бормоқда. Бу эса, ўз ўрнида, меҳнат шароитларга таъсир ўтказяпти.

Меҳнатни муҳофаза қилишнинг кейинги ривожланиш босқичлари:

1-босқич – 1900 йилнинг бошларида (1903) қуйидаги қондаларни ўз ичига олган дастур қабул қилинишидан бошланган:

- 8 соатли иш куни жорий қилиш;
- ҳафтада бир кун дам олиш;
- 15 ёшгача бўлган болалар меҳнатининг тақиқланиши;
- соғлиқ учун зарарли бўлган тармоқларда аёллар меҳнатини бартараф этиш;
- байрам кунларида дам олиш;
- ходимларга шикаст етказилганда фабриканинг жавобгарлиги;
- бепул тиббий ёрдам кўрсатиш;
- касал бўлганда маошининг сақланиши.

Юқорида қайд этилганлар таъминланмаганда меҳнатни муҳофаза қилиш ҳолатини тасаввур қилиш жуда осон.

2-босқич – қондаларни амалиётга татбиқ этиш.

Мазкур босқичга қуйидаги яққол мисолларни келтириш мумкин:

11.11.17 й. – 8 соатли иш куни, 48 соатли иш ҳафтаси ҳақида

Декрет қабул қилинган.

Ўша вақтнинг ўзида қуйидагилар ўрнатилди:

- меҳнат қилиш вақтидаги танаффуслар;
- зарарли меҳнат шароитларида меҳнат ҳафтасининг қисқартирилиши;
- ер ости ва иш вақтидан ташқари ишларда аёллар ва ўсмирлар меҳнатининг тақиқланиши;
- ўсмирлар учун 6 соатлик иш куни жорий қилиниши.

18.05.18 й. – Меҳнат инспекцияси ташкил этилди (меҳнат хавфизлигини таъминлаш бўйича).

1918 й. Меҳнат қонуларининг Кодекси қабул қилинди (КЗОТ).

3-босқич – ишлаб чиқаришдаги зарарли омиллар ўрганилди ва зарар таъсирини йўқотиш бўйича тавсиялар кидирилди.

1929 й. – Касб касалликларини ўрганиш илмий тадқиқот институти ташкил этилди.

1932 й. – Алоҳида оғир ва зарарли ишлар рўйхати тасдиқланди.

4-босқич – меҳнат шароитларини яхшилаш босқичи, ташкилотларнинг режаларига меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларининг киритилиши (50-йилларнинг охирилари).

5-босқич – Замонавий (ҳозирги кундаги).

Мамлакатдаги иқтисодий шароит меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ҳам ўз таъсирини кўрсатган.

Ўзига хос алоҳида белгилари:

Меҳнат қонунчилигининг бузилиши, юқори малакали муносиб кадрлар ва моддий базанинг йўқотилиши, меҳнат шароитларини яхшилаш бўйича тадбирларнинг йўқлиги. Айниқса, меҳнатни муҳофаза қилиш хусусий корхоналарда яхши йўлга қўйилмаган. 1993 йил Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни қабул қилинганидан кейин ва ҳозирда мазкур қонуннинг янги таҳрирда қабул қилиниши шароитни анча яхшилашнига имконият яратди.

Меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги қонун ҳужжатларининг алоҳида белгилари:

– ишлаб чиқариш билан боғлиқ бахтсиз ҳодиса ва касб касалликларини текширишнинг мажбурийлиги;

– иш берувчи ва мансабдор шахсларни меҳнатни муҳофаза қилиш қоида ва меъёрларига амал қилмаганликлари учун жавобгарлиги оширилганлиги (жинойт жавобгарликни ҳам қўшиб);

– ишлаб чиқариш билан боғлиқ бахтсиз ҳодиса ва касб касалликларининг мажбурий давлат ижтимоий сугуртаси.

Меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида қуйидагиларга эътиборни кучайтириш зарур:

– меҳнат шароитларини яхшилашга иш берувчининг манфаатдорлигини ошириш;

– меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ахборот таъминотини тизимли ташкил этиш, ўқув қўлланмалар, кўргазмали материаллар чоп этиш ва тарқатиш;

– меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги малакали кадрлар тайёрлаш;

– махсус кийим, махсус пойабзал ва шахсий ҳимоя воситалари ишлаб чиқариш;

– ходимларга йўриқ бериш, ўқитиш ва билимлар синовини ўтказиш;

– ходимларининг дастлабки тарзда (ишга қираётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўриклардан ўтказилишини ташкил этиш;

– меҳнатни муҳофаза қилишни молиялаштириш;

- иш ўринларини меҳнат шартлари бўйича аттестация қилиш;
- ташкилотда меҳнатни муҳофаза қилиш хизматлари ишини ташкил этиш;
- қасаба уюшмаларининг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакиллари ҳамда комиссиялари фаолиятини тизимли йўлга қўйиш.

ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Вопрос о введении безопасных условий труда всегда сопровождал развитие цивилизации человечества. Условия труда исследовали Аристотель (387 – 322 гг. до н. э.) и Гиппократ (459 – 377 гг. до н. э.). Гиппократ писал о вредном влиянии рудничной пыли. Он впервые составил перечень «свинцовых» профессий и описал при этом токсическое действие свинца, выделив в картине интоксикации «свинцовые» колики. Позднее Гален подробно описал патологию, вызванную действием свинцовой пыли. Плиний старший (I век н. э.) писал о вреде вдыхания пыли при добыче киновари и серы.

В XV – XVI веке с началом быстрого развития горнорудной и металлургической промышленности появились работы по описанию тяжелых условий труда, и в частности профессиональным заболеваниям горняков, возникающим от воздействия пыли – это труды Агриколы, Парацельса и др.

Наблюдения выдающихся ученых древности и средневековья подготовили почву для появления новой науки о заболеваниях, связанных с профессиональной деятельностью. Основоположителем ее по праву считается итальянский врач профессор, практической медицины ректор Падуанского университета Бернардино Рамаццини (1633 – 1714). Его книга «Рассуждения о болезнях ремесленников», над которой он работал около 50 лет, является первым трудом, содержащим систематическое изложение вопросов гигиены труда в разнообразных профессиях с описанием клиники профессиональных заболеваний. Наблюдения за условиями жизни, труда и болезнями ремесленников и рабочих мануфактур, которое совпало с периодом перехода от феодализма к ранней стадии капитализма.

М. В. Ломоносов (1711 – 1765 гг.) написал основополагающие труды о безопасности в горном. Вопросы гигиены труда были освещены Ф. Ф. Ерисманом (1842 – 1915 гг.) в книге «Профессиональная гигиена физического и умственного труда» (1877 г.).

Научно-технический прогресс вносит принципиальные новшества во все сферы современного материального производства, при этом коренным образом изменяются орудия и предметы труда, обработки информации что в свою очередь влияет на условия труда.

Следующие этапы развития охраны труда:

Первый этап развития охраны труда в XX веке начать следует с программы, принятой в 1903 году, где были сформулированы следующие положения, относящиеся к нужной нам теме:

- установление 8-ми часового рабочего дня;
- еженедельный отдых;
- запрещение детского труда до 15-летнего возраста;
- устранение женского труда в отраслях, вредных для здоровья;
- отдых в праздничные дни;
- ответственность фабрики за увечье рабочих;
- оказание бесплатной медицинской помощи;
- сохранение зарплаты в период болезни.

Легко представить, на каком уровне находилась охрана труда, если всего этого не было обеспечено.

Суть *второго этапа* развития охраны труда – воплощение в практику положений программы.

В качестве иллюстраций к этапу можно привести следующее:

11.11.17 – Декрет о 8-часовом рабочем дне, 48-часовой рабочей неделе. Тогда же были установлены также:

- перерывы во время труда;
- сокращение рабочей недели во вредных условиях труда;
- запрещение труда женщин и подростков на подземных и сверхурочных работах;
- установление для подростков 6-часового рабочего дня.

18.05.18 – Создана госинспекция труда (обеспечение безопасности труда)

1918 – Принят кодекс законов о труде (КЗОТ).

Третий этап развития охраны труда – Изучение производственных вредностей и поиск рекомендаций по их нейтрализации.

1929 – Создан НИИ по изучению профзаболеваний

1932 – Утвержден список особо тяжелых и вредных работ

Четвертый этап развития охраны труда – Этап улучшения условий труда, введение мероприятий по охране труда в планы предприятий (где-то с конца 50-х).

Пятый этап развития охраны труда – Современный.

Сложная экономическая ситуация в мире наложила существенный отпечаток на положение дел в сфере охраны труда. Характерные особенности нынешнего состояния в этой области: систематическое нарушение законодательства о труде, утеря соответствующих

квалифицированных кадров и материальной базы, отсутствие мероприятий по улучшению условий труда и др. Особенно плохо обстоит дело с охраной труда на частных предприятиях.

В последние годы ситуация стала понемногу выправляться. Отсчет улучшения следует начать с 1993 года, когда был принят закон об охране труда и в новой редакции 2016 г.

Отличительные признаки нового законодательства об охране труда:

- обязательное расследование несчастных случаев и профзаболеваний;
- ужесточение ответственности работодателей и должностных лиц за несоблюдение правил и норм охраны труда (включая уголовную ответственность);
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профзаболеваний;
- аттестация рабочих мест по условиям труда;

Состояние охраны труда в Республике Узбекистан несколько улучшилось. Зафиксировано устойчивое снижение показателей профессиональной заболеваемости и травматизма.

Началась работа по обучению охране труда (впервые после долгого перерыва выпускаем сборник по охране труда). Активизировалась работа по аттестации рабочих мест по условиям труда.

Главная проблема на сегодняшний момент в области охраны труда – работодатель все еще не заинтересован в улучшении условий труда. Существуют также большие проблемы с информационным обеспечением по охране труда, с выпуском средств индивидуальной защиты.

Необходимо усилить внимание на следующие вопросы, касающиеся охраны труда:

- повышение заинтересованности работодателя в улучшении условий труда;
- системная организация обеспечения информацией по охране труда, публикация и распространение учебных пособий, наглядных материалов;
- подготовка профессиональных кадров в сфере охраны труда;
- производство специальной одежды, специальной обуви и средства индивидуальной защиты;
- инструктаж работников, их обучение и проверка знаний;
- организация медицинского осмотра работников предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение тру-

довой деятельности);

- финансирование охраны труда;
- аттестация рабочих мест по условиям труда;
- организация работы по оказанию услуг в сфере охраны труда на предприятиях;
- системное упорядочение деятельности уполномоченных и комиссией по охране труда профсоюзных организаций.

МЕХНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ СОҲАСИДАГИ НОРМАТИВ-ҲУҚУҚИЙ ҲУЖЖАТЛАР

№	Номланиши	Ҳужжат қабул қилинган сана ва рақами
1.	Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси	<i>1992 йил 8 декабрь</i>
<i>Ўзбекистон Республикасининг Қонуллари</i>		
2.	Ўзбекистон Республикасида жамоат бирлашмалари тўғрисида	<i>15.02.1991 й. №223-ХП</i>
3.	Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида	<i>02.07.1992 й. №638-ХП</i>
4.	Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида	<i>03.09.1993 й. №938-ХП</i>
5.	Мехнатни муҳофаза қилиш тўғрисида (Янги таҳрири) (Эски таҳрири 06.05.1993 й. № 839-ХП)	<i>22.09.2016 й. №ЎРҚ-410</i>
6.	Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида	<i>29.08.1996 й. №265-1</i>
7.	Нодавлат нотижорат ташкилотлари тўғрисида	<i>14.04.1999 й. №763-1</i>
8.	Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида (Янги таҳрири)	<i>14.12.2000 й. №160-П 24.12.2012 й. ЎРҚ-342-сон</i>
9.	Хавфли ишлаб чиқариш объектларининг sanoat хавфсизлиги тўғрисида	<i>28.09.2006 й. №ЎРҚ-57</i>
10.	Бола ҳуқуқларининг кафолатлари тўғрисида	<i>07.01.2008 й. №ЎРҚ-139</i>
11.	Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида (Янги таҳрири) (Эски таҳрири 18.11.1991 й. № 422-ХП)	<i>11.07.2008 й. ЎРҚ-162-сон</i>
12.	Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртаси тўғрисида	<i>10.09.2008 й. №ЎРҚ-174</i>
13.	Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида	<i>16.04.2009 й. №ЎРҚ-210</i>

14.	Экологик назорат тўғрисида	27.12.2013 йил №ЎРҚ-363
15.	Ижтимоий шериклик тўғрисида	25.09.2014 й. №ЎРҚ-376
16.	Аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги тўғрисида	26.08.2015 й. №ЎРҚ-393
17.	Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексн	21.12.1995 й. 161-1 сон
<i>Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари</i>		
18.	Имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқини берувчи ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кўрсаткичларнинг рўйхатини тасдиқлаш тўғрисида	1994 йил 12 май №250
19.	Меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида яқка тартибда ва жамоа тартибида химоя қилиш воситаларини яратиш ҳамда ишлаб чиқариш чора-тадбирлари тўғрисида	05.12.1995 йил №450
20.	Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида	11.03.1997 йил №133
21.	Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишини текшириш ва ҳисобга олиш тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида	06.06.1997 йил №286
22.	Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қондаларини тасдиқлаш тўғрисида	11.02.2005 йил №60
23.	Тиббий-меҳнат экспертиза хизмати бошқариш тузилмасини ва фаолиятини ташкил этишни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида	08.08.2008 й. №175
24.	Корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларда меҳнатни муҳофаза қилиш жамғармасини ташкил этиш ва унинг маблағларидан фойдаланиш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида	12.11.2008 йил №245

25.	Сотиб олинган реабилитация техник воситаси ёки кўрсатилган хизматлар учун компенсация тўлаш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида	17.06.2009 й. №166
26.	«Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунини амалга ошириш чора-тадбирлари ҳақида	24.06.2009 йил №177
27.	Тиббий-меҳнат экспертиза хизмати фаолиятини ташкил этишни такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида	02.09.2010 й. №193
28.	Ногиронларни тиббий-ижтимоий ва касбий реабилитация қилиш самарадорлигини янада ошириш чора-тадбирлари тўғрисида	23.12.2010 й. № 307
29.	«Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига ҳамда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш ҳақида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тасдиқлаш ҳақида	07.04.2011 й. №107
30.	Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари томонидан фуқароларни тиббий кўрикдан ўтказиш тартибини янада такомиллаштиришга, ногиронликни ва касбий меҳнатга лаёқат йўқотилиши даражасини аниқлашга йўналтирилган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида	2011 йил 1 июль №195
31.	Ходимлар меҳнатини муҳофаза қилиш чора-тадбирларини янада такомиллаштириш тўғрисида	15.09.2014 йил №263
32.	«Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикасининг Қонунига мувофиқ пенсияларни тўлашга харажатларни қоплаш тартиби тўғрисида низомни тасдиқлаш ҳақида	23.12.2014 йил №357
33.	Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касбларининг янгиланган классификаторини тасдиқлаш тўғрисида	19.06.2015 йил №164

34.	Меҳнатни муҳофаза қилишга доир меъёрий ҳужжатларни қайта кўриб чиқиш ва ишлаб чиқиш тўғрисида	12.07.2000 й. №267
<i>Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида рўйхатдан ўтган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар</i>		
35.	Положение об уполномоченном по охране труда Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил тўғрисида Низом	18.12.1995 йил №196
36.	Методика оценки условий труда и аттестация рабочих мест по условиям труда	28.05.1996 йил №247
37.	Типовое положение об организации обучения и проверки знаний по охране труда Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқитиш ва билимларини текшириш тўғрисида намунавий Низом	14.08.1996 йил №272
38.	Типовое положение об организации работ по охране труда Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ишларини ташкил қилиш тўғрисида намунавий Низом	14.08.1996 йил №273
39.	Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари	14.06.1999 йил №746
40.	Порядок проведения аттестации рабочих мест при использовании труда инвалидов на производстве	18.11.1999 йил №839
41.	Список работ с неблагоприятными условиями труда, на которых полностью или частично запрещается использование женского труда	05.01.2000 йил №865
42.	Положение о разработке инструкций по охране труда	07.01.2000 йил №870
43.	Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган оғир юк нормаларининг чегарасини белгилаш тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида	12.05.2009 йил №1954

44.	Ўн саккиз ёшдан кичик шахсларнинг меҳнати қўлланиши тақиқланадиган ноқулай меҳнат шароитли ишлар рўйхатини тасдиқлаш ҳақида	29.07.2009 йил №1990
45.	Таълим муассасаларида ўқув-тарбия жараёнида ўқувчилар ва талабалар билан юз берган бахтсиз ҳодисаларни текшириш ва ҳисобга олиш тартиби тўғрисида низомни тасдиқлаш ҳақида	18.01.2011 йил №2184
46.	Ходимларни тиббий кўриқдан ўтказиш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида	29.08.2012 йил №2387
47.	Мажбурий тиббий кўриқдан ўтмаган ёхуд атрофдагиларга сил касаллигини юктириш хавфи мавжуд бўлган шахсларнинг бажариши рухсат этилмайдиган ишлар рўйхатини тасдиқлаш тўғрисида	05.03.2014 йил №2566
48.	Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғрисидаги йўриқномани тасдиқлаш ҳақида	17.04.2015 йил №2667
<i>Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида рўйхатдан ўтган, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан тасдиқланган меҳнатни муҳофаза қилиш қондалари:</i>		
49.	иссиқлик изоляция материаллари ишлаб чиқариш ходимлари учун	24.11.2009 йил 2047-сон
50.	табiiй тошдан буюмлар (плиталар, блоklar) ишлаб чиқаришда	18.12.2009 йил 2056-сон
51.	деворбоп материаллар, оҳак, гипс ишлаб чиқариш ходимлари учун	16.11.2009 йил 2043-сон
52.	қурилиш керамикаси ишлаб чиқариш ходимлари учун	19.03.2010 йил 2087-сон
53.	йиғма темирбетон ва бетон конструкциялар ва буюмлар ишлаб чиқариш ходимлари учун	11.06.2009 йил 1967-сон
54.	пахта тозалаш ишлаб чиқариш ходимлари учун	16.07.2009 йил 1983-сон
55.	каноп-жут ишлаб чиқариш ходимлари учун	06.05.2009 йил 1951-сон

56.	чой ишлаб чиқариш ходимлари учун	14.05.2009 йил 1957-сон
57.	вино ишлаб чиқариш ходимлари учун	27.12.2007 йил 1754-сон
58.	спирт ва ликёр-арок ишлаб чиқариш ходимлари учун	27.12.2007 йил 1755-сон
59.	дорихоналар ходимлари учун	01.07.2009 йил 1978-сон
60.	фармацевтика ишлаб чиқариши ходимлари учун	19.01.2009 йил 1887-сон
61.	ёғочни қайта ишлаш ходимлари учун	04.09.2009 йил 2003-сон
62.	мебель ишлаб чиқариш ходимлари учун	16.11.2009 йил 2042-сон
63.	мебеллар ва ёғоч қурилиш материалларини тайёрлаш ва таъмирлашда	27.08.2009 йил 1999-сон
64.	дарё транспорти ходимлари учун	14.01.2010 йил 2067-сон
65.	баладликда ишлаганда	24.01.2009 йил 1890-сон
66.	темир йўл транспорти таъмирлаш корхоналари ходимлари учун	15.01.2010 йил 2068-сон
67.	матбаачилик ишлаб чиқариши ходимлари учун	24.11.2009 йил 2048-сон
68.	китоб савдоси корхоналари ходимлари учун	11.01.2010 йил 2061-сон
69.	ободонлаштириш ва қўқаламзорлаштириш ишларида	18.06.2009 йил 1971-сон
70.	гидромеханизация ишларида	29.07.2009 йил 1987-сон
71.	отлар билан ташиниш ва бошқа ишларни бажаришда	20.06.2009 йил 1973-сон
72.	юқумли касалланган хайвонларга хизмат кўрсатишда	18.03.2009 йил 1923-сон
73.	сигирларни ва насл букаларини парвариш қилишда	01.07.2009 йил 1977-сон
74.	эркак чўчқаларни парвариш қилишда	18.06.2009 йил 1970-сон

75.	ижтимоий таъминот муассасалари ходимлари учун	03.02.2010 йил 2076-сон
76.	ногиронлар, шу жумладан, ногиронлар – уруш қатнашчилари ва чернобилчилар жамияти ўқув-ишлаб чиқариш корхоналари ходимлари учун	23.04.2010 йил 2100-сон
77.	карлар жамияти ўқув-ишлаб чиқариш корхоналари ходимлари учун	27.02.2010 йил 2083-сон
78.	кўзи ожизлар жамияти ўқув-ишлаб чиқариш корхоналари ходимлари учун	08.04.2010 йил 2092-сон
79.	дори-дармонларни сақлашда	26.06.2009 йил 1976-сон
80.	соғлиқни сақлаш муассасалари ва корхоналарининг ошхоналари ходимлари учун	16.04.2009 йил 1940-сон
81.	автоклавларда ишлашда	28.02.2009 йил 1913-сон
82.	клиник-диагностика лабораторияларида ишлашда	07.01.2010 йил 2059-сон
83.	иккиламчи хомашё тайёрлов омборхоналари, база ва пунктлари ходимлари учун	11.06.2009 йил 1966-сон
84.	деталларни гидроқумпуркаш ва майдалаб пуркаш ва кимёвий ишлов бериш усуллари билан тозалашда	30.03.2010 йил 2091-сон
85.	тайёрлаш-қолиплаш ишларида	29.09.2009 йил 2010-сон
86.	штамплаш ишлаб чиқариши ходимлари учун	24.11.2009 йил 2046-сон
<i>Ўзбекистон республикаси Адлия вазирлигида рўйхатдан ўтган, Ўзбекистон Республикаси Саноатда, қончиликда ва коммунал- маиший секторда ишларнинг беҳатар олиб борилишини назорат қилиш давлат инспекцияси томонидан тасдиқланган ишларнинг хавфсизлиги қондалари:</i>		
87.	линолеум учун ёпишқоқ мастикалар, нитролаклар, нитрозмаллар ва нитромастикалар ишлаб чиқариш ходимлари учун	12.10.2009 йил 2016-сон
88.	синтетик смолалар ишлаб чиқариш ходимлари учун	19.05.2010 йил 2104-сон
89.	техник этил спирти ишлаб чиқариши ходимлари учун	12.10.2009 йил 2015-сон

90.	сирка кислотаси ишлаб чиқариш ходимлари учун	23.01.2010 йил 2073-сон
91.	фойдали қазилмаларни майдалаш, саралаш, бойитиш ҳамда руда ва концентратларни бўлакларда	23.05.2006 йил 1575-сон
92.	электр пайвандлаш ишларида (мазкур Қоидаларнинг фақат рус тилидаги матни келтирилган)	23.05.2006 йил 1574-сон
93.	кон қолдикларидан фойдаланишда (мазкур Қоидаларнинг фақат рус тилидаги матни келтирилган)	31.05.2006 йил 1577-сон
94.	мис эритиш ишлаб чиқариш ходимлари учун (мазкур Қоидаларнинг фақат рус тилидаги матни келтирилган)	31.05.2006 йил 1578-сон
95.	юк орғиш ва тушириш ишларидаги юкчилар учун (мазкур Қоидаларнинг фақат рус тилидаги матни келтирилган)	13.06.2006 йил 1582-сон
96.	кон казиб олиш корхоналарининг йўл транспортдан фойдаланишда (мазкур Қоидаларнинг фақат рус тилидаги матни келтирилган)	07.06.2006 йил 1579-сон
97.	оддий кумокланган ва эмульсияланган портловчи моддалар ишлаб чиқариш ходимлари учун (мазкур Қоидаларнинг фақат рус тилидаги матни келтирилган)	07.06.2006 йил 1580-сон
98.	Таълим муассасаларида ўқув-тарбия жараёнида ўқувчилар ва талабалар билан юз берган бахтсиз hodисаларни суриштириш ва ҳисобга олиш тартиби тўғрисида низом	18.01.2011 йил 2184-сон
99.	Автотранспорт воситалари ҳайдовчиларининг иш вақти ва дам олиш вақти тўғрисида низом	09.09.2013 йил 2506-сон
100.	трикотаж ва тикувчилик ишлаб чиқариш ходимлари учун	29.08.2013 йил 2505-сон
101.	тураржой ва жамоат биноларидан фойдаланишда, шунингдек, уларни жорий ва мукамал таъмирлашда	23.08.2013 йил 2503-сон
102.	ички ишлаб чиқариш транспортдан фойдаланишда	02.10.2013 йил 2511-сон

103.	металларга кимёвий ишлов бериш ва уларга гальваник ва кимёвий қопламалар суртишда	28.01.2011 йил 2188-сон
104.	металларга совуқ ишлов беришда	11.11.2015 йил 2726-сон
105.	ойна ишлаб чиқариш ходимлари учун	19.08.2010 йил 2135-сон
106.	цемент ишлаб чиқариш ходимлари учун	13.04.2011 йил 2216-сон
107.	қанд-шакар ишлаб чиқариш ходимлари учун	30.11.2010 йил 2159-сон
108.	тамаки ишлаб чиқариш ходимлари учун	06.12.2010 йил 2161-сон
109.	шаҳар электр транспортида ишлашда	05.02.2013 йил 2424-сон
110.	пойабзал ишлаб чиқариш ходимлари учун	25.12.2012 йил 2406-сон
111.	мўйнадан ва қўй терисидан пўстин ишлаб чиқариш ходимлари учун	25.12.2012 йил 2407-сон
112.	чарм-галантерея ишлаб чиқариш ходимлари учун	28.01.2011 йил 2192-сон
113.	гўшт-сут етиштириш ходимлари учун, шу жумладан, захарланган хомашё билан ишлашда	24.01.2014 йил 2557-сон
114.	кабель ишлаб чиқариш ходимлари учун	24.12.2015 йил 2743-сон
115.	ёруғлик манбалари ва ёруғлик-техника асбоб-ускуналари ишлаб чиқариш ходимлари учун	29.12.2015 йил 2747-сон
116.	оптик деталларга механик ишлов беришда	14.01.2016 йил 2750-сон
117.	изоляцияли электр материаллар, шу жумладан, электр сопол материаллар ишлаб чиқариш ходимлари учун	28.01.2016 йил 2756-сон
118.	автомобиль йўлларини қуриш, таъмирлаш ва сақлашда	11.08.2011 йил 2253-сон
119.	йўл қурилиши материаллари ишлаб чиқаришда	14.05.2015 йил 2674-сон

120.	бактерияли ва вирусли препаратлар ишлаб чиқариш ходимлари учун	29.06.2011 йил 2239-сон
121.	норуда материаллар (шағал, қум) ишлаб чиқариш ходимлари учун	09.12.2011 йил 2288-сон
122.	қўриқлаш-ёнғин сигнализацияси воситаларини монтаж қилиш, таъмирлаш ва улардан техник фойдаланиш ишларида	31.03.2011 йил 2212-сон
123.	қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини етиштириш ва йиғиштириб олиш учун таълим муассасалари ўқувчилари ва талабаларидан фойдаланишда	05.03.2011 йил 2206-сон
124.	тиббиёт техникасидан фойдаланишда	05.01.2011 йил 2177-сон
125.	дезинфекция станциялари, дезинфекция бўлимлари, профилактик дезинфекция бўлиналари, санитария-эпидемиология станциялари ходимлари учун	21.06.2012 йил 2374-сон
126.	физиотерапевтик бўлиналар (кабинетлар) ходимлари учун	31.03.2012 йил 2348-сон
127.	психиатрия касалхоналари ходимлари учун	2011 йил 12 январда 2180-сон
128.	санитария-эпидемиология муассасалари лабораторияларида (бўлиналарида, бўлимларида) ишлашда	02.09.2011 йил 2260-сон
129.	тиббиёт техникасини монтаж қилиш, унга техник хизмат кўрсатиш ва уни таъмирлашда	05.01.2011 йил 2177-сон
130.	сил касаллигига қарши муассасалар ходимлари учун	22.09.2011 йил 2266-сон
131.	таълим муассасаларининг ўқув хоналарида машгулотлар ўтказишда	01.04.2013 йил 2446-сон
132.	хайвонот парклари (хайвонот боғлари) ва цирк корхоналари ходимлари учун	15.03.2012 йил 2340-сон
133.	халқ бадий хунармандчилиги ва совғалар ишлаб чиқариш корхоналари ходимлари учун	28.01.2011 йил 2186-сон
134.	боғлар ҳамда маданият ва истироҳат боғлари ходимлари учун	06.12.2010 йил 2160-сон

135.	балиқчилик ишлаб чиқариши ходимлари учун	16.07.2013 йил 2478-сон
136.	ўрмон хўжалиги ходимлари учун	25.06.2013 йил 2471-сон
137.	пестицидлар билан ишлов берилган участкалардаги кишлоқ хўжалиги ишларида	18.12.2014 йил 2637-сон
138.	савдо корхоналари ходимлари учун	09.12.2011 йил 2289-сон
139.	маиший хизмат кўрсатиш ходимлари учун	24.05.2013 йил 2458-сон
140.	ошхоналар, ресторанлар ҳамда бошқа корхоналар ва ишлаб чиқаришларда озик-овқат тайёрлаш ва аҳолига хизмат кўрсатишда банд бўлган ходимлар учун	30.05.2013 йил 2461-сон
141.	металл ва нометалл ноорганик қопламалар ишлаб чиқаришда	27.05.2013 йил 2459-сон
142.	электр приборлари ва ташкилий техника билан ишлашда, уларни таъмирлаш ва уларга хизмат кўрсатишда	07.06.2013 йил 2466-сон
143.	махсус суюқликлар (бензин, бензол, сульфат кислота, ишқорлар, техник мойлар) билан ишлашда	28.01.2011 йил 2187-сон
144.	лок-бўёқ материаллари билан ишлашда	08.05.2013 йил 2455-сон
145.	телевидение ва радио эшиттириш ходимлари учун	25.07.2011 йил 2248-сон
146.	томёпгич ва гидроизоляция ишлаб чиқариш ходимлари учун	30.09.2013 йил 2510-сон
147.	почта алоқаси объектлари ходимлари учун	22.12.2010 йил 2172-сон
148.	телефон ва телеграф станциялари ходимлари учун	02.11.2012 йил 2398-сон
149.	таълим муассасаларида бошланғич ҳарбий тайёргарлик машғулотлари ўтказишда	09.10.2014 йил 2620-сон
150.	таълим муассасаларининг ўқув ва ўқув-ишлаб чиқариш устaxonалари учун	01.05.2013 йил 2454-сон

*Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида рўйхатдан ўтган
Ўзбекистон Республикаси «Саноатгеоэкоконтехназорат» давлат
инспекцияси томонидан тасдиқланган ишлар хавфсизлиги
қондалари:*

151.	аҳоли пунктларидаги сув таъминоти ва сув етказиш тизимларидан фойдаланишда	20.01.2015 йил 2650-сон
152.	буг ва пессик сув кувурлари қуриш ва улар- дан фойдаланишда	09.12.2014 йил 2631-сон
153.	нон пишириш ходимлари учун	13.05.2015 йил 2672-сон
154.	донни сақлаш ва қайта ишлаш корхона- ларида	30.04.2015 йил 2669-сон
155.	гидридланган мойлар ишлаб чиқариш хо- димлари учун	18.04.2011 йил 2218-сон
156.	пресслаш ва экстракциялаш усули билан ўсимлик ёғи ишлаб чиқариш ходимлари учун	10.05.2011 йил 2225-сон
157.	маргарин ишлаб чиқариш ходимлари учун	29.07.2011 йил 2249-сон
158.	тозаланган табиий мой кислоталари ишлаб чиқариш ходимлари учун	04.10.2011 йил 2274-сон
159.	юк кўтаргич (минора)ларни ўрнатиш ва улардан хавфсиз фойдаланишда	15.03.2012 йил 2313-сон
160.	ядро физикаси корхоналарида	27.08.2014 йил 2612-сон
161.	нефть саноатида ёнғин хавфсизлиги	31.07.2014 йил 2605-сон
162.	нефть базалари, тургун, контейнерли ва кўчма автоёқилги қуйиш шохобчаларидан фойдаланишда	14.05.2014 йил 2583-сон
163.	магистрал нефть маҳсулотлари кувур- ларидан фойдаланишда	27.06.2014 йил 2598-сон
164.	мева-сабзавот маҳсулотлари етиштириш ходимлари учун	04.04.2011 йил 2213-сон

Асосий тушунчалар:

жамоавий ҳимоя воситалари – тузилиши ёки вазифаси жиҳатидан ишлаб чиқариш биноси ва ишлаб чиқариш жараёни билан боғлиқ бўлган, ходимларга зарарли ишлаб чиқариш омили ва (ёки) хавфли ишлаб чиқариш омили таъсирининг олдини олиш ёки уни камайтириш, шунингдек, ифлосланишлардан ҳимоя қилиш учун мўлжалланган техник воситалар ва бошқа воситалар;

зарарли ишлаб чиқариш омили – таъсири ходимнинг касб касаллигига чалинишига олиб келиши мумкин бўлган ишлаб чиқариш омили;

иш ўрни – меҳнат фаолияти жараёнида ходимнинг доимий ёки вақтинчалик бўлиш жойи;

ишлаб чиқариш фаолияти – маҳсулот ишлаб чиқариш, хомашёни қайта ишлаш, ишлар бажариш, хизматлар кўрсатиш чоғида амалга ошириладиган ҳаракатлар йиғиндиси;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса – ходимнинг иш берувчининг ҳудудида ҳам, унинг ташқарисида ҳам ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда, шу жумладан, иш берувчи томонидан берилган транспортда иш жойига келаётган ёки ишдан қайтаётган вақтда меҳнатда майиб бўлишига ёки соғлиғининг бошқача тарзда шикастланишига олиб келган ва ходимни бошқа ишга ўтказиш заруратига, у касбга оид меҳнат қобилиятини вақтинча ёки турғун йўқотишига ёхуд вафот этишига сабаб бўлган ҳодиса;

касб касаллиги – ходимнинг унга зарарли ишлаб чиқариш омили ёки хавфли ишлаб чиқариш омили таъсири натижасида юзага келган ва унинг касбга оид меҳнат қобилиятини вақтинча ёхуд турғун йўқотишига сабаб бўлган ўткир ёки сурункали касаллиги;

меҳнат шароитлари – меҳнатни амалга ошириш чоғидаги ижтимоий ва ишлаб чиқариш омиллари йиғиндиси;

меҳнатни муҳофаза қилиш – меҳнат жараёнида инсоннинг хавфсизлигини, ҳаёти ва соғлиғи, иш қобилияти сақланишини таъминлашга доир ҳуқуқий, ижтимоий-иқтисодий, ташкилий, техникавий, санитария-гигиена, даволаш-профилактика, реабилитация тадбирлари ҳамда воситалари тизими;

меҳнатда майиб бўлиш – ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса оқибатида ходимнинг касбга оид меҳнат қобилиятини вақтинча ёки турғун йўқотиши;

ноқулай ишлаб чиқариш омиллари – зарарли ишлаб чиқариш омилнинг ва (ёки) хавфли ишлаб чиқариш омилнинг мавжудлиги;

хавфли ишлаб чиқариш омили – таъсири ходимнинг шикастланишига олиб келиши мумкин бўлган ишлаб чиқариш омили;

шахсий ҳимоя воситалари – ходимга зарарли ишлаб чиқариш омили ва (ёки) хавфли ишлаб чиқариш омили таъсирининг олдини олиш ёки уни камайтириш, шунингдек, ифлосланишлардан ҳимояланиш учун фойдаланиладиган техник воситалар ва бошқа воситалар.

Ходимлар меҳнатни муҳофаза қилишга оид қонун ҳужжатлари ва бошқа меъёрларнинг меҳнат хавфсизлиги ҳамда зарарсизлигига оид энг муҳим ҳолларини билиб олишлари зарур.

Аёллар меҳнатидан оғир ёки соғлиқ учун зарарли ишларда, масалан, оғир юк (хода)ларни қўлда кўтариш ва туширишда, да-рахтларни қўлда, шу жумладан, механизациялаштирилган усулда ағдаришда, кўрғошинли аккумуляторларни пайвандлашда, ёғочга антисептиклар шимдиришда, печга қаттиқ ёқилги механизациялаштирилмаган усулда ташланадиган ҳолларда ўт ёқувчилар сифатида фойдаланиш ман қилинади.

18 ёшгача бўлган ўсмирларни юқори кучланишни узиб қўймасдан туриб электркурилмаларда ишлашга, ер қазини, такелаж, юқорига чиқиб ишлайдиган ва юк орғиш-тушириш ишларига қўйиш, транспортёрлар, кранлар, профессионал ўт ўчириш командаларида ишлашга, кўрғошин пайвандлашга, аккумуляторларни зарядлашга, механизациялашган асбоб-ускуналар билан, нитробўёқлар ва нитрозмаллар, асфальт лаклари билан ишлашга, қаттиқ ёки олтингугуртли ёқилги ишлатиладиган козонхоналарда ўт ёқувчилар сифатида, ёғочга антисептиклар шимдиришда, ишлаб бўлган мойларни тозалашга, симобли қурилмаларни ремонт қилиш ишларига қўйиш мумкин эмас.

Аёллар ва ўсмирлар учун уларнинг кўтариб ташишларига ёки вагонеткаларда, аравачаларда силжитишларига рухсат этиладиган максимал оғирлик нормалари белгиланган бўлиб, бу нормалар эр-каклар учун белгиланган нормалардан анча кам. Масалан, монтаж ишларида кўпинча юклаш-тушириш ишларини бажаришга ва юк кўтариш механизмларидан фойдаланишга тўғри келади. Бу иш-

ларга махсус ўргатилган ёки йўриқнома берилган ишчиларгина қўйилиши мумкин. 60 кг дан ортиқ юкни бир жойда кўтаришда ёки юкни 3 м дан юқори баландликка кўтаришда ҳеч бўлмаганда «кичик механизация»дан, яъни блок (юк кўтарадиган энг содда ғалтакли қурилма), коток (ғалтак машина) аравачалардан фойдаланиш шарт. 300 кг дан ортиқ юкни кўтаришда кран, погрузчик (юк ортувчи ўзюнар машина), тельферлар ишлатиш зарур.

Электромонтаж ишларида катта ёшдаги битта эркак кишига 50 кг дан ортиқ бўлмаган оғирликни ташишга рухсат берилади, бунда 45 – 50 килограмли юк орқалаб ёки елкада кўтарилиши ва бошқа ишчилар ёрдамида олиб қўйилиши керак. Аёлларга массаси 20 кг дан ортиқ бўлмаган юкни кўтаришга ва ташишга рухсат этилади. Агар улар юкни замбилларда ташисалар, замбил массасини қўшиб ҳисоблаганда икки кишига 50 кг юк кўтаришга йўл қўйилади. Ўсмирлардан юк ортиш-тушириш ишларида махсус фойдаланиш ярамайди. Улар оғирликларни бу иш улар бажарадиган доимий касбий иши билан боғлиқ бўлган ҳоллардагина ташишлари ёки ситжитишлари мумкин ва бунда ўсмирларнинг юк кўтариш умумий иш вақтининг 1/3 қисмини (қунига кўпи билан икки соатни) ташкил қилади. Бундай ҳолларда ёши 16 – 17 да бўлган эркак ўсмирларга 16 кг гача, кизларга эса 10 кг гача бўлган юкларни ташишга рухсат берилади. Агар ўсмирлар 16 ёшдан кичик бўлса, бу ҳар икки нормадан 2 марта камайтирилиши керак. Рельслар бўйлаб вагонеткаларда, тачка (замбилғалтак)лар ва аравачаларда ташиладиган юкларнинг максимал нормалари мавжуд. 16 дан ёш бўлган ҳамма ўсмирларга, шунингдек, 16 – 17 ёшли аёл ўсмирларга икки ғалтакли аравачаларда ёки замбилларда юк ташишга рухсат берилмайди.

Ўсмирлар, хомиладор аёллар ва эмизикли боласи бор оналарни иш вақтидан кейин ва кечаси бажариладиган ишларга жалб қилиш тақиқланади. Бундай ходимлар учун иш кунининг узунлиги ва таътиллار бўйича умуммаълум имтиёзлар белгиланган.

Иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан қўйидаги ходимларни тиббий кўриқдан ўтказишни ташкил қилиши шарт:

- ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;
- олтмиш ёшга тўлган эркаклар, эллик беш ёшга тўлган аёллар;
- ногиронлар;
- меҳнат шароити ноқулай ишларда, тунги ишларда, шунингдек, транспорт ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганлар;

• озиқ-овқат саноатида, савдо ва бевосита аҳолига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган бошқа тармоқлардаги ишларда банд бўлганлар;

• умумтаълим мактаблари, мактабгача тарбия ва бошқа муассасаларнинг бевосита болаларга таълим ёки тарбия бериш билан машғул бўлган педагог ва бошқа ходимлари.

Юқорида қайд этилган ходимлар тиббий кўриклардан ўтишдан бўйин товлашга ҳақли эмаслар. Тиббий кўрикдан ўтишдан ёки тиббий комиссияларнинг текширувлар натижасида берган тавсияларини бажаришдан бўйин товлаган ходимларни иш берувчи ишга қўймасликка ҳақлидир.

Ходимларнинг меҳнатидан уларнинг соғлиғи ҳолатига тўғри келмайдиган ишларда фойдаланишга йўл қўйилмайди.

Агар ходим ўз соғлиғининг ҳолати меҳнат шароити билан боғлиқ ҳолда ёмонлашган деб ҳисобласа, у навбатдан ташқари тиббий кўрикдан ўтказишни талаб қилишга ҳақлидир.

Тиббий кўриклардан ўтилиши муносабати билан ходимлар чикимдор бўлмайдилар.

Меҳнат шароити ноқулай ишлар бажарилаётганида дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтилиши лозим бўлган бошқа ишларнинг рўйхати ва уларни ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади.

Мазкур талаблар Ўзбекистон Республикасининг «Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида»ги Қонуни 17-моддаси, «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни (Янги таҳрири) 24-моддаси ҳамда Адлия вазирлиги томонидан 2012 йил 29 августда 2387-сон билан рўйхатга олинган Соғлиқни сақлаш вазири буйруғи билан тасдиқланган «Ходимларни тиббий кўрикдан ўтказиш тартиби тўғрисида»ги Низомда белгиланган.

Меҳнат шароитлари ноқулай ишлар (соғлиқ учун зарарли, хавф билан, алоҳида температура шароитлари, захлик ёки тананинг ифлосланиши билан боғлиқ бўлган ишлар)да банд бўлган ходимлар белгиланган нормалар бўйича сут (шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озиқ-овқати, газланган тузли сув (иссиқ цехларда ишловчилар учун), махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий химоя ва гигиена воситалари билан бепул таъминланади. Бундай ишларнинг рўйхати, уларни бериш нормалари, улар билан таъминлаш тартиби ва шартлари жамоа шартномалари ҳамда келишувларида белгилана-

ди, агар улар тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишувга кўра, конун ҳужжатларида белгиланган нормативларга мувофиқ белгиланади.

Қонунда белгиланган тиббий, профилактик тадбирларга кўра ис- сик цехларда ишловчилар озроқ туз қўшилган газ-сув билан, соғлиқ учун зарарли моддалар иштирокида ишлайдиган ходимлар эса сут билан бепул таъминланади. Кўрғошин иштирокида иш кўрадиган- ларга кўрғошин билан сурункали заҳарланишга ёрдам берадиган сут ўрнига мармелад тарзида пектин (қунига 8 – 10 г) бериш керак, у организмнинг заҳарланишга қаршилигини оширади (Пектин цитрус ўсимликлари, олма, сабзи таркибига кирадиган полисахаридлардан бири бўлиб, ундан мармелад тайёрлашда фойдаланилади).

Ходимларнинг шахсий ҳимоя воситаларини олиш, сақлаш, ювиш, тозалаш, таъмирлаш, дезинфекция қилиш ва зарарсизлан- тириш иш берувчининг маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

**Махсус кийим, махсус пойабзал ва якка тартибда
химояланишнинг бошқа воситаларини қуйидаги ходимлар
учун бепул беришнинг намунавий нормалари**

1.	«Ўзстандарт» агентлиги, меҳнатнинг зарарли ва ўта зарарли шароитларида иш билан банд бўлганлар <i>АВ томонидан 2011 йил 18 февралда 2197-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Бўйруғи билан тасдиқланган Намунавий нормалар</i>
2.	уй-жой-коммунал хўжалиги <i>АВ томонидан 2011 йил 6 октябрда 2275-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Бўйруғи билан тасдиқланган Намунавий нормалар</i>
3.	озиқ-овқат маҳсулотлари ишлаб чиқариш <i>АВ томонидан 2011 йил 25 мартда 2211-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Бўйруғи билан тасдиқланган Намунавий нормалар</i>
4.	радиотехник ва электрон буюмлар ишлаб чиқариш <i>АВ томонидан 2015 йил 1 декабрда 2735-сон билан рўйхатга олинган МАИМҚВ Бўйруғи билан тасдиқланган намунавий Нормалар</i>

5.	<p>енгил саноат корхоналари</p> <p><i>АВ томонидан 2013 йил 28 мартда 2445-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий нормалар</i></p>
6.	<p>авнасослик</p> <p><i>АВ томонидан 2011 йил 16 мартда 2210-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий нормалар</i></p>
7.	<p>қурилиш, қурилиш-монтаж ва таъмирлаш-қурилиш корхоналари</p> <p><i>АВ томонидан 2011 йил 10 майда 2224-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий нормалар</i></p>
8.	<p>ядро хавфсизлиги хизматлари</p> <p><i>АВ томонидан 2011 йил 21 декабрда 2302-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий нормалар</i></p>
9.	<p>маданият</p> <p><i>АВ томонидан 2012 йил 15 мартда 2341-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий нормалар</i></p>
10.	<p>балиқчилик корхоналари</p> <p><i>АВ томонидан 2011 йил 3 мартда 2204-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий нормалар</i></p>
11.	<p>манший хизмат кўрсатиш</p> <p><i>АВ томонидан 2011 йил 10 майда 2226-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий нормалар</i></p>
12.	<p>савдо</p> <p><i>АВ томонидан 2011 йил 19 июлда 2245-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий нормалар</i></p>

13.	<p>фуқаро авиацияси</p> <p><i>АВ томонидан 2011 йил 4 февралда 2193-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий нормалар</i></p>
14.	<p>нефть ва газ корхоналари</p> <p><i>АВ томонидан 2010 йил 13 августда 2132-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий нормалар</i></p>
15.	<p>курилиш материаллари саноатида</p> <p><i>АВ томонидан 2009 йил 15 сентябрда 2006-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меъёрлар</i></p>
16.	<p>кимё ишлаб чиқаришларида</p> <p><i>АВ томонидан 2009 йил 14 майда 1958-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меъёрлар</i></p>
17.	<p>пахта тозалаш ва каноп-жут ишлаб чиқаришларида</p> <p><i>АВ томонидан 2009 йил 18 мартда 1925-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меъёрлар</i></p>
18.	<p>гўшт-сут ишлаб чиқаришларида</p> <p><i>АВ томонидан 2009 йил 7 мартда 1916-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меъёрлар</i></p>
19.	<p>ёғ-мой ва тамаки ишлаб чиқаришларида</p> <p><i>АВ томонидан 2010 йил 23 июнда 2113-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меёрлар</i></p>
20.	<p>виночилик ва мева-сабзавот ишлаб чиқаришларида</p> <p><i>АВ томонидан 2009 йил 14 февралда 1903-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меъёрлар</i></p>

21.	<p>нон пишириш ишлаб чиқаришларида</p> <p><i>АВ томонидан 2008 йил 19 ноябрда 1871-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меъёрлар</i></p>
22.	<p>пarrандачиликда</p> <p><i>АВ томонидан 2009 йил 7 мартда 1917-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меъёрлар</i></p>
23.	<p>дорихоналар ва фармацевтика ишлаб чиқаришларида</p> <p><i>АВ томонидан 2008 йил 24 сентябрда 1861-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меъёрлар</i></p>
24.	<p>ўрмон хўжалиғи ишлаб чиқаришларида</p> <p><i>АВ томонидан 2009 йил 2 декабрда 2051-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меъёрлар</i></p>
25.	<p>мебель ишлаб чиқаришида</p> <p><i>АВ томонидан 2009 йил 14 февралда 1904-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меъёрлар</i></p>
26.	<p>дарё, автомобиль транспорти ва катта йўлларда</p> <p><i>АВ томонидан 2005 йил 8 сентябрда 1511-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меъёрлар (мазкур Намунавий меъёрларнинг фақат рус тилидаги матни келтирилган)</i></p>
27.	<p>темир йўл транспортида</p> <p><i>АВ томонидан 2004 йил 20 январда 1298-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меъёрлар (мазкур Намунавий меъёрларнинг фақат рус тилидаги матни келтирилган)</i></p>
28.	<p>матбаа ва китоб савдосида</p> <p><i>АВ томонидан 2009 йил 18 мартда 1926-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меъёрлар</i></p>

29.	<p>банк муассасаларида</p> <p><i>АВ томонидан 2003 йил 16 июнда 1251-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меъёрлар</i></p>
30.	<p>почта ва телекоммуникацияларда</p> <p><i>АВ томонидан 2009 йил 11 июнда 1965-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меъёрлар</i></p>
31.	<p>кино, радио ва телевиденида</p> <p><i>АВ томонидан 2010 йил 20 январда 2069-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меъёрлар</i></p>
32.	<p>қишлоқ ва сув хўжалигида</p> <p><i>АВ томонидан 2009 йил 29 июлда 1991-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меъёрлар</i></p>
33.	<p>соғлиқни сақлаш ва тиббиёт ишлаб чиқаришларида</p> <p><i>АВ томонидан 2009 йил 25 августда 1998-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меъёрлар</i></p>
34.	<p>кон-металлургия ишлаб чиқаришларида</p> <p><i>АВ томонидан 2009 йил 13 февралда 1902-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меъёрлар</i></p>
35.	<p>кинология хизматларида</p> <p><i>АВ томонидан 2003 йил 3 июлда 1254-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меъёрлар (мазкур Намунавий меъёрларнинг фақат рус тилидаги матни келтирилган)</i></p>
36.	<p>электр энергетика ишлаб чиқаришларида</p> <p><i>АВ томонидан 2009 йил 2 апрелда 1934-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меъёрлар</i></p>

37.	<p>машинасозлик ва металга ишлов беришда</p> <p><i>AB томонидан 2010 йил 28 майда 2108-сон билан рўйхатга олинган, МАИМКВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меёрлар</i></p>
38.	<p>саноат ва қишлоқ хўжалиғи умумий касблари ходимлари учун</p> <p><i>AB томонидан 2008 йил 2 декабрда 1877-сон билан рўйхатга олинган, МАИМКВ Буйруғи билан тасдиқланган Намунавий меёрлар</i></p>

Меҳнат муҳофазаси қондаларини бузганлик учун мансабдор шахсларни жавобгарликка тортиш қонун ҳужжатларида назарда тутилган.

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ РЕСПУБЛИКИ
УЗБЕКИСТАН В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ И
БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА**

1.	Конституция Республики Узбекистан	1992 год 8 де-кабрь
<i>Законы Республики Узбекистан</i>		
2.	Об общественных объединениях в Республике Узбекистан	15.02.1991 г. №223-ХII
3.	О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности	02.07.1992 г. №638-ХII
4.	О государственном пенсионном обеспечении граждан	03.09.1993 г. №938-ХII
5.	Об охране труда (Новая редакция) (Старая редакция 06.05.1993 г. № 839-ХII)	22.09.2016 г. №ЗРУ-410
6.	Об охране здоровья граждан	29.08.1996 г. №265-1
7.	О негосударственных некоммерческих организациях	14.04.1999 г. №763-1
8.	О нормативно-правовых актах (Новая редакция)	14.12.2000 г. №160-II 24.12.2012 г. ЗРУ-342
9.	О промышленной безопасности опасных производственных объектов	28.09.2006 г. №ЗРУ-57
10.	О гарантиях прав ребенка	07.01.2008 г. №ЗРУ-139
11.	О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан (Новая редакция) (Старая редакция 18.11.1991 г. № 422-ХII)	11.07.2008 г. №ЗРУ-162
12.	Об обязательном государственном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	10.09.2008 г. №ЗРУ-174
13.	Об обязательном страховании гражданской ответственности работодателя	16.04.2009 г. №ЗРУ-210

14.	Об экологическом контроле	27.12.2013 г. №ЗРУ-363
15.	О социальном партнерстве	25.09.2014 г. №ЗРУ-376
16.	О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения	26.08.2015 г. №ЗРУ-393
17.	Трудовой кодекс Республики Узбекистан	21.12.1995 г. 161-1
<i>Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан</i>		
18.	Об утверждении списков производств, учреждений, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию на льготных условиях	№250
19.	О мерах по разработке и производству средств индивидуальной и коллективной защиты в области охраны труда	05.12.1995 г. №450
20.	Об утверждении нормативных актов, необходимых для реализации Трудового кодекса Республики Узбекистан	11.03.1997 г. №133
21.	Об утверждении положения о расследовании и учете несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников на производстве	06.06.1997 г. №286
22.	Об утверждении правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей	11.02.2005 г. №60
23.	О мерах по совершенствованию структуры управления и организации службы врачебно-трудовой экспертизы	08.08.2008 г. №175
24.	Об утверждении положения о порядке образования на предприятиях, в организациях и учреждениях фонда по охране труда и использования его средств	12.11.2008 г. №245

25.	Об утверждении положения о порядке выплаты компенсации за приобретенное реабилитационное техническое средство либо услуги	17.06.2009 г. №166
26.	О мерах по реализации Закона Республики Узбекистан «Об обязательном страховании гражданской ответственности работодателя»	24.06.2009 г. №177
27.	О дополнительных мерах по совершенствованию организации деятельности службы врачебно-трудовой экспертизы	02.09.2010 г. №193
28.	О мерах по дальнейшему повышению эффективности медико-социальной и профессиональной реабилитации инвалидов	23.12.2010 г. №307
29.	Об утверждении нормативно-правовых актов, необходимых для реализации Закона Республики Узбекистан «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Узбекистан «О государственном пенсионном обеспечении граждан» и Трудовой кодекс Республики Узбекистан»	07.04.2011 г. №107
30.	Об утверждении нормативно-правовых актов, направленных на дальнейшее совершенствование порядка освидетельствования граждан, установления инвалидности и степени утраты профессиональной трудоспособности врачебно-трудовыми экспертными комиссиями	01.07.2011 г. №195
31.	О дальнейшем совершенствовании мер по охране труда работников	15.09.2014 г. №263
32.	Об утверждении Положения о порядке возмещения расходов на выплату пенсий в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О государственном пенсионном обеспечении граждан»	23.12.2014 г. №357
33.	Об утверждении обновленного классификатора основных должностей служащих и профессий рабочих	19.06.2015 г. №164

34.	О пересмотре и разработке нормативных документов по охране труда	12.07.2000 г. №267
<i>Нормативно-правовые акты зарегистрированные в Министерстве юстиции Республики Узбекистан</i>		
35.	Положение об уполномоченном по охране труда	18.12.1995 г. №196
36.	Методика оценки условий труда и аттестация рабочих мест по условиям труда	28.05.1996 г. №247
37.	Типовое положение об организации обучения и проверки знаний по охране труда	14.08.1996 г. №272
38.	Типовое положение об организации работ по охране труда	14.08.1996 г. №273
39.	Примерные правила внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования	14.06.1999 г. №746
40.	Порядок проведения аттестации рабочих мест при использовании труда инвалидов на производстве	18.11.1999 г. №839
41.	Список работ с неблагоприятными условиями труда, на которых полностью или частично запрещается использование женского труда	05.01.2000 г. №865
42.	Положение о разработке инструкций по охране труда	07.01.2000 г. №870
43.	Положение об установлении предельно допустимых норм при подъеме и перемещении тяжестей лицами моложе восемнадцати лет	12.05.2009 г. №1954
44.	Об утверждении Списка работ с неблагоприятными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет	29.07.2009 г. №1990
45.	Об утверждении Положения о порядке расследования и учета несчастных случаев с учащимися и студентами, происшедших во время учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях	18.01.2011 г. №2184

46.	Об утверждении Положения о порядке проведения медицинского осмотра сотрудников	29.08.2012 г. №2387
47.	Об утверждении Перечня работ, к осуществлению которых не допускаются лица, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, либо представляющие опасность заражения окружающих туберкулезом	05.03.2014 г. №2566
48.	Об утверждении Инструкции о порядке выдачи листков нетрудоспособности	17.04.2015 г. №2667
<i>Зарегистрировано в Министерстве юстиции Республика Узбекистан Правила охраны труда, утвержденные Министерством труда и социальной защиты населения:</i>		
49.	для работников производства теплоизоляционных материалов	24.11.2009 г. №2047
50.	при производстве изделий природного камня (плиты, блоки)	18.12.2009 г. №2056
51.	для работников производства стеновых материалов, извести, гипса	16.11.2009 г. №2043
52.	для работников производства строительной керамики	19.03.2010 г. №2087
53.	для работников производства сборных железобетонных и бетонных конструкций и изделий	11.06.2009 г. №1967
54.	для работников хлопкоочистительного производства	16.07.2009 г. №1983
55.	для работников кенафно-джутового производства	06.05.2009 г. 1951
56.	для работников чайного производства	14.05.2009 г. №1957
57.	для работников винодельческого производства	27.12.2007 г. №1754
58.	для работников спиртового и ликеро-водочного производства	27.12.2007 г. №1755

59.	для работников аптек	01.07.2009 г. №1978
60.	для работников фармацевтического производства	19.01.2009 г. №1887
61.	для работников деревообрабатывающего производства	04.09.2009 г. №2003
62.	для работников мебельного производства	16.11.2009 г. №2042
63.	при изготовлении и ремонте мебели и строительных изделий из древесины	27.08.2009 г. №1999
64.	для работников речного транспорта	14.01.2010 г. №2067
65.	при работе на высоте	24.01.2009 г. №1890
66.	для работников ремонтных предприятий железнодорожного транспорта	15.01.2010 г. №2068
67.	для работников полиграфического производства	24.11.2009 г. №2048
68.	для работников предприятий книжной торговли	11.01.2010 г. №2061
69.	при работах по благоустройству и озеленению	18.06.2009 г. №1971
70.	при гидромеханизированных работах	29.07.2009 г. №1987
71.	при выполнении транспортных и других работ на лошадях	20.06.2009 г. №1973
72.	при обслуживании заразнобольных животных	18.03.2009 г. №1923
73.	при обслуживании коров и быков-производителей	01.07.2009 г. №1977
74.	при обслуживании хряков	18.06.2009 г. №1970
75.	для работников учреждений социального обеспечения	03.02.2010 г. №2076

76.	для работников учебно-производственных предприятий общества инвалидов, в том числе инвалидов – участников войны и чернобыльцев	23.04.2010 г. №2100
77.	для работников учебно-производственных предприятий общества глухих	27.02.2010 г. №2083
78.	для работников учебно-производственных предприятий общества слепых	08.04.2010 г. №2092
79.	при хранении медикаментов	26.06.2009 г. №1976
80.	для работников кухонь и столовых в учреждениях и предприятиях здравоохранения	16.04.2009 г. №1940
81.	при работе на автоклавах	28.02.2009 г. №1913
82.	при работе в клиничко-диагностических лабораториях	07.01.2010 г. №2059
83.	для работников заготовительных складов, баз и пунктов вторичного сырья	11.06.2009 г. №1966
84.	при очистке деталей гидropескоструйным и дробеструйным способами и травлением	30.03.2010 г. №2091
85.	при заготовительно-штамповочных работах	29.09.2009 г. №2010
86.	для работников листоштамповочного производства	24.11.2009 г. №2046
87.	Положение о порядке расследования и учета несчастных случаев с учащимися и студентами, происшедших во время учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях	18.01.2011 г. №2184
88.	Положение о рабочем времени и времени отдыха водителей автотранспортных средств	09.09.2013 г. №2506
89.	для работников трикотажного и швейного производства	29.08.2013 г. №2505
90.	при эксплуатации, а также текущем и капитальном ремонте жилых и общественных зданий	23.08.2013 г. №2503

91.	при использовании внутрипроизводственного транспорта	02.10.2013 г. №2511
92.	при травлении металлов и нанесении на них гальванических и химических покрытий	28.01.2011 г. №2188
93.	при холодной обработке металлов	11.11.2015 г. №2726
94.	для работников стекольного производства	19.08.2010 г. №2135
95.	для работников цементного производства	13.04.2011 г. №2216
96.	для работников сахарного производства	30.11.2010 г. №2159
97.	для работников табачного производства	06.12.2010 г. №2161
98.	при работе на городском электротранспорте	05.02.2013 г. №2424
99.	для работников обувного производства	25.12.2012 г. №2406
100.	для работников мехового и овчинно-шубного производства	25.12.2012 г. №2407
101.	для работников кожгалантерейного производства	28.01.2011 г. №2192
102.	для работников мясо-молочного производства, в том числе и при работе с зараженным сырьем	24.01.2014 г. №2557
103.	для работников кабельного производства	24.12.2015 г. №2743
104.	для работников радиоэлектронного производства	09.02.2016 г. №2762
105.	для работников производства источников света и светотехнического оборудования	29.12.2015 г. №2747
106.	при механической обработке оптических деталей	14.01.2016 г. №2750
107.	для работников производства электроизоляционных, в том числе электрокерамических материалов	28.01.2016 г. №2756

108.	при строительстве, ремонте и содержании автомобильных дорог	11.08.2011 г. №2253
109.	при производстве дорожно-строительных материалов	14.05.2015 г. №2674
110.	для работников производств бактериальных и вирусных препаратов	29.06.2011 г. №2239
111.	для работников производств нерудных материалов (щебень, песок)	09.12.2011 г. №2288
112.	при работах по монтажу, ремонту и технической эксплуатации средств охранно-пожарной сигнализации	31.03.2011 г. №2212
113.	при использовании учащихся и студентов образовательных учреждений на возделывании и уборке сельскохозяйственной продукции	05.03.2011 г. №2206
114.	при эксплуатации медицинской техники	05.01.2011 г. №2177
115.	для работников дезинфекционных станций, дезинфекционных отделов, отделений профилактической дезинфекции, санитарно-эпидемиологических станций	21.06.2012 г. №2374
116.	для работников физиотерапевтических отделений (кабинетов)	31.03.2012 г. №2348
117.	для работников психиатрических больниц	2011 г. 12 января, №2180
118.	при работе в лабораториях (отделениях, отделах) санитарно-эпидемиологических учреждений	02.09.2011 г. №2260
119.	при монтаже, техническом обслуживании и ремонте медицинской техники	05.01.2011 г. №2177
120.	для работников противотуберкулезных учреждений	22.09.2011 г. №2266
121.	при проведении занятий в учебных кабинетах образовательных учреждений	01.04.2013 г. №2446
122.	для работников зоопарков (зоосадов) и цирковых предприятий	15.03.2012 г. №2340

123.	для работников предприятий народных художественных промыслов и производства сувениров	28.01.2011 г. №2186
124.	для работников музеев, театров и концертных залов	06.12.2010 г. №2160
125.	для работников рыбоводческого производства	16.07.2013 г. №2478
126.	для работников лесного хозяйства	25.06.2013 г. №2471
127.	при сельскохозяйственных работах на участках, обработанных пестицидами	18.12.2014 г. №2637
128.	для работников предприятий торговли	09.12.2011 г. №2289
129.	для работников бытового обслуживания	24.05.2013 г. №2458
130.	для работников, занятых приготовлением питания и обслуживанием населения в столовых, ресторанах и других предприятиях и производствах	30.05.2013 г. №2461
131.	при производстве металлических и неметаллических неорганических покрытий	27.05.2013 г. №2459
132.	при работах, ремонте и обслуживанию электроприборов и оргтехники	07.06.2013 г. №2466
133.	при работе со спецжидкостями (бензин, бензол, серная кислота, щелочи, технические масла)	28.01.2011 г. №2187
134.	при работе с лакокрасочными материалами	08.05.2013 г. №2455
135.	для работников телевидения и радиовещания	25.07.2011 г. №2248
136.	для работников кровельного и гидроизоляционного производства	30.09.2013 г. №2510
137.	для работников объектов почтовой связи	22.12.2010 г. №2172
138.	для работников телефонных и телеграфных станций	02.11.2012 г. №2398

139.	при проведении занятий по начальной военной подготовке в образовательных учреждениях	09.10.2014 г. №2620
140.	для учебных и учебно-производственных мастерских образовательных учреждений	01.05.2013 г. №2454
<p><i>Зарегистрировано в Министерстве юстиции Республика Узбекистан</i></p> <p><i>Правила безопасности работ, утвержденные Государственной инспекцией Республики Узбекистан по надзору за безопасным ведением работ в промышленности, горном деле и коммунально-бытовом секторе:</i></p>		
141.	для работников производства клеящей мастики для линолеума, нитролаков, нитроземлей и нитромастик	12.10.2009 г. №2016
142.	для работников производства синтетических смол	19.05.2010 г. №2104
143.	для работников производства технического этилового спирта	12.10.2009 г. №2015
144.	для работников производства уксусной кислоты	23.01.2010 г. №2073
145.	при дроблении, сортировке, обогащении полезных ископаемых и окусковании руд и концентратов	23.05.2006 г. №1575
146.	при электросварочных работах	23.05.2006 г. №1574
147.	при эксплуатации хвостовых хозяйств	31.05.2006 г. №1577
148.	для работников медеплавильного производства	31.05.2006 г. №1578
149.	грузчиков при погрузочно-разгрузочных работах	13.06.2006 г. №1582
150.	при эксплуатации дорожного транспорта горнодобывающих предприятий	07.06.2006 г. №1579
151.	для работников производства простейших гранулированных и эмульсионных взрывчатых веществ	07.06.2006 г. №1580

*Зарегистрировано в Министерстве юстиции
Республика Узбекистан*

*Правила безопасности работ, утверждаемые Государственной
инспекцией Республики Узбекистан «Саноатгеокоинтехназорат»:*

152.	при эксплуатации систем водоснабжения и водоотведения населенных пунктов	20.01.2015 г. №2650
153.	при строительстве и эксплуатации трубопроводов пара и горячей воды	09.12.2014 г. №2631
154.	для работников хлебопекарного производства	13.05.2015 г. №2672
155.	на предприятиях по хранению и переработке зерна	30.04.2015 г. №2669
156.	для работников производства гидрированных жиров	18.04.2011 г. №2218
157.	для работников производства растительных масел методом прессования и экстракции	10.05.2011 г. №2225
158.	для работников маргаринового производства	29.07.2011 г. №2249
159.	для работников производства дистиллированных натуральных жирных кислот	04.10.2011 г. №2274
160.	устройства и безопасной эксплуатации подъемников (вышек)	15.03.2012 г. №2313
161.	на предприятиях ядерной физики	27.08.2014 г. №2612
162.	пожарной безопасности в нефтяной промышленности	31.07.2014 г. №2605
163.	при эксплуатации нефтебаз, стационарных, контейнерных и передвижных автозаправочных станций	14.05.2014 г. №2583
164.	при эксплуатации магистральных нефтепродуктопроводов	27.06.2014 г. №2598
165.	для работников производства плодоовощной продукции	04.04.2011 г. №2213
166.	при установке и эксплуатации водогрейных котлов, водоподогревателей и паровых котлов с избыточным давлением	17.11.2015 г. №2729

167.	для работников дрожжевого производства	23.06.2015 г. №2688
168.	при строительстве магистральных стальных трубопроводов	10.02.2015 г. №2655

Основные понятия:

средства коллективной защиты – технические и иные средства, конструктивно или функционально связанные с производственным помещением и производственным процессом, предназначенные для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредного производственного фактора и (или) опасного производственного фактора, а также для защиты от загрязнений;

вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его профессиональному заболеванию;

рабочее место - место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности;

производственная деятельность – совокупность действий, осуществляемых при производстве продукции, переработке сырья, выполнении работ, оказании услуг;

несчастный случай на производстве – происшествие, в результате которого работник получил трудовое увечье или иное повреждение здоровья, связанное с исполнением им трудовых обязанностей, как на территории работодателя, так и за ее пределами, в том числе во время следования к месту работы либо с работы на транспорте, предоставленном работодателем, и которое повлекло необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть;

профессиональное заболевание – острое или хроническое заболевание работника, являющееся результатом воздействия на него вредного производственного фактора или опасного производственного фактора и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности;

условия труда – совокупность социальных и производственных факторов, при которых осуществляется труд;

охрана труда – система правовых, социально-экономических, организационных, технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мероприятий и средств по обеспечению безопасности, сохранения жизни и здоровья, работоспособности человека в процессе труда;

трудовое увечье – временная или стойкая утрата работником профессиональной трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве;

неблагоприятные производственные факторы – наличие вредного производственного фактора и (или) опасного производственного фактора;

опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме;

средства индивидуальной защиты – технические и иные средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредного производственного фактора и (или) опасного производственного фактора, а также для защиты от загрязнений.

Работники должны знать законодательные акты и другие нормативно-правовые документы, касающиеся охраны труда, важные моменты, направленные на безопасность труда и обезвреживание.

Запрещается использовать жесткий труд в тяжелых и вредных работах, например, при поднятии и спуске бревен, разгрузке деревьев вручную или механическим способом, сварке свинцовых аккумуляторов, обработке дерева антисептиками, топке печей твердым топливом не механизированным способом.

Лицам, не достигшим 18 лет, запрещается работать с электроприборами без отключения от питания, рыть землю, ставить на работу, где нужно подниматься высоко, на погрузочно-разгрузочные работы, работать на транспортерах, кранах, в профессиональной пожарной команде, варить свинец, заряжать аккумуляторы, работать с механизированным оборудованием, нитрокрасками и нитрозмалями, асфальтовым лаком, работать в качестве кочегара

в котельных, где используется твердое и сероводородное топливо для растопки, обрабатывать дерево антисептиками, чистить выростное масло, ремонтировать ртутные приборы.

Определены нормы максимальной тяжести, разрешенной для перевозки или в вагонетках, тележках для женщин и подростков, эти нормы намного ниже норм, определенных для мужчин. К примеру, при монтажных работах часто приходится производить погрузочно-разгрузочные работы и использовать механизмы поднятия тяжести. На эти работы можно ставить только специально обученных или получивших соответствующий инструктаж работников. При поднятии груза весом более 60 кг или поднятии его на 3 метра необходимо использовать как минимум «малую механизацию», то есть блоки (напрямое приспособление при поднятии груза), коток, тележки. При поднятии груза весом более 300 кг обязательно использовать краны, погрузчики, тельферы.

Мужчине старшего возраста разрешается нести груз тяжестью до 50 кг, при этом груз весом 45 – 50 кг должен быть взвален на его плечи при помощи других рабочих. Женщинам разрешается носить груз весом не более 20 кг. Если женщины несут груз на носилках, то на двоих вместе с весом носилок этот груз не должен превышать 50 кг. Не следует использовать подростков при погрузочно-разгрузочных работах. Разрешается работать с тяжестями только если это связано с их повседневной профессиональной работой, при этом общее время на поднятие тяжести подростками не должно превышать 1/3 их общего рабочего времени (максимум 2 часа в день). В таких случаях юношам в возрасте 16 – 17 лет разрешается поднимать тяжести до 16 кг, девушкам – до 10 кг. Если подросткам меньше 16 лет, то с обеих норм нужно уменьшить в 2 раза. Существуют также нормы максимального груза, переносимого при помощи вагонеток на рельсах, тачках и тележках. Подросткам младше 16 лет, а также девушкам в возрасте 16 – 17 лет запрещается переносить груз при помощи двухколесных тачек или тележек.

Запрещается привлекать к работам в нерабочее время и по ночам подростков, беременных женщин и женщин с грудным ребенком. Для этих работников определены общеизвестные льготы по длительности рабочего дня и отпускам.

Работодатель обязан организовать проведение предварительного при заключении трудового договора и периодических (в процессе работы) медицинских осмотров работников:

не достигших восемнадцати лет;
мужчин, достигших шестидесяти лет, женщин, достигших пятидесяти пяти лет;
инвалидов;
занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, ночных работах, а также на работах, связанных с движением транспорта;
занятых на работах в пищевой промышленности, торговле и других отраслях, непосредственно обслуживающих население;
педагогических и других работников общеобразовательных школ, дошкольных и иных учреждений, непосредственно занятых обучением или воспитанием детей.

Вышеперечисленные работники, не вправе уклоняться от прохождения медицинских осмотров. При уклонении указанных работников от прохождения осмотров или невыполнении ими рекомендаций, выдаваемых врачебными комиссиями по результатам обследований, работодатель вправе не допускать их к работе.

Не допускается использование труда работников на работах, противопоказанных им по состоянию здоровья.

Работник имеет право потребовать проведения внеочередного медицинского осмотра, если он полагает, что ухудшение состояния его здоровья связано с условиями труда.

Работники не несут расходов в связи с прохождением медицинских осмотров.

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда и иных работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры, и порядок их проведения устанавливаются Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

Эти требования закреплены в **17 статье** Закона Республики Узбекистан «Об охране здоровья граждан», **24 статье** Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» (в новой редакции), а также Положении «О порядке проведения медицинского осмотра сотрудников», утвержденный приказом министра здравоохранения и зарегистрированный за №2387 от 29 августа 2012 года.

Работники, занятые на работах с неблагоприятными условиями труда, обеспечиваются бесплатно молоком (другими равноценными пищевыми продуктами), лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой (работающие в горячих цехах), специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами

индивидуальной защиты и гигиены по установленным нормам. Перечень таких работ, нормы выдачи, порядок и условия обеспечения ими устанавливаются коллективными договорами и соглашениями, а если они не заключены, определяются работодателем по соглашению с представительным органом работников в соответствии с нормативами, установленными законодательством.

В медицинских профилактических мероприятиях, определенных законодательством, работники, занятые в жарких цехах бесплатно обеспечиваются газированной водой с прибавлением небольшого количества соли, а в работах, связанных с опасностью для здоровья, - молоком. Для лиц, работающих с участием свинца, необходимо выдавать пектин (ежедневно по 8 – 10 г) в виде мармелада, который помогает предотвращать заражение свинцом, повышает иммунитет по борьбе с отравлением свинцом. (Пектин является полисахаридом, входящим в состав цитрусовых растений, яблока, моркови, его используют при приготовлении мармелада).

Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников осуществляются за счет средств работодателя.

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для работников

1	Агентства «Узстандарт», занятых на работах с вредными и особо вредными условиями труда <i>Типовые нормы (документ приводится на узбекском языке), утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 18.02.2011 г. №2197</i>
2	жилищно-коммунального хозяйства <i>Типовые нормы (документ приводится на узбекском языке), утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 06.10.2011 г. №2275</i>
3	пищевых производств <i>Типовые нормы (документ приводится на узбекском языке), утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 25.03.2011 г. №2211</i>

	радиотехнических и электронных производств
4	<i>Типовые нормы (документ приводится на узбекском языке), утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 01.12.2015 г. №2735</i>
	предприятий легкой промышленности
5	<i>Типовые нормы (документ приводится на узбекском языке), утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 28.03.2013 г. №2445</i>
	Авиастроения
6	<i>Типовые нормы (документ приводится на узбекском языке), утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 16.03.2011 г. №2210</i>
	строительных, строительно-монтажных и ремонтно-строительных предприятий
7	<i>Типовые нормы (документ приводится на узбекском языке), утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 10.05.2011 г. №2224</i>
	служб ядерной безопасности
8	<i>Типовые нормы (документ приводится на узбекском языке), утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 21.12.2011 г. №2302</i>
	Культуры
9	<i>Типовые нормы (документ приводится на узбекском языке), утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 15.03.2012 г. №2341</i>
	рыбоводческих производств
10	<i>Типовые нормы (документ приводится на узбекском языке), утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 03.03.2011 г. №2204</i>
	бытового обслуживания
11	<i>Типовые нормы (документ приводится на узбекском языке), утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 10.05.2011 г. №2226</i>

	Торговли
12	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 19.07.2011 г. №2245</i>
	гражданской авиации
13	<i>Типовые нормы (документ приводится на узбекском языке), утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 04.02.2011 г. №2193</i>
	нефтяных и газовых производств
14	<i>Типовые нормы (документ приводится на узбекском языке), утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 13.08.2010 г. №2132</i>
	промстройматериалов
15	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 15.09.2009 г. №2006</i>
	химических производств
16	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 24.05.2009 г. №1958</i>
	хлопкоочистительных и кенафно-джутовых производств
17	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 18.03.2009 г. №1925</i>
	мясо-молочных производств
18	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 07.03.2009 г. №1916</i>
	масложировых и табачных производств
19	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 23.06.2010 г. №2113</i>
	винодельческих и плодоовощных производств
20	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 14.02.2009 г. №1903</i>
	хлебопекарных производств
21	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 19.11.2008 г. №1871</i>

	птицеводства
22	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 07.03.2009 г. №1917</i>
	аптек и фармацевтических производств
23	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 24.09.2008 г. №1861</i>
	лесохозяйственных производств
24	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 02.12.2009 г. №2051</i>
	мебельных производств
25	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 14.02.2009 г. №1904</i>
	речного, автомобильного транспорта и шоссейных дорог
26	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 08.09.2005 г. №1511</i>
	железнодорожного транспорта
27	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 20.01.2004 г. №1298</i>
	полиграфии и книжной торговли
28	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 18.03.2009 г. №1926</i>
	банковских учреждений
29	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 16.06.2003 г. №1251</i>
	почты и телекоммуникаций
30	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 11.06.2009 г. №1965</i>
	кино, радио и телевидения
31	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 20.01.2010 г. №2069</i>

	сельского и водного хозяйства
32	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 29.07.2009 г. №1991</i>
	здравоохранения и медицинских производств
33	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 25.08.2009 г. №1998</i>
	горно-металлургических производств
34	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 13.02.2009 г. №1902</i>
	кинологических служб
35	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 03.07.2003 г. №1254</i>
	электро-энергетических производств
36	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 02.04.2009 г. №1934</i>
	машиностроения и металлообработки
37	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 28.05.2010 г. №2108</i>
	общих профессий промышленности и сельского хозяйства
38	<i>Типовые нормы, утвержденные Приказом МТСЗН, зарегистрированным МЮ 02.12.2008 г. №1877</i>

Лица, виновные в нарушении законодательства об охране труда, несут ответственность в установленном порядке.

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНING МАЪМУРИЙ
ЖАВОБГАРЛИК ТЎҒРИСИДАГИ КОДЕКСИ**

*Ўзбекистон Республикасининг 22.09.1994 й. 2015-ХП сон
Қонунига мувофиқ тасдиқланган 01.04.1995 й.дан
эътиборан амалга киритилган*

**V БОБ. ФУҚАРОЛАРНИНГ ҲУҚУҚ ВА
ЭРКИНЛИКЛАРИГА ТАЖОВУЗ ҚИЛАДИГАН
ҲУҚУҚБУЗАРЛИКЛАР УЧУН МАЪМУРИЙ
ЖАВОБГАРЛИК**

**49-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонун
ҳужжатларини бузиш**

Мансабдор шахс томонидан меҳнат ва меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг бузилиши

энг кам иш ҳақининг икки бараваридан беш бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

Худди шундай ҳуқуқбузарлик вояга етмаган шахсга нисбатан содир этилган бўлса,

энг кам иш ҳақининг беш бараваридан ўн бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади. (ЎЗР 21.12.2009 й. ЎРҚ-236-сон Қонунига мувофиқ киритилган қисм)

Қаранг: МКнинг 26-, 34-, 71-, 211-моддалари; «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонун (Янги таҳрири); АВ томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган, МХВ томонидан тасдиқланган «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, қорхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари»нинг 3.11-банди

**49-1-модда. Вояга етмаган шахсларнинг меҳнатидан
фойдаланишга йўл қўймаслик тўғрисидаги талабларни
бузиш**

(ЎЗР 21.12.2009 й. ЎРҚ-236-сон

Қонунига мувофиқ киритилган модда)

Вояга етмаган шахс меҳнатидан унинг соғлиғи, хавфсизлиги ёки ахлоқ-одобига зиён етказиши мумкин бўлган ишларда фойда-

ланиш, фуқароларга энг кам иш ҳақининг бир бараваридан уч бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

Қаранг: АВ томонидан 2010 йил 21 январда 2071-сон билан рўйхатга олинган, МАИМҚВ ва ССВ Қарори билан тасдиқланган «Вояга етмаганларнинг меҳнатидан фойдаланишга йўл қўймаслик бўйича талаблар тўғрисида»ги Низом

**49-2-модда. Иш берувчининг ўз фуқаролик
жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш бўйича
мажбуриятини бажармаслиги
(ЎзР 20.12.2010 й. ЎРҚ-268-сон
Қонунига мувофиқ киритилган модда)**

Иш берувчининг ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки соғлигининг бошқача тарзда шикастланиши муносабати билан унинг ҳаёти ёки соғлигига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш бўйича қонун билан белгиланган ўз фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш бўйича мажбуриятини бажармаслиги фуқароларга энг кам иш ҳақининг икки бараваридан беш бараваригача, мансабдор шахсларга эса етти бараваридан ўн бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

Қаранг: «Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида»ги Қонун

**49-3-модда. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик,
ҳомиладорлик ва туғиш нафақаларини тўлаш бўйича
мажбуриятдан бўйин товлаш
(ЎзР 24.12.2010 й. ЎРҚ-274-сон
Қонунига мувофиқ киритилган модда)**

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш нафақаларини қонун ҳужжатларида белгиланган миқдорларда тўлаш бўйича мажбуриятдан бўйин товлаш

мансабдор шахсларга энг кам иш ҳақининг ўн бараваридан ўн беш бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

Қаранг: МКнинг 285 – 286-моддалари

**50-модда. Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги
қонун ҳужжатларини бузиш**

(ЎзР 07.10.2013 й. ЎРҚ-355-сон Қонуни таҳриридаги модда)

Маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг давлат қўшимча ка-
фолатларини таъминлайдиган шахсларни ишга жойлаштириш учун
иш жойларининг энг кам миқдорини яратишга доир қарорларини
бажармаслик, худди шунингдек, аввал талабнома берилган, ўрта
маҳсус, касб-хунар таълими ва олий таълим олган, шунингдек,
касбга тайёрлашга, қайта тайёрлашга ва малакасини оширишга
юборилган шахсларни ишга қабул қилишни рад этиш

мансабдор шахсларга энг кам иш ҳақининг уч бараваридан беш
бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

Худди шундай ҳуқуқбузарлик маъмурий жазо чораси қўлланил-
ганидан кейин бир йил давомида такрор содир этилган бўлса,

мансабдор шахсларга энг кам иш ҳақининг беш бараваридан ўн
бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

Маҳаллий меҳнат органлари томонидан корхоналар, муассаса-
лар ва ташкилотларга ишга юборилган шахсларни ишга қабул қи-
лишни бўш иш ўринлари (вакант лавозимлар) бўлгани ҳолда асос-
сиз рад этиш

мансабдор шахсларга энг кам иш ҳақининг беш бараваридан
етти бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

*Қаранг: «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг
(Янги таҳрири) 7-, 17-, 18-моддалари*

51-модда. Меҳнатга маъмурий тарзда мажбурлов

Қонунда назарда тутилган ҳолларни истисно этганда, меҳнатга
бирон-бир шаклда маъмурий тарзда мажбурлов

энг кам иш ҳақининг бир бараваридан уч бараваригача миқдор-
да жарима солишга сабаб бўлади.

Худди шундай ҳуқуқбузарлик вояга етмаган шахсга нисбатан
содир этилган бўлса,

энг кам иш ҳақининг беш бараваридан ўн бараваригача миқдор-
да жарима солишга сабаб бўлади. (ЎзР 21.12.2009 й. ЎРҚ-236-сон
Қонунига мувофиқ киритилган қисм)

*Қаранг: МЖтК 346-моддасининг тўртинчи-олтинчи қисмлари; МК-
нинг 7-моддаси; ЖИКнинг 26-, 42-, 88-, 93-моддалари; «Умумий ҳар-*

бий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги Қонун 35-моддасининг иккинчи қисми; «Аҳолини ва ҳудудларни табиий ҳамда техноген хусусиятли фавқулодда вазиятлардан муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонун 16-моддасининг олтинчи хатбоши

**51-1-модда. Ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш
тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузиш
(ЎЗР 07.10.2013 й. ЎРҚ-355-сон
Қонунга мувофиқ киритилган модда)**

Ногиронлар ижтимоий инфратузилма объектларига тўскинликсиз кириши учун, шунингдек, темир йўл, ҳаво, сув, шаҳарлараро автомобиль транспортдан, шаҳар ва шаҳар атрофига қатнайдиغان йўловчилар транспортининг барча турларидан, транспорт коммуникацияларидан, умумий фойдаланишдаги алоқа ва ахборот воситаларидан тўскинликсиз фойдаланиши учун шароитлар яратиш бўйича талабларни бажармаслик

мансабдор шахсларга энг кам иш ҳақининг ўн бараваридан ўн беш бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

Худди шундай ҳуқуқбузарлик маъмурий жазо чораси қўлланилганидан кейин бир йил давомида такрор содир этилган бўлса,

мансабдор шахсларга энг кам иш ҳақининг ўн беш бараваридан ўттиз бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

Қаранг: «Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонуннинг (Янги таҳрири) 10-, 11-моддалари

**XVIII БОБ. МАЪМУРИЙ ҲУҚУҚБУЗАРЛИКЛАР
ТЎҒРИСИДАГИ ИШЛАРНИНГ ТААЛЛУҚЛИЛИГИ**

**255-модда. Меҳнат бўйича давлат ҳуқуқий ва техник
инспекторлари
(ЎЗР 07.12.2001 й. 320-II сон Қонуни таҳриридаги модда)**

Меҳнат бўйича давлат ҳуқуқий ва техник инспекторлари ушбу Кодекснинг 49-, 49-2-, 49-3-, 50-, 51-, 229-моддаларида назарда тутилган маъмурий ҳуқуқбузарликлар тўғрисидаги ишларни кўриб чиқадилар. (ЎЗР 24.12.2010 й. ЎРҚ-274-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Қаранг: ВМ 2010 йил 19 февралдаги 29-сон Қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳо-

фаза қилиш вазирлигининг Меҳнатни муҳофаза қилиш бошқармаси тўғрисида»ги Низом 8-бандининг тўққизинчи хатбоши, «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси тўғрисида»ги Низом 8-бандининг саккизинчи хатбоши

Маъмурий ҳуқуқбузарликлар тўғрисидаги ишларни кўриб чиқиш ва маъмурий жазо чораси қўллашга қўйидагилар ҳақлидирлар:

меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларини ва аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун меҳнат бўйича давлат ҳуқуқий инспекторлари; (ЎЗР 07.10.2013 й. ЎРҚ-355-сон Қонуни таҳриридаги хатбоши)

меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини бузганлик учун, шунингдек, иш берувчининг ўз фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш бўйича мажбуриятини бажармаганлиги учун меҳнат бўйича давлат техник инспекторлари; (ЎЗР 20.12.2010 й. ЎРҚ-268-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

меҳнат нормалари ва меҳнат шарт-шароитлари қоидаларини бузганлик учун меҳнат шарт-шароитлари давлат экспертизаси мансабдор шахслари.

КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН ОБ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

*Утвержден Законом Республики Узбекистан от
22.09.1994 г. №2015-ХП*

*Введен в действие с 01.04.1995 г. в соответствии с
Постановлением Верховного Совета Республики Узбекистан от
22.09.1994 г. №2016-ХП*

ГЛАВА V. АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРАВОНАРУШЕНИЯ, ПОСЯГАЮЩИЕ НА ПРАВА И СВОБОДЫ ГРАЖДАН

Статья 49. Нарушение законодательства о труде

Нарушение должностным лицом законодательства о труде и ох-
ране труда

влечет наложение штрафа от двух до пяти минимальных разме-
ров заработной платы.

То же правонарушение, совершенное в отношении несовершенно-
летнего,

влечет наложение штрафа от пяти до десяти минимальных раз-
меров заработной платы.

*См. статьи 26, 34, 71, 211 ТК; Закон «Об охране труда» (Новая редак-
ция); пункт 3.11 Примерных правил внутреннего трудового распоряд-
ка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомст-
венной принадлежности, форм собственности и хозяйствования,
зарегистрированных МЮ 14.06.1999 г. №746*

*См. также Справочную таблицу корреспондирующих статей особен-
ных частей КоАО и УК*

Статья 49-1. Нарушение требований о недопустимости использования труда несовершеннолетних (Статья введена в соответствии с Законом РУз от 21.12.2009 г. №ЗРУ-236)

Использование труда несовершеннолетнего на работах, которые
могут причинить вред его здоровью, безопасности или нравствен-
ности,

влечет наложение штрафа на граждан от одного до трех минимальных размеров заработной платы.

См. статью 241 ТК

Статья 49-2. Невыполнение работодателем обязанности по обязательному страхованию своей гражданской ответственности

(Статья введена в соответствии с Законом РУз от 20.12.2010 г. №ЗРУ-268)

Невыполнение работодателем установленной законом обязанности по обязательному страхованию своей гражданской ответственности по возмещению вреда, причиненного жизни или здоровью работника в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей,

влечет наложение штрафа на граждан от двух до пяти, а на должностных лиц от семи до десяти минимальных размеров заработной платы.

См. Закон «Об обязательном страховании гражданской ответственности работодателя»

Статья 49-3. Уклонение от обязанности по выплате пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам

(Статья введена в соответствии с Законом РУз от 24.12.2010 г. №ЗРУ-274)

Уклонение от обязанности по выплате пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам в размерах, установленных законодательством,

влечет наложение штрафа на должностных лиц от десяти до пятнадцати минимальных размеров заработной платы.

Статья 50. Нарушение законодательства о занятости населения

(Статья в редакции Закона РУз от 07.10.2013 г. №ЗРУ-355)

Невыполнение решений органов государственной власти на местах по созданию минимального количества рабочих мест для

трудоустройства лиц, которым государство обеспечивает дополнительные гарантии, а равно отказ в приеме на работу ранее заявленных лиц, получивших среднее специальное, профессиональное и высшее образование, а также направленных на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации,

влечет наложение штрафа на должностных лиц от трех до пяти минимальных размеров заработной платы.

То же правонарушение, совершенное повторно в течение года после применения административного взыскания,

влечет наложение штрафа на должностных лиц от пяти до десяти минимальных размеров заработной платы.

Необоснованный отказ в приеме на работу лиц, направленных на предприятия, в учреждения и организации местными органами по труду при наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей),

влечет наложение штрафа на должностных лиц от пяти до семи минимальных размеров заработной платы.

См. статьи 7, 17, 18 Закона «О занятости населения» (Новая редакция)

Статья 51. Административное принуждение к труду

Административное принуждение к труду в какой-либо форме, за исключением случаев, предусмотренных законом,

влечет наложение штрафа от одного до трех минимальных размеров заработной платы.

То же правонарушение, совершенное в отношении несовершеннолетнего,

влечет наложение штрафа от пяти до десяти минимальных размеров заработной платы.

См. статью 7 ТК; статьи 26, 42, 88, 93 УИК; части четвертую-шестую статьи 346 КоАО; часть вторую статьи 35 Закона «О всеобщей воинской обязанности и военной службе»; абзац шестой статьи 16 Закона «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера»

**Статья 51-1. Нарушение законодательства о
социальной защищенности инвалидов**
(Статья введена в соответствии с Законом РУз
от 07.10.2013 г. №ЗРУ-355)

Невыполнение требований по созданию условий инвалидам для беспрепятственного доступа к объектам социальной инфраструктуры, а также для пользования железнодорожным, воздушным, водным, междугородным автомобильным транспортом, всеми видами городского и пригородного пассажирского транспорта, транспортными коммуникациями, средствами связи общего пользования и информации влечет наложение штрафа на должностных лиц от десяти до пятнадцати минимальных размеров заработной платы.

То же правонарушение, совершенное повторно в течение года после применения административного взыскания,

влечет наложение штрафа на должностных лиц от пятнадцати до тридцати минимальных размеров заработной платы.

См. статьи 10, 11 Закона «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан» (Новая редакция)

**ГЛАВА XVIII. ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬ ДЕЛ
ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ**

**Статья 255. Государственные правовые и
технические инспекторы труда**
(Статья в редакции Закона РУз от 07.12.2001 г. №320-II)

Государственные правовые и технические инспекторы труда рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных статьями 49, 49-2, 49-3, 50, 51, 229 настоящего Кодекса. (Часть в редакции Закона РУз от 24.12.2010 г. №ЗРУ-274)

См. абзац восьмой пункта 8 Положения о Государственной правовой инспекции труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан, абзац девятый пункта 8 Положения об Управлении охраны труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан, утвержденных Постановлением КМ от 19.02.2010 г. N 29

Рассматривать дела об административных правонарушениях и применять административные взыскания вправе:

государственные правовые инспекторы труда за нарушение законодательства о труде и законодательства о занятости населения; (Абзац в редакции Закона РУз от 07.10.2013 г. №ЗРУ-355)

государственные технические инспектора труда - за нарушение правил по охране труда, а также невыполнение работодателем обязанности по обязательному страхованию своей гражданской ответственности; (Абзац в редакции Закона РУз от 20.12.2010 г. №ЗРУ-268)

должностные лица государственной экспертизы условий труда за нарушение норм и правил условий труда.

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ
ЖИНОЯТ КОДЕКСИ**

ЎзР 22.09.1994 й. 2012-ХП-сон Қонуни билан тасдиқланган
1995 йил 1 апрелдан кучга кирган

**VII БОБ. ФУҚАРОЛАРНИНГ КОНСТИТУЦИЯВИЙ
ХУҚУҚ ВА ЭРКИНЛИКЛАРИГА ҚАРШИ
ЖИНОЯТЛАР**

148-модда. Меҳнат қилиш ҳуқуқини бузиш

Била туриб, ғайриқонуний равишда ишдан бўшатиш ёки ишга тиклаш тўғрисидаги суд қарорини бажармаслик, шундай қилмишлар учун маъмурий жазо қўлланилганидан кейин содир этилса,

энг кам ойлик иш ҳақининг йигирма беш бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёки уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади.

Қаранг: Конституциянинг 37-моддаси; МЖтКнинг 49-, 198-1-моддалари; МК III-моддасининг биринчи қисми

Шунингдек, қаранг: ОС Пленумининг 2009 йил 10 апрелдаги «Суд ҳужжатларини бажаришдан бўйин товлаш ва уларнинг ижро этилишига тўсқинлик қилиш учун жиноий жавобгарликка доир қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида»ги 7-сон Қарори 1-бандининг учинчи хатбоши, 7-банди

Аёлни ҳомиладорлиги ёки ёш болани парвариш қилаётганлигини била туриб уни ишга олишдан ғайриқонуний равишда бош тортиш ёки ишдан бўшатиш

энг кам ойлик иш ҳақининг йигирма беш бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёхуд уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади.

Қаранг: МКнинг 78-, 224-, 237-моддалари

ИККИНЧИ БЎЛИМ. ТИНЧЛИК ВА ХАВФСИЗЛИККА ҚАРШИ ЖИНОЯТЛАР

VШ БОБ. ТИНЧЛИК ВА ИНСОНИЯТНИНГ ХАВФСИЗЛИГИГА ҚАРШИ ЖИНОЯТЛАР

257-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини бузиш

Техника хавфсизлиги, саноат санитарияси ёки меҳнатни муҳофаза қилишнинг бошқа қоидаларини шу қоидаларга риоя этилиши учун масъул бўлган шахс томонидан бузилиши ўртача оғир ёки оғир тан жароҳати етказилишига сабаб бўлса, энг кам ойлик иш ҳақининг йигирма беш бараваридан эллик бараваригача миқдорда жарима ёки беш йилгача муайян ҳуқукдан маҳрум қилиш ёки уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари ёки бир йилдан уч йилгача озодликни чеклаш ёхуд уч йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади. (ЎЗР 10.08.2015 й. ЎРҚ-389-сон Қонуни тахриридаги санкция)

Қаранг: МКнинг XIII боби; «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонун (Янги таҳрири); «Аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги тўғрисида»ги Қонуннинг 28-моддаси

Шунингдек, қаранг: ОС Пленумининг 2015 йил 26 июндаги «Транспорт ҳаракати ва ундан фойдаланиш хавфсизлигига қарши жиноятлар билан боғлиқ ишлар юзасидан суд амалиётининг айрим масалалари тўғрисида»ги 10-сон Қарорнинг 24-банди

Ўша қилмиш:

а) одам ўлишига;

б) бошқа оғир оқибатлар келиб чиқишига сабаб бўлса,

муайян ҳуқукдан маҳрум қилиб, икки йилдан беш йилгача озодликни чеклаш ёхуд беш йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади. (ЎЗР 10.08.2015 й. ЎРҚ-389-сон Қонуни тахриридаги санкция)

257-1-модда. Санитарияга оид қонун ҳужжатларини ёки эпидемияга қарши кураш қоидаларини бузиш

(ЎЗР 01.05.1998 й. 621-I сон

Қонунига мувофиқ киритилган модда)

Санитарияга оид қонун ҳужжатларини ёки эпидемияга қарши кураш қоидаларини бузиш, одамларнинг оммавий касалланишига ёки захарланишига олиб келса, энг кам иш ҳақининг эллик барава-

ридан юз бараваригача миқдорда жарима солиш ёки беш йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёки икки йилгача ахлоқ тузатиш ишлари ёки бир йилдан уч йилгача озодликни чеклаш ёхуд уч йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади. (ЎзР 10.08.2015 й. ЎРҚ-389-сон Қонуни таҳриридаги санкция)

Қаранг: «Аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги тўғрисида»ги Қонун

Худди шундай қилмиш одамнинг ўлимига сабаб бўлса, икки йилдан уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари ёки уч йилдан беш йилгача озодликни чеклаш ёхуд уч йилдан беш йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади. (ЎзР 10.08.2015 й. ЎРҚ-389-сон Қонуни таҳриридаги санкция)

Худди шундай қилмишлар одамларнинг ўлимига сабаб бўлса, беш йилдан саккиз йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади.

258-модда. Тоғ-кон, қурилиш ёки портлатиш ишлари хавфсизлиги қондаларини бузиш

Тоғ-кон, қурилиш ёки портлатиш ишлари хавфсизлиги қондаларини бузиш баданга ўртача оғир ёки оғир шикаст етказилишига сабаб бўлса, энг кам ойлик иш ҳақининг йигирма беш бараваридан эллик бараваригача миқдорда жарима ёки беш йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёхуд уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари ёки бир йилдан уч йилгача озодликни чеклаш ёхуд уч йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади. (ЎзР 10.08.2015 й. ЎРҚ-389-сон Қонуни таҳриридаги санкция)

Қаранг: АВ томонидан 2006 йил 7 июнда 1580-сон билан рўйхатга олинган, «Саноатконтехназорат» инспекцияси Буйруғи билан тасдиқланган «Оддий қумоқланган ва эмульсияланган портловчи моддалар ишлаб чиқариш ходимлари учун ишларнинг хавфсизлиги Қондалари» (ҳужжат рус тилида келтирилган); АВ томонидан 2006 йил 7 июнда 1579-сон билан рўйхатга олинган, «Саноатконтехназорат» инспекцияси Буйруғи билан тасдиқланган «Кон қазиб олиш корхоналарининг йўл транспортдан фойдаланишида ишларнинг хавфсизлиги Қондалари» (ҳужжат рус тилида келтирилган); АВ томонидан 2006 йил 31 майда 1578-сон билан рўйхатга олинган, «Саноатконтехназорат» инспекцияси Буйруғи билан тасдиқланган «Мис эритиш ишлаб чиқариш ходимлари учун ишларнинг хавфсизлиги Қондалари» (ҳужжат

рус тилида келтирилган); АВ томонидан 2006 йил 31 майда 1577-сон билан рўйхатга олинган, «Саноатконтехназорат» инспекцияси Буйруғи билан тасдиқланган «Кон қолдиқларидан фойдаланишда ишларнинг хавфсизлиги Қоидалари» (хужжат рус тилида келтирилган); АВ томонидан 2006 йил 23 майда 1575-сон билан рўйхатга олинган, «Саноатконтехназорат» инспекцияси Буйруғи билан тасдиқланган «Фойдали қазилмаларни майдалаш, саралаш, бойитиш ҳамда руда ва концентратларни бўлаклашда ишларнинг хавфсизлиги Қоидалари» (хужжат рус тилида келтирилган); АВ томонидан 2006 йил 23 майда 1574-сон билан рўйхатга олинган, «Саноатконтехназорат» инспекцияси Буйруғи билан тасдиқланган «Электр пайвандлаш ишларида ишларнинг хавфсизлиги Қоидалари» (хужжат рус тилида келтирилган); АВ томонидан 2005 йилнинг 8 июлида 1491-сон билан рўйхатга олинган, ИИВ ва «Саноатконтехназорат» инспекцияси Қарори билан тасдиқланган «Портловчи моддаларни ишлаб чиқариш, сотиб олиш, сақлаш, транспортда ташиш, улардан фойдаланиш ва уларни ҳисобга олиш тўғрисида»ги Йўриқнома (хужжат рус тилида келтирилган); АВ томонидан 1997 йил 29 январда 304-сон билан рўйхатга олинган «Геология ишларида хавфсизлик қоидалари» (хужжат рус тилида келтирилган)

Ўша қилмиш:

а) одам ўлишига;

б) бошқа оғир оқибатлар келиб чиқишига сабаб бўлса,

муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиб, икки йилдан беш йилгача озодликни чеклаш ёхуд беш йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади. (ЎЗР 10.08.2015 й. ЎРҚ-389-сон Қонуни таҳриридаги санкция)

259-модда. Ёнғин хавфсизлиги қоидаларини бузиш

Ёнғин хавфсизлиги қоидаларининг шу қоидалар бажарилиши учун масъул бўлган шахс томонидан бузилиши баданга ўртача оғир ёки оғир шикаст етказилишига сабаб бўлса,

энг кам ойлик иш ҳақининг йнгирма беш бараваридан эллик бараваригача миқдорда жарима солиш ёки беш йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёки уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари ёки бир йилдан уч йилгача озодликни чеклаш ёхуд уч йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади. (ЎЗР 10.08.2015 й. ЎРҚ-389-сон Қонуни таҳриридаги санкция) (Олдинги таҳририга қаранг)

Қаранг: «Ёнғин хавфсизлиги тўғрисида»ги Қонун

Шунингдек, қаранг: «NORMA» АКТ қонунчилик Классификаторининг «ЎзР Ҳуқуқни ҳимоя қилиш ва тарғиб этиш органлари» папкаси «Ички ишлар органлари» кичик папкаси «Ёнғин хавфсизлиги» кичик папкаси

Ўша қилмиш:

а) одам ўлишига;

б) бошқа оғир оқибатлар келиб чиқишига сабаб бўлса, муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиб, икки йилдан беш йилгача озодликни чеклаш ёхуд беш йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади. (ЎзР 10.08.2015 й. ЎРҚ-389-сон Қонуни тахриридаги санкция) (Олдинги тахририга қаранг)

259-1-модда. Ўта муҳим ва тонфаланган объектларнинг қўриқланишини таъминлашга доир мажбуриятларни бажармаслик

(ЎзР 23.09.2016 й. ЎРҚ-411-сон
Қонунига мувофиқ қиритилган модда)

Ўта муҳим ва тонфаланган объектларнинг қўриқланишини таъминлашга доир мажбуриятларни корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг уларни бажаришга масъул бўлган мансабдор шахслари томонидан бажарилмаслиги шундай ҳаракат учун маъмурий жазо қўлланилганидан кейин содир этилган бўлса,

энг кам ойлик иш ҳақининг эллик бараваридан юз бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёхуд уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари ёки бир йилдан уч йилгача озодликни чеклаш ёхуд уч йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади.

**УГОЛОВНЫЙ КОДЕКС
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

*Утвержден Законом Республики Узбекистан от 22.09.1994 г. №2012-ХП
Введен в действие с 01.04.1995 г. в соответствии с Постановлением
Верховного Совета Республики Узбекистан от 22.09.1994 г. №2014-ХП*

**ГЛАВА VII. ПРЕСТУПЛЕНИЯ ПРОТИВ
КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ И СВОБОД
ГРАЖДАН**

Статья 148. Нарушение права на труд

Заведомо незаконное увольнение с работы, совершенное после применения административного взыскания за такие же деяния, (Диспозиция в редакции Закона РУз от 06.09.2017 г. N ЗРУ-442)

наказывается штрафом до двадцати пяти минимальных размеров заработной платы или лишением определенного права до трех лет либо исправительными работами до трех лет.

См. статью 37 Конституции; статьи 49, 198-1 КоАО; часть первую статьи III ТК

См. также абзац третий пункта 1, пункт 7 Постановления Пленума ВС от 10.04.2009 г. №7 «О некоторых вопросах применения законодательства об уголовной ответственности за уклонение от исполнения судебных актов и воспрепятствование их исполнению»

Заведомо незаконный отказ в приеме на работу или увольнение с работы женщины по мотивам ее беременности или ухода за ребенком,

наказывается штрафом до двадцати пяти минимальных размеров заработной платы или лишением определенного права до трех лет либо исправительными работами до трех лет.

См. статьи 78, 224, 237 ТК

РАЗДЕЛ ВТОРОЙ. ПРЕСТУПЛЕНИЯ ПРОТИВ МИРА И БЕЗОПАСНОСТИ

ГЛАВА XVII. ПРЕСТУПЛЕНИЯ ПРОТИВ ОБЩЕСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Статья 257. Нарушение правил охраны труда

Нарушение правил по технике безопасности, промышленной санитарии или иных правил охраны труда лицом, ответственным за их соблюдение, повлекшее средней тяжести или тяжкое телесное повреждение,

наказывается штрафом от двадцати пяти до пятидесяти минимальных размеров заработной платы или лишением определенного права до пяти лет, или исправительными работами до трех лет, или ограничением свободы от одного года до трех лет либо лишением свободы до трех лет. (Санкция в редакции Закона РУз от 10.08.2015 г. №ЗРУ-389)

См. главу XIII ТК; Закон «Об охране труда» (Новая редакция); статью 28 Закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» См. также пункт 24 Постановления Пленума ВС от 26.06.2015 г. №10 «О некоторых вопросах судебной практики по делам, связанным с преступлениями против безопасности движения и эксплуатации транспорта»

То же деяние, повлекшее:

- а) смерть человека;
- б) иные тяжкие последствия,

наказывается ограничением свободы от двух до пяти лет либо лишением свободы до пяти лет с лишением определенного права. (Санкция в редакции Закона РУз от 10.08.2015 г. №ЗРУ-389)

Статья 257-1. Нарушение санитарного законодательства или правил борьбы с эпидемиями

(Статья введена в соответствии с Законом РУз
от 01.05.1998 г. N 621-I)

Нарушение санитарного законодательства или правил борьбы с эпидемиями, повлекшее массовое заболевание или отравление людей,

наказывается штрафом от пятидесяти до ста минимальных размеров заработной платы или лишением определенного права до

пяти лет, или исправительными работами до двух лет, или ограничением свободы от одного года до трех лет либо лишением свободы до трех лет. (Санкция в редакции Закона РУз от 10.08.2015 г. №ЗРУ-389)

См. Закон «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»

То же деяние, повлекшее смерть человека, наказывается исправительными работами от двух до трех лет или ограничением свободы от трех до пяти лет либо лишением свободы от трех до пяти лет. (Санкция в редакции Закона РУз от 10.08.2015 г. №ЗРУ-389)

То же деяние, повлекшее человеческие жертвы, наказывается лишением свободы от пяти до восьми лет.

Статья 258. Нарушение правил безопасности горных, строительных или взрывоопасных работ

Нарушение правил безопасности горных, строительных или взрывоопасных работ, повлекшее средней тяжести или тяжкое телесное повреждение,

наказывается штрафом от двадцати пяти до пятидесяти минимальных размеров заработной платы или лишением определенного права до пяти лет, или исправительными работами до трех лет, или ограничением свободы от одного года до трех лет либо лишением свободы до трех лет. (Санкция в редакции Закона РУз от 10.08.2015 г. №ЗРУ-389)

См. утвержденные Приказами начальника Государственной инспекции «Саноатконтехназорат» Правила безопасности работ:

для работников производства простейших гранулированных и эмульсионных взрывчатых веществ (зарегистрированные МЮ 07.06.2006 г. №1580);

при эксплуатации дорожного транспорта горнодобывающих предприятий (зарегистрированные МЮ 07.06.2006 г. №1579);

для работников медеплавильного производства (зарегистрированные МЮ 31.05.2006 г. №1578);

при эксплуатации хвостовых хозяйств (зарегистрированные МЮ 31.05.2006 г. №1577);

при дроблении, сортировке, обогащении полезных ископаемых и окусковании руд и концентратов (зарегистрированные МЮ 23.05.2006 г. №1575);

при электросварочных работах (зарегистрированные МЮ 23.05.2006 г. №1574);

при геологоразведочных работах (зарегистрированные МЮ 29.01.1997 г. №304)

См. Инструкцию о порядке производства, приобретения, хранения, транспортировки, использования и учета взрывчатых материалов, утвержденную Постановлением МВД, Государственной инспекции «Самоатконтехназорат», зарегистрированным МЮ 08.07.2005 г. №1491

То же деяние, повлекшее:

а) смерть человека;

б) иные тяжкие последствия,

наказывается ограничением свободы от двух до пяти лет либо лишением свободы до пяти лет с лишением определенного права. (Санкция в редакции Закона РУз от 10.08.2015 г. №ЗРУ-389)

Статья 259. Нарушение правил пожарной безопасности

Нарушение правил пожарной безопасности лицом, ответственным за их выполнение, повлекшее средней тяжести или тяжкое телесное повреждение,

наказывается штрафом от двадцати пяти до пятидесяти минимальных размеров заработной платы или лишением определенного права до пяти лет, или исправительными работами до трех лет, или ограничением свободы от одного года до трех лет либо лишением свободы до трех лет. (Санкция в редакции Закона РУз от 10.08.2015 г. №ЗРУ-389)

См. Закон «О пожарной безопасности»

См. также в папке «Правоохранительные, правоприменительные органы» Классификатора законодательства ИПС «Норма» подпапку «Органы внутренних дел» подпапку «Пожарная безопасность»

То же деяние, повлекшее:

а) смерть человека;

б) иные тяжкие последствия, -

наказывается ограничением свободы от двух до пяти лет либо лишением свободы до пяти лет с лишением определенного права. (Санкция в редакции Закона РУз от 10.08.2015 г. №ЗРУ-389)

**Статья 259-1. Невыполнение обязанностей
по обеспечению охраны особо важных и
категорированных объектов**
(Статья введена в соответствии с Законом РУз
от 23.09.2016 г. №ЗРУ-411)

Невыполнение обязанностей по обеспечению охраны особо важных и категорированных объектов должностными лицами предприятий, учреждений и организаций, ответственными за их выполнение, совершенное после применения административного взыскания за такое же деяние,

наказывается штрафом от пятидесяти до ста минимальных размеров заработной платы или лишением определенного права до трех лет либо исправительными работами до трех лет или ограничением свободы от одного года до трех лет либо лишением свободы до трех лет.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ МЕҲНАТ КОДЕКСИ

Ўзбекистон Республикасининг 21.12.1995 й.
161-И сон Қонуни билан тасдиқланган

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг
21.12.1995 й. 162-И сон қарорига мувофиқ
01.04.1996 й.дан эътиборан амалга киритилган

I БОБ. АСОСИЙ ҚОИДАЛАР

I-модда. Меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжатлар

Ўзбекистон Республикасида меҳнатга оид муносабатлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, шунингдек, жамоа шартномалари ва бошқа локал норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади.*

** Бундан буён матнда «меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар» деб юритилади.*

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ушбу Кодекс, Ўзбекистон Республикаси қонунлари ва Олий Мажлис қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, Қорақалпоғистон Республикаси қонунлари ва Жўқорғи Кенгес қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Хукуматининг ҳамда Қорақалпоғистон Республикаси Хукуматининг қарорлари, давлат ҳокимиятининг бошқа вакиллик ва ижроия органлари ўз ваколатлари доирасида қабул қиладиган қарорлардан иборатдир.

Мулкчиликнинг барча шаклидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда*, шунингдек, айрим фуқаролар ихтиёрида меҳнат шартномаси (контракт)** бўйича ишлаётган жисмоний шахсларнинг меҳнатга оид муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади.

** Бундан буён матнда «корхоналар» деб юритилади.*

*** Бундан буён матнда «меҳнат шартномаси» деб юритилади.*

2-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг вазифалари

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ходимлар, иш берувчилар, давлат манфаатларини эътиборга олган ҳолда меҳнат бозорининг самарали амал қилишини, ҳаққоний ва хавфсиз меҳнат шартшароитларини, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва соғлиғи химоя қилинишини таъминлайди, меҳнат унумдорлигининг ўсишига, иш сифати яхшиланишига, шу асосда барча аҳолининг моддий ва маданий турмуш даражаси юксалишига қўмаклашади.

3-модда. Меҳнат кодексининг амал қилиш доираси

Меҳнат кодекси Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида амал қилади.

4-модда. Меҳнатга оид муносабатларни қонулар орқали ва шартномалар асосида тартибга солишнинг ўзаро боғлиқлиги

Ходимлар учун меҳнат ҳуқуқларининг ва кафолатларининг энг паст даражаси қонунлар билан белгилаб қўйилади.

Қонулардагига нисбатан қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари бошқа норматив ҳужжатлар, шу жумладан, шартнома йўсинидаги ҳужжатлар (жамоа келишувлари, жамоа шартномалари, бошқа локал ҳужжатлар), шунингдек, ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномалари билан белгиланиши мумкин.

Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг шартлари, агар қонунда бошқа ҳолат кўрсатилмаган бўлса, бир тарафлама ўзгартирилиши мумкин эмас. Меҳнат тўғрисидаги қонулар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солинмаган масалалар меҳнат тўғрисидаги шартнома тарафларининг келишуви асосида, ўзаро келишилмаган тақдирда эса меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун белгиланган тартибда ҳал қилинади.

Хусусан, мазкур Кодекснинг 89-, 95-моддалари ва 156-моддасининг 2-бандида назарда тутилган ҳолларда иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартириш ҳуқуқига эга.

Қаранг: Мазкур Кодекснинг XV боби ва Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси II бўлимининг 2-кичик бўлими («Давво ишларини юритиш»)

5-модда. Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномалар шартларининг ҳақиқий эмаслиги

Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас.

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган «Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиши юзасидан тавсиялари»нинг VI бўлими («Меҳнат шартномаси (контракт) шартларининг ҳақиқий эмаслиги»)

6-модда. Меҳнатга оид муносабатларда камситишнинг тақиқланиши

Барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш ва улардан фойдаланишда тенг имкониятларга эгадир. Жинси, ёши, ирки, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкий ҳолати ва мансаб мавқеи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек, ходимларнинг ишчанлик қобилиятларига ва улар меҳнатининг натижаларига алоқадор бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳар қандай чеклашларга ёки имтиёзлар белгилашга йўл қўйилмайди ва булар камситиш деб ҳисобланади.

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 18-моддаси.

Меҳнат соҳасида меҳнатнинг муайян турига хос бўлган талаблар ёки давлатнинг юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар ва бошқалар) тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлиги билан боғлиқ фарқлашлар камситиш деб ҳисобланмайди.

Меҳнат соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахс камситишни бартараф этиш ҳамда ўзига етказилган моддий ва маънавий зарарни тўлаш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилиши мумкин.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 188-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 1021- ва 1022-моддалари ҳамда Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси II бўлимининг 2-кичик бўлими («Даъво ишларини юритиш»), Ўзбекистон Республикаси Олий

суди Пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли «Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида»ги қарори.

7-модда. Мажбурий меҳнатнинг тақиқланиши

Мажбурий меҳнат, яъни бирон-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали (шу жумладан, меҳнат интизомини сақлаш воситаси тариқасида) иш бажаришга мажбурлаш тақиқланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Конституцияси 37-моддасининг иккинчи қисми, Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 2-моддасининг учинчи қисми Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 51-моддасида меҳнатга мажбурлаганлик учун маъмурий жавобгарлик назарда тутилган.

Қуйидаги ишлар, яъни:

ҳарбий ёки муқобил хизмат тўғрисидаги қонунлар асосида;

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги Қонуни 32-моддасининг тўртинчи қисми, 37-моддаси ва 40-моддасининг бешинчи қисми

фавқулодда ҳолат юз берган шароитларда;

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини ва ҳудудларни табиий ҳамда техноген хусусиятли фавқулодда вазиятлардан муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни 16-, 24- ва 25-моддалари

суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига биноан;

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Жиноят-ижроия кодексининг 42-, 88-, 155-моддалари ва 13-боби («Озодликдан маҳрум этишга ҳукм қилинган шахслар меҳнати»)

қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда бажарилиши лозим бўлган ишлар мажбурий меҳнат деб ҳисобланмайди.

Хусусан, қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси 346-моддасининг тўртинчи – олтинчи қисмлари

8-модда. Меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш

Ҳар бир шахснинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш кафолатланади, бу ҳимоя меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя

қилинишини текширувчи ва назорат қилувчи органлар, шунингдек, меҳнат низоларини кўрувчи органлар томонидан амалга оширилади.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 9- ва 260-моддалари.

9-модда. Меҳнат соҳасидаги давлат бошқаруви. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини текшириш ва назорат қилиш

Меҳнат соҳасидаги давлат бошқарувини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва унинг ҳудудий органлари амалга оширади.

(9-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 26 декабрдаги ЎРҚ-416-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2016 й., 52-сон, 597-модда)

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил 20 апрелдаги 117-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги тўғрисида»ги низоми

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига ва меҳнатни муҳофаза қилиш қондаларига риоя этилишини текшириш ва назорат қилишни қуйидагилар амалга оширади:

1) шунга махсус вакил қилинган давлат органлари ва уларнинг инспекциялари;

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 19 февралдаги 29-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Меҳнатни муҳофаза қилиш бошқармаси тўғрисида»ги Низом ва «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси тўғрисида»ги Низом

2) касаба уюшмалари.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни

(9-модданинг иккинчи қисми 2-банди Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 7 декабрдаги 320-II сон Қонуни таҳририда – Олий Мажлис Ахборотномаси, 2002 й., 1-сон, 20-модда)

Давлат ҳокимияти ва бошқарув органлари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини текширишни қонунда белгиланган тартибда амалга оширадилар.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат тўғрисидаги қону-ларнинг аниқ ва бир хил ижро этилиши устидан назорат олиб бо-риш Ўзбекистон Республикаси Бош прокурори ва унга бўйсунувчи прокурорлар томонидан амалга оширилади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Прокуратура тўғрисида»ги Қонуни

10-модда. Халқаро шартномалар, конвенциялар ҳамда Ўзбекистон Республикаси меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг нисбати

Агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида ёки Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенциясида ходимлар учун меҳнат тўғрисидаги қонулар ёки бошқа норматив ҳужжатларга нисбатан имтиёзлироқ қоидалар белгиланган бўлса, халқаро шартнома ёки конвенция-нинг қоидалари қўлланилади.

Ўзбекистон Республикаси халқаро шартномаларининг ёки Хал-қаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенциясининг қоидалари меҳнатга оид муносабатлар бевосита қонун ҳужжатлари билан тартибга солинмаган ҳолларда ҳам қўлланилади.

11-модда. Ўзбекистон Республикасининг фуқароси бўлмаган шахсларга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг қўлланилиши

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари иш берувчи билан ту-зилган меҳнат шартномаси бўйича Ўзбекистон Республикаси ҳу-дудида ишлаётган чет эл фуқаролари ҳамда фуқаролиги бўлмаган шахсларга ҳам татбиқ этилади.

12-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг чет эл корхоналарида қўлланилиши

Чет эллик юридик ва жисмоний шахсларга тўлиқ ёки қисман тегишли бўлган ва Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган корхоналарда Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари қўлланилади.

13-модда. Ушбу Кодексада назарда тутилган муддатларни ҳисоблаш

Ушбу Кодекс меҳнат ҳуқуқлари ва бурчларининг вужудга келиши ёки бекор бўлиши билан боғлайдиган муддатнинг ўтиши унинг бошланиши белгиланган календарь куннинг эртасидан эътиборан бошланади.

Йиллар, ойлар, ҳафталар билан ҳисобланадиган муддатлар сўнгги йилнинг, ойнинг, ҳафтанинг тегишли кунда тугайди. Календарь бўйича ҳисобланадиган ҳафталар ёки кунлар муддатига ишланмайдиган кунлар ҳам қўшилади.

Башарти муддатнинг сўнгги куни ишланмайдиган кунга тўғри келса, ундан кейин келадиган биринчи иш куни муддат тугайдиган кун деб ҳисобланади.

II БОБ. МЕҲНАТГА ОИД МУНОСАБАТЛАРНИНГ СУБЪЕКТЛАРИ

14-модда. Ходим меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида

Белгиланган ёшга етган (77-модда) ҳамда иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари бўлиши мумкин.

15-модда. Иш берувчи меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида

Қуйидагилар иш берувчилар бўлиши мумкин:

- 1) корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида;
- 2) мулкдорнинг ўзи айна бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар;
- 3) ўн саккиз ёшга тўлган айрим шахслар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда.
- 4) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда ходимлар ёллайдиган яқка тартибдаги тадбиркорлар.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2015 йил 31 июлдаги 219-сонли қарори билан тасдиқланган «Хусусий тадбиркорлар томонидан ходимларни ёллаган ҳолда тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш тартиби тўғрисида»ги Низом (15-модда Ўзбекистон Республикасининг 2015 йил 20 августдаги ЎРҚ-391-сонли Қонунига асосан 4-банд билан тўлдирилган – ЎР ҚХТ, 2015 й., 33-сон, 439-модда)

16-модда. Ходимнинг асосий меҳнат ҳуқуқлари

Ўзбекистон Республикасининг Конституциясига мувофиқ, ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин иш танлаш, ҳаққоний меҳнат шартлари асосида ишлаш ва қонунда белгиланган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгадир.

Ҳар бир ходим:

ўз меҳнати учун қонун ҳужжатларида Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг биринчи разряди бўйича белгиланганидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олиш;

Қаранг: мазкур Кодекснинг 155-моддаси

(16-модданинг иккинчи қисми иккинчи хатбоииси Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 30 апрелдаги ЎРҚ-352-сонли Қонуни тахририда – ЎР ҚХТ, 2013 й., 18-сон, 233-модда)

муддатлари чегараси белгиланган иш вақтини ўрнатилган, бир қатор касблар ва ишлар учун иш кунини қисқартириш, ҳар ҳафталик дам олиш кунлари, байрам кунлари, шунингдек, ҳақ тўланадиган йиллик таътиллар бериш орқали таъминланадиган дам олиш;

Қаранг: мазкур Кодекснинг VII («Иш вақти») ва VIII боблари («Дам олиш вақти»)

хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш;

Қаранг: мазкур Кодекснинг 211-моддаси ва Ўзбекистон Республикаси «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни 22-моддасининг биринчи қисми

касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш; иш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига ёки мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш;

Қаранг: мазкур Кодекснинг XII боби 2-параграфи («Ходимга етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги»), Ўзбекистон

Республикаси «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонунининг 33-моддаси ҳамда Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2003 йил 19 декабрдаги 18-сонли «Меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашга оид низолар бўйича суд амалиёти ҳақида»ги қарори

қасаба уюшмаларига ҳамда ходимлар ва меҳнат жамоаларининг манфаатларини ифода этувчи бошқа ташкилотларга бирлашиш;

Қаранг: мазкур Кодекснинг 21-, 22-, 23-моддалари ва Ўзбекистон Республикасининг «Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни

қариганда, меҳнат қобилиятини йўқотганда, боқувчисидан мажбур бўлганда ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиш;

Қаранг: мазкур Кодекснинг XVI боби («Давлат ижтимоий сугуртаси»), шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонуни

Ўзининг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан, суд орқали ҳимоя қилиш ва малакали юридик ёрдам олиш;

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси II бўлимининг 2-кичик бўлими («Даъво ишларини юритиши») ва «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиши шакллари-дан қатъи назар, корхона, муасса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари»нинг 5.1-банди (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.)

жамоаларга доир меҳнат низоларида ўз манфаатларини қувватлаш ҳуқуқига эгадир.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 281-моддаси.

17-модда. Иш берувчининг асосий ҳуқуқлари

Иш берувчи:

корxonани бошқариш ва ўз ваколатлари доирасида мустақил қарорлар қабул қилиш;

қонун ҳужжатларига мувофиқ яқка тартибдаги меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш;

Қаранг: мазкур Кодекснинг VI боби («Меҳнат шартномаси»)

меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни лозим даражада бажаришни ходимдан талаб қилиш;

Қаранг: мазкур Кодекснинг 176-моддаси

ўз манфаатларини ҳимоялаш учун бошқа иш берувчилар билан бирга жамоат бирлашмалари тузиш ва бундай бирлашмаларга аъзо бўлиш ҳуқуқига эгадир.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 28-моддаси.

18-модда. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг хусусиятлари

Айрим тоифадаги ходимларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш ўзига хос хусусиятларга эга бўлиши мумкин, булар:

ходим билан корхона ўртасидаги меҳнат алоқасининг хусусияти;

Қаранг: мазкур Кодекснинг 76-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 11 январдаги 4-сонли қарори билан тасдиқланган «Касаначилик тўғрисида»ги Низом, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида»ги Низом

ходим меҳнатининг шарт-шароитлари ва хусусияти;

Қаранг: мазкур Кодекснинг 116 – 118-, 136-, 137-, 217- ва 225-моддалари.

табiiий иклим шароитлари;

Қаранг: мазкур Кодекснинг 136-, 138-моддалари, 153-моддасининг тўртинчи ва бешинчи қисмлари

ходим меҳнат қилаётган жойнинг алоҳида ҳуқуқий тартиби; бошқа объектив омиллар билан белгиланади.

Давлат хизматчиларининг меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари қонун билан белгиланади.

Хусусан, қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 5 майдаги 180-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси давлат солиқ органларида хизматни ўташ тўғрисида»ги Низом, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 6

шолдаги 291-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси прокуратураси ҳузуридаги Солиқ, валютага оид жиноятларга ва жиноий даромадларни легаллаштиришга қарши курашиш департаментида хизматни ўташ тўғрисида»ги Низом

Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг белгиланадиган хусусиятлари ушбу Кодексда назарда тутилган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларининг даражасини пасайтириши мумкин эмас.

19-модда. Меҳнат жамоаси меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида

Ўз меҳнати билан корхона фаолиятида меҳнат шартномаси асосида иштирок этаётган унинг барча ходимлари корхона меҳнат жамоасини ташкил этадилар.

Меҳнат жамоасининг ҳуқуқ ва бурчлари, унинг ваколатлари, уларни амалга ошириш тартиби ва шакллари қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланади.

20-модда. Ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллик органлари меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари сифатида

Касаба уюшмалари, уларнинг корхонадаги сайлаб қўйиладиган органлари, ходимлар томонидан сайлаб қўйиладиган бошқа органлар, иш берувчиларнинг вакиллик органлари меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари сифатида қатнаша оладилар.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 21-, 22- ва 28-моддалари.

III БОБ. ХОДИМЛАР ВА ИШ БЕРУВЧИЛАРНИНГ ВАКИЛЛИГИ

21-модда. Ходимларнинг корхонадаги вакиллиги

Меҳнатга оид муносабатларда ходимларнинг манфаатларини ифода этишда вакил бўлиш ва бу манфаатларни ҳимоя қилишни корхонадаги касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органлари ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошқа органлар амалга ошириши мумкин, бу органларни сайлаш тартибини, улар-

нинг ваколатлари муддати ва миқдор таркибини меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) белгилайди. Ходимлар вакиллик қилишни ҳамда ўз манфаатларини ҳимоя этишни ишониб топширадиган органни ўзлари белгилайдилар.

Барча вакиллик органлари ўз ваколатлари доирасида иш олиб боради ва ходимлар манфаатларини ҳимоя қилишда тенг ҳуқуқлардан фойдаланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 74-моддаси, Ўзбекистон Республикасининг «Ўзбекистон Республикасида жамоат бирлашмалари тўғрисида»ги Қонуни, Ўзбекистон Республикасининг «Нодавлат ноτιижорат ташкилотлари тўғрисида»ги Қонуни 11-моддаси ва Ўзбекистон Республикасининг «Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни

Корхонада бошқа вакиллик органларининг ҳам бўлиши қасаба уюшмаларининг ўз вазифаларини амалга ошириш борасидаги фаолиятига тўсқинлик қилмаслиги лозим.

Ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатларини битта вакиллик органи ифода этиши ва ҳимоя қилиши мумкин эмас.

Вакиллик органларининг фаолияти уларни сайлаган ходимларнинг қарорига биноан, шунингдек, улар қонун ҳужжатларига зид хатти-ҳаракатлар содир этган тақдирда эса суд томонидан ҳам тугатилиши мумкин.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 49- ва 53-моддалари, Ўзбекистон Республикаси «Ўзбекистон Республикасида жамоат бирлашмалари тўғрисида»ги Қонунининг 14-моддаси, Ўзбекистон Республикаси «Нодавлат ноτιижорат ташкилотлари тўғрисида»ги Қонунининг 34- ва 36-моддалари ҳамда Ўзбекистон Республикаси «Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 5-моддаси

22-модда. Қасаба уюшмалари

Қасаба уюшмаларининг ва улардаги сайлаб қўйиладиган органларнинг давлат ва хўжалик органлари, иш берувчилар билан ўзаро муносабатларидаги ҳуқуқлари қонун, уставлар, жамоа келишувлари ва шартномалари билан белгиланади.

23-модда. Ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқлари

Ходимларнинг вакиллик органлари қуйидагиларга ҳақлидир:
музокаралар олиб бориш, жамоа шартномалари ва келишувлари тузиш, уларнинг бажарилишини текшириб туриш, иш берувчига корхонада меҳнат тўғрисида норматив ҳужжатлар тайёрлаш юзасидан таклифлар киритиш;

Қаранг: мазкур Кодекснинг 31-, 32-, 36-, 40-, 46-, 56-моддалари

корхонани ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришга доир масалаларни кўриб чиқишда катнашиш;

меҳнат низоларини кўрувчи органларда ходимлар манфаатини ҳимоя қилиш;

Қаранг: мазкур Кодекснинг XV боби («Меҳнат низолари»)

иш берувчи ҳамда у вакил қилган шахсларнинг қарорлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларга зид бўлса ёхуд ходимларнинг ҳуқуқларини бошқача тарзда бузаётган бўлса, бу қарорлар устидан судга шикоят қилиш.

Вакиллик органлари ижтимоий-меҳнат муносабатларида ходимларнинг манфаатларини ҳимоя этишга қаратилган бошқа хатти-ҳаракатлар ҳам, башарти бу хатти-ҳаракатлар қонун ҳужжатларига зид бўлмаса, қилишлари мумкин.

Ходимларнинг вакиллик органлари ҳуқуқларининг амалга оширилиши корхонада меҳнат самарадорлигини пасайтирмаслиги, ўрнатилган тартиб ва иш режимини бузмаслиги керак.

24-модда. Иш берувчининг ходимларнинг вакиллик органлари олдидаги мажбуриятлари

Иш берувчи қуйидагиларни амалга ошириши шарт:
ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг фаолиятига кўмаклашиш;

ходимларнинг манфаатларига тааллуқли қарорлар қабул қилишдан олдин уларнинг вакиллик органлари билан маслаҳатлашиш, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда кўрсатилган ҳолларда эса уларнинг розилигини олиш;

Қаранг: мазкур Кодекснинг 101-, 117-, 137-, 144-, 153-, 157-, 158-, 159-, 174-моддалари ва Ўзбекистон Республикаси «Қасаба уюшмалари, улар-

*нинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни-
нинг 8-моддаси тўртинчи қисми, 18-моддаси*

ходимлар вакиллик органларининг таклифларини ўз вақтида қў-
риб чиқиш ва қабул қилинган қарорлар ҳақида уларга ёзма равишда
асосли жавоб бериш;

ходимларнинг вакиллик органлари аъзоларини корхонага, ман-
фаатлари ифода этилаётган ходимларнинг иш жойларига монелик-
сиз қўйиш;

ходимларнинг вакиллик органларига меҳнат, корхона фаолияти
масалаларига ва бошқа ижтимоий-иқтисодий масалаларга доир ах-
боротни текин бериш;

ходимларнинг вакиллик органларига ўз вазифаларини бажар-
ишлари учун зарур шароит яратиб бериш;

ходимларнинг вакиллик органларига нисбатан меҳнат тўғриси-
даги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган
бошқа мажбуриятларни бажариш.

25-модда. Ходимлар вакиллик органлари аъзоларининг меҳнат соҳасидаги қўшимча кафолатлари

Ходимларнинг вакиллик органлари аъзоларига ўзларининг ва-
киллик фаолиятларини амалга оширишлари муносабати билан иш
берувчи томонидан бирон-бир шаклдаги таъқиб қилинишдан хи-
моя этиш кафолатланади.

Вакиллик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқариш-
даги ишидан озод этилмаган ходимларга интизомий жазо бериш-
га, улар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг
ташаббуси билан бекор қилишга, шунингдек, вакиллик органлари
таркибига сайланган ходимлар билан меҳнатга оид муносабатлар-
ни уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколати тугагани-
дан кейин икки йил давомида иш берувчининг ташаббуси билан
маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олмай туриб
бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Вакиллик органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга
сайлангани муносабати билан ишлаб чиқаришдаги ишидан озод
этилган ходимларга уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги
ваколати тугаганидан кейин аввалги иши (лавозими) берилади,
бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, аввалгисига тенг бошқа иш
(лавозим) берилади.

Вакиллик органлари таркибига сайланган ходимларга тегишли иш (лавозим) бериш имконияти бўлмаган тақдирда улар қонуларда ёки жамоа шартномалари, келишувларида назарда тутилган имтиёزلардан фойдаланадилар.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси «Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 18-, 19- ва 20-моддалари

26-модда. Ходимлар вакиллик органларининг фаолиятига тўқсинлик қилишнинг тақиқланиши

Ходимлар вакиллик органларининг қонуний фаолиятига ҳар қандай тарзда тўқсинлик қилиш тақиқланади.

Ходимлар вакиллик органларининг фаолиятини иш берувчи ёки у вакил қилган шахслар ташаббуси билан тугатишга йўл қўйилмайди.

Ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида кўрсатилган ҳаракатларни содир қилган иш берувчи ёки у вакил қилган шахслар қонун ҳужжатларига мувофиқ жавобгар бўладилар.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 49-моддаси.

27-модда. Иш берувчиларнинг корхонадаги вакиллиги

Корхонада иш берувчи номидан вакилликни маъмуриятнинг мансабдор шахслари меҳнат тўғрисидаги қонулар ва бошқа норматив ҳужжатлар, уларнинг уставлари ёки низомлари асосида берилган ваколатлар доирасида амалга оширадилар.

28-модда. Иш берувчиларнинг вакиллик органлари

Иш берувчилар уюшмаларга, ассоциацияларга ва бошқа жамоат бирлашмаларига бирлашишга ҳақлидир. Иш берувчиларнинг жамоат бирлашмалари ихтиёрий жамоат ташкилотлари сифатида тузилади ва иш олиб боради, уларнинг мақсади иқтисодий ва тадбиркорлик ташаббусини ривожлантириш ва самарадорлигини ошириш, шунингдек, давлат ҳокимияти ва бошқарув органларида, қасаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан ўзаро муносабатларда корхоналар ва улар мулкдорларининг

манфаатларини ифода этиш йўли билан ижтимоий шерикликни амалга ошириш, хўжалик ва меҳнатга оид муносабатлар соҳасида уларнинг ҳуқуқларини химоя қилишдан иборатдир.

IV БОБ. ЖАМОА ШАРТНОМАЛАРИ ВА КЕЛИШУВЛАРИ

1-§. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

29-модда. Жамоа шартномалари ва келишувларининг тушунчаси ва мақсади

Жамоа шартномаси – корхонада иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжатдир.

Қаранг: мазкур Кодекснинг IV боби 2-параграфи («Жамоа шартномаси»)

Жамоа келишуви – муайян касб, тармоқ, ҳудуд ходимлари учун меҳнат шартлари, иш билан таъминлаш ва ижтимоий кафолатлар белгилаш борасидаги мажбуриятларни ўз ичига олувчи норматив ҳужжатдир.

Қаранг: мазкур Кодекснинг IV боби 3-параграфи («Жамоа келишувлари»)

Жамоа шартномалари ва келишувлари ходимлар билан иш берувчиларнинг меҳнатга оид муносабатларини шартнома асосида тартибга солишга ва уларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштиришга ёрдам бериш мақсадида тузилади.

30-модда. Жамоа шартномалари ва келишувлари тузишнинг асосий принциплари

Жамоа шартномалари ва келишувлари тузишнинг асосий принциплари қуйидагилардир:

қонун ҳужжатлари нормаларига амал қилиш;

тарафлар вакилларининг ваколатлилиги;

тарафларнинг тенг ҳуқуқлилиги;

жамоа шартномалари, келишувлари мазмунини ташкил этувчи масалаларни танлаш ва муҳокама эркинлиги;

мажбуриятлар олишнинг ихтиёрийлиги;

олињаётган мажбуриятларнинг ҳақиқатда бажарилишини таъминлаш;

текшириб боришнинг мунтазамлиги;

жавобгарликнинг мукаррарлиги.

31-модда. Музокаралар олиб бориш ҳуқуқи

Ҳар қайси тараф жамоа шартномаси, келишувини тузиш ва ўзгартириш юзасидан музокаралар олиб бориш ташаббуси билан чиқишга ҳақлидир.

Қасаба уюшмаси, ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўзларини вакил қилган ходимлар номидан музокаралар олиб бориш, жамоа шартномасига, келишувига ўзларини вакил қилган ходимларнинг манфаатларини ҳимоя қилувчи иловалар таклиф этиш ва уларни имзолашга ҳақлидир.

Агар ходимлар томонидан бир вақтнинг ўзида ходимларнинг бир нечта вакиллик органи қатнашаётган бўлса, улар музокаралар олиб бориш, жамоа шартномаси ёки келишувининг ягона лойиҳасини ишлаб чиқиш ва бундай шартнома ёки келишувни тузиш учун бирлашган вакиллик органи ташкил этадилар.

Жамоа шартномаси, келишувини тузиш, ўзгартириш ва тўлдирриш учун иш берувчи, иш берувчилар бирлашмаси (уларнинг вакиллари) билан қасаба уюшмалари ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари ўртасида музокаралар олиб борилади. Зарур ҳолларда музокараларда ижро этувчи ҳокимият органлари иштирок этадилар. Иш берувчилар, ижро этувчи ҳокимият органлари қасаба уюшмалари ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари кўриб чиқиш учун таклиф этган меҳнатга оид ва ижтимоий-иқтисодий масалалар юзасидан музокаралар олиб боришга мажбурдирлар.

Тегишли ёзма хабар олган тараф етти кунлик муҳлат ичида музокараларга киришиши шарт.

Аввалги жамоа шартномаси, келишувининг амал қилиш муддати тугашига қадар уч ой мобайнида ёки бу ҳужжатлар билан белгилаб қўйилган муддатда ҳар қайси тараф бошқа тарафга янги жамоа шартномасини, келишувини тузиш юзасидан музокаралар бошлаш тўғрисида ёзма хабар беришга ҳақлидир.

32-модда. Музокаралар олиб бориш тартиби

Музокаралар олиб бориш ва жамоа шартномаси, келишувининг лойиҳасини тайёрлаш учун тарафлар тенг ҳуқуқлилиқ асосида тегишли ваколатларга эга бўлган вакиллардан иборат комиссия тuzадилар.

Комиссиянинг таркиби, музокараларнинг муддати, ўтказиладиган жойи ва кун тартиби тарафлар қарори билан белгиланади.

Музокараларда иштирок этаётган тарафларга жамоа шартномаси, келишувининг мазмунини ташкил этувчи масалаларни танлаш ва муҳокама қилишда тўла эркинлик берилади.

Иш берувчилар ва уларнинг бирлашмалари, ижро этувчи ҳокимият органлари касаба уюшмаларига, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига музокаралар учун ўзларидаги зарур маълумотларни беришлари шарт. Музокараларнинг қатнашчилари, музокара олиб бориш билан боғлиқ бўлган бошқа шахслар, башарти ўзлари олган маълумотлар давлат ёки тижорат сири бўлса, уларни ошкор қилмасликлари керак. Бу маълумотларни ошкор қилган шахслар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгарликка тортилади.

Давлат сирларини ошкор қилиш ёки ўзгага берганлик учун жавобгарлик Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 162-моддасида назарда тутилган.

Шунингдек, қаранг: Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 985-моддаси

Агар музокаралар жараёнида тарафлар ўзларига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра муросага кела олмаган бўлсалар, баённома тузилиб, унга тарафларнинг бу сабабларни бартараф этиш учун зарур чоралар ҳақидаги тугал равишда баён этилган, шунингдек, музокараларни қайта тиклаш муддатига доир таклифлари киритилади.

33-модда. Музокаралар чоғида келиб чиқадиган ихтилофларни ҳал этиш

Музокаралар чоғида келиб чиқадиган ихтилофлар жамоаларга доир меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун белгиланган тартибда ҳал этилади.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 281-моддаси

34-модда. Жамоа шартномалари ва келишувлари тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун жавобгарлик

Иш берувчининг манфаатларини ифода этувчи шахслар куйидагилар учун жавобгар бўладилар:

1) жамоа шартномаси, келишувини тузиш, ўзгартириш ёки тўлдирish юзасидан олиб борилаётган музокараларда қатнашишдан бўйин товлаганлик ёки уларни ишлаб чиқиш ва тузиш муддатини бузганлик ёхуд тарафлар белгиллаган муддатда тегишли комиссиянинг ишини таъминламаганлик учун;

2) музокаралар олиб бориш ва жамоа шартномаси, келишувига роя этилиши устидан текшириш олиб бориш учун керакли ахборот тақдим этмаганлик учун;

3) жамоа шартномаси, келишуви мажбуриятларини бузганлик ва бажармаганлик учун. Касаба уюшмаси, ходимларнинг бошқа вакиллик органи талабига кўра мулкдор ёки у вакил қилган шахс жамоа шартномаси мажбуриятлари бузилишида ёки бажарилмаслигида айбдор бўлган раҳбарга нисбатан қонун ҳужжатларида назарда тутилган чораларни кўриши шарт.

Ушбу модданинг биринчи қисмида санаб ўтилган ҳаракатлар (ҳаракатсизликлар) меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг бузилиши тариқасида баҳоланади ва қонунда назарда тутилган тартибда жавобгарликка тортишга сабаб бўлади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 49-моддаси

2-§. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

35-модда. Жамоа шартномасини тузиш зарурлиги ҳақида қарор қабул қилиш

Иш берувчи билан жамоа шартномасини тузиш зарурлиги ҳақида қарор қабул қилиш ҳуқуқига касаба уюшмаси ўз вакиллик органи орқали, ходимлар томонидан ваколат берилган бошқа вакиллик органи ёки бевосита меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) эга.

Жамоа шартномалари корхоналарда, уларнинг юридик шахс ҳуқуқи берилган таркибий бўлинмаларида тузилади.

36-модда. Жамоа шартномасининг тарафлари

Жамоа шартномаси, бир тарафдан, ходимлар томонидан касаба уюшмалари ёки ўзлари ваколат берган бошқа вакиллик органлари орқали, иккинчи тарафдан, бевосита иш берувчи ёки у ваколат берган вакиллар томонидан тузилади.

37-модда. Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилиши

Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилишини тарафлар белгилайди.

Жамоа шартномасига иш берувчи ва ходимларнинг қуйидаги масалалар бўйича ўзаро мажбуриятлари киритилиши мумкин:

меҳнатга ҳақ тўлаш шакли, тизими ва миқдори, пул мукофотлари, нафақалар, компенсациялар, қўшимча тўловлар;

нархларнинг ўзгариб бориши, инфляция даражаси, жамоа шартномаси билан белгиланган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми;

ходимларни иш билан таъминлаш, қайта ўқитиш, ишдан бўшатиб олиш шартлари;

иш вақти ва дам олиш вақти, меҳнат таътилларининг муддатлари;

ходимларнинг, шу жумладан, аёллар ва ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат шароитлари ва меҳнат муҳофазасини яхшилаш, экология жихатидан хавфсизликни таъминлаш;

корхонани ва идорага қарашли турар жойни хусусийлаштириш вақтида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;

ишни таълим билан қўшиб олиб борувчи ходимлар учун имтиёзлар;

ихтиёрий ва мажбурий тарздаги тиббий ҳамда ижтимоий сугурта;

иш берувчи томонидан ўз ходимларининг шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобварақларига қўшимча бадаллар киритиш миқдорлари ва муддатлари;

(37-модданинг иккинчи қисми ўнинчи хатбоииси Ўзбекистон Республикасининг 2005 йил 23 сентябрдаги ЎРҚ-8-сонли Қонунига мувофиқ киритилган – ЎР ҚХТ, 2005 й., 37-38-сон, 280-модда)

жамоа шартномасининг бажарилишини текшириб бориш, тарафларнинг жавобгарлиги, ижтимоий шериклик, касаба уюшмала-

ри, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига фаолият кўрсатиш учун тегишли шароит яратиб бериш.

Жамоа шартномасида корхонанинг иқтисодий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда бошқа шартлар, шу жумладан, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган нормалар ва қондаларда кўрсатилганига қараганда имтиёзлироқ меҳнат шартлари ва ижтимоий-иқтисодий шартлар (қўшимча таътиллار, пенсияларга тайинланадиган устамалар, муддатдан илгари пенсияга чиқиш, транспорт ва хизмат сафари харажатлари учун компенсациялар, ходимларни ишлаб чиқаришда ҳамда уларнинг болаларини мактабда ва мактабгача тарбия муассасаларида текин ёки қисман ҳақ тўланадиган тарзда овқатлантириш, бошқа қўшимча имтиёз ва компенсациялар) ҳам киритилиши мумкин.

Башарти амалдаги қонунларда норматив тусдаги қондалар жамоа шартномасида албатта мустаҳкамлаб қўйилиши шарт деб бевосита кўрсатма берилган бўлса, бундай қондалар жамоа шартномасига киритилади.

Қаранг: мазкур Кодексе 95-моддасининг учинчи қисми, 117-моддасининг иккинчи қисми, 123-моддасининг иккинчи қисми, 130-моддаси биринчи қисми, 137-моддасининг иккинчи қисми, 148-моддасининг иккинчи қисми, 153-моддасининг иккинчи қисми, 154-моддасининг иккинчи қисми, 157-моддасининг биринчи қисми, 158-моддасининг учинчи қисми, 159-моддасининг иккинчи қисми, 161-моддасининг биринчи қисми, 166-моддасининг биринчи қисми, 170-, 173-моддалари, 176-моддасининг иккинчи қисми, 180-моддасининг биринчи қисми, 194-моддасининг биринчи қисми, 203-моддасининг учинчи қисми, 216-моддасининг биринчи қисми, 217-моддасининг иккинчи қисми, 236-моддасининг тўртинчи қисми, 262-моддасининг тўртинчи қисми, Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни 14-моддасининг учинчи қисми, 16-моддасининг учинчи қисми, 18-моддасининг биринчи қисми, Ўзбекистон Республикасининг «Темир йўл транспорти тўғрисида»ги Қонуни 17-моддасининг учинчи қисми ва Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг жамғариб бориладиган пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонуни 10-моддасининг учинчи қисми

38-модда. Жамоа шартномасининг лойиҳасини муҳокама қилиш

Жамоа шартномасининг лойиҳаси корхонанинг бўлинмаларида ходимлар томонидан муҳокама қилиниши керак ва у билдирилган фикр ва таклифлар ҳисобга олинган ҳолда ишлаб такомилга етказилади.

Ишлаб такомилга етказилган лойиҳа меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) муҳокамасига қўйилади.

39-модда. Меҳнат жамоаси йиғилишининг (конференциясининг) ваколатлилиги

Меҳнат жамоасининг йиғилиши, башарти унда ходимларнинг ярмидан кўпроғи иштирок этган бўлса, ваколатли ҳисобланади.

Меҳнат жамоасининг конференцияси, башарти унда делегатларнинг камидан учдан икки қисми иштирок этган бўлса, ваколатли ҳисобланади.

40-модда. Жамоа шартномасини тузиш тартиби

Жамоа шартномаси, башарти уни умумий йиғилишда (конференцияда) иштирок этаётганларнинг эллик фоиздан кўпроғи ёқлаб овоз берган бўлса, маъқулланган ҳисобланади.

Агар жамоа шартномасининг лойиҳаси маъқулланмаса, тарафларнинг вакиллари уни умумий йиғилишда (конференцияда) билдирилган таклиф-истакларни эътиборга олган ҳолда ишлаб такомилга етказадилар ҳамда ўн беш кун ичида умумий йиғилиш (конференция) муҳокамасига қайта тақдим этадилар.

Умумий йиғилишда (конференцияда) маъқулланганидан кейин тарафларнинг вакиллари жамоа шартномасини уч кун ичида имзолайдилар.

41-модда. Жамоа шартномасининг амал қилиш муддати

Жамоа шартномаси имзоланган вақтдан эътиборан ёки жамоа шартномасида кўрсатилган кундан бошлаб кучга киради ҳамда тарафлар белгиланган муддат давомида амал қилади.

Белгиланган муддат тугагач, жамоа шартномаси тарафлар янги шартнома тузгунча ёки амалдаги шартномани ўзгартиргунча, тўлдиргунча амалда бўлади.

42-модда. Жамоа шартномасининг амал қилиш доираси

Жамоа шартномаси иш берувчига ва мазкур корхонанинг барча ходимларига, шу жумладан, жамоа шартномаси кучга кирганидан кейин ишга қабул қилинган шахсларга ҳам татбиқ этилади.

43-модда. Корхона қайта ташкил этилганда жамоа шартномасининг ўз кучини сақлаб қолиши

Корхона қайта ташкил этилганда шу қайта ташкил қилиш даврида жамоа шартномаси ўз кучини сақлаб қолади, шундан кейин тарафлардан бирортасининг ташаббуси билан қайта кўриб чиқиши мумкин.

Корхона таркиби, тузилиши, бошқарув органининг номи ўзгарган, корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ҳам жамоа шартномаси ўз кучини сақлаб қолади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 49-моддаси

44-модда. Корхона мол-мулкининг эгаси ўзгарганда жамоа шартномасининг ўз кучини сақлаб қолиши

Корхона мол-мулкининг эгаси ўзгарганда жамоа шартномаси ўз кучини олти ой мобайнида сақлаб қолади.

Бу даврда тарафлар янги жамоа шартномасини тузиш ёки амалдагисини сақлаб қолиш, ўзгартириш ва тўлдириш ҳақида музокаралар бошлашга ҳақли.

Жамоа шартномаси қайта кўриб чиқиладиганида аввалги жамоа шартномасида ходимлар учун назарда тутилган имтиёзларни сақлаб қолиш ва бошқа шартларни бажариш мумкинлиги тўғрисидаги масала ҳал этилиши керак.

45-модда. Корхона тугатилганда жамоа шартномасининг ўз кучини сақлаб қолиши

Корхона қонун ҳужжатларида белгиланган тартиб ва шартлар асосида тугатиладиганда жамоа шартномаси бутун тугатиш ишлари олиб бориладиган муддат давомида ўз кучини сақлаб қолади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 53- ва 55-моддалари

46-модда. Жамоа шартномасининг бажарилишини текшириб бориш

Жамоа шартномасида назарда тутилган мажбуриятларнинг бажарилишини тарафларнинг вакиллари, меҳнат жамоаси, шунинг-

дек, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг тегишли органлари текшириб борадилар.

(46-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 26 декабрдаги ЎРҚ-416-сонли Қонуни тахририда – ЎР ҚХТ, 2016 й., 52-сон, 597-модда)

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 19 февралдаги 29-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Меҳнатни муҳофаза қилиш бошқармаси тўғрисида»ги Низом ва «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси тўғрисида»ги Низом

Жамоа шартномасини имзолаган шахслар ҳар йили ёки шартноманинг ўзида махсус кўрсатилган муддатларда мажбуриятларнинг бажарилиши ҳақида меҳнат жамоасининг умумий мажлисида (конференциясида) ҳисобот бериб турадилар.

Текшириш олиб бориш вақтида тарафлар ўзларидаги бунинг учун зарур бўлган барча маълумотларни тақдим этишлари шарт.

3-§. ЖАМОА КЕЛИШУВЛАРИ

47-модда. Жамоа келишувларининг турлари

Тартибга солинадиган муносабатлар соҳаси, хал қилиниши лозим бўлган масалаларнинг хусусиятларига қараб бош, тармок ва худудий (минтакавий) жамоа келишувлари тузилиши мумкин.

Жамоа келишувлари музокараларда иштирок этаётган тарафларнинг келишувига мувофиқ икки тарафлама ва уч тарафлама бўлиши мумкин. Келишувни тузиш вақтида учинчи тараф сифатида ижро этувчи ҳокимият органи иштирок этиши мумкин.

Касаба уюшмалари, ходимларнинг бошқа вакиллик органлари иш берувчи ёки иш берувчининг вакили бўлмаган ижро этувчи ҳокимият органидан улар билан икки тарафлама келишув тузишни талаб этишга ҳақли эмас.

48-модда. Бош келишув

Бош келишув Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши (ходимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчиларнинг республика миқёсидаги бирлашмалари ўртасида, тараф-

ларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистон Республикаси Хукумати билан ҳам тузилади.

Бош келишув ижтимоий-иқтисодий масалалар хусусида келишиб сийёсат олиб боришнинг умумий принципларини белгилаб беради.

49-модда. Тармоқ келишувлари

Тармоқ келишувлари тегишли касаба уюшмалари (ходимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги билан ҳам тузилади.

(49-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 26 декабрдаги ЎРҚ-416-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2016 й., 52-сон, 597-модда)

Тармоқ келишувлари тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартлари ва унга ҳақ тўлашни, тармоқ ходимларининг (касбдошлар гуруҳларининг) ижтимоий кафолатларини белгилаб беради.

50-модда. Худудий (минтақавий) келишувлар

Худудий келишувлар тегишли касаба уюшмалари (ходимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса маҳаллий ижро этувчи хокимият органлари билан ҳам тузилади.

Худудий келишувлар худудларнинг хусусиятлари билан боғлиқ бўлган муайян ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал қилиш аргларини белгилайди.

51-модда. Жамоа келишувларини ишлаб чиқиш ва тузиш тартиби, муддатлари

Жамоа келишувларини ишлаб чиқиш ва тузиш тартиби, муддатлари ушбу Кодекснинг 32-моддасида назарда тутилган комиссия томонидан белгиланади ва унинг қарори билан расмийлаштирилади.

Ходимларнинг тегишли поғонадаги вакиллик органлари (уларнинг бирлашмалари) бир нечта бўлган тақдирда ходимлар томонидан ажратиладиган комиссия аъзолари шу органлар (уларнинг бирлашмалари) ўртасидаги келишувга мувофиқ белгиланади.

Жамоа келишувининг лойиҳаси комиссия томонидан ишлаб чиқилади ва келишув қатнашчиларининг ваколат берилган вакиллари томонидан имзоланади.

Тарафлар томонидан имзоланган жамоа келишуви, унинг иловалари етти кунлик муддат ичида келишув иштирокчиларига, шунингдек, билдириш рўйхатидан ўтказиш учун Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг тегишли органларига юборилади.

(51-модданинг тўртинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 26 декабрдаги ЎРҚ-416-сонли Қонуни тахририда – ЎР ҚХТ, 2016 й., 52-сон, 597-модда)

52-модда. Жамоа келишувларининг мазмуни

Жамоа келишувларининг мазмунини тарафлар белгилайдилар.

Жамоа келишувларида:

меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнат шартлари ва уни муҳофаза қилиш, меҳнат ва дам олиш тартиби;

нархларнинг ўзгариб боришига, инфляция даражасига, келишувларда белгилаб қўйилган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми;

энг кам миқдори қонун ҳужжатларида назарда тутилган компенсация тарзидаги қўшимча тўловлар;

ходимларнинг ишга жойлашишига, уларни қайта ўқитишга қўмаклашиш;

экология жиҳатидан хавфсизликни таъминлаш ҳамда ишлаб чиқаришда ходимларнинг соғлиғини муҳофаза қилиш;

ходимлар ҳамда уларнинг оила аъзоларини ижтимоий химоя қилиш бўйича махсус тадбирлар;

давлат корхоналарини хусусийлаштириш чоғида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;

ногиронлар ва ёшлар (шу жумладан, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар) меҳнатидан фойдаланиш мақсадида улар учун қўшимча иш жойлари ташкил этувчи корхоналарга берилган имтиёзлар;

ижтимоий шериклик ҳамда уч тарафлама ҳамкорликни ривожлантириш, жамоа шартномаларини тузишга қўмаклашиш, меҳнат низоларининг олдини олиш, меҳнат интизомини мустаҳкамлаш тўғрисидаги қоидалар назарда тутилиши мумкин.

Жамоа келишувларида бошқа меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича қонун ҳужжатларига зид келмайдиган қондалар ҳам бўлиши мумкин.

53-модда. Жамоа келишувига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш

Жамоа келишувига ўзгартириш ва қўшимчалар унинг ўзида белгиланган тартибда тарафларнинг ўзаро розилиги билан киритилади, агар бу ҳол белгиланмаган бўлса, ушбу Кодексда уни тузиш учун белгиланган тартибда амалга оширилади.

54-модда. Жамоа келишувининг амал қилиш муддати

Жамоа келишуви у имзоланган пайтдан ёки келишувда белгиланган вақтдан бошлаб кучга киради.

Жамоа келишувининг амал қилиш муддати тарафлар томонидан белгиланади ва у уч йилдан ошиб кетмаслиги лозим.

55-модда. Жамоа келишувининг амал қилиш доираси

Жамоа келишуви ваколатли органлари шу келишувни тузган ходимларга ва иш берувчиларга нисбатан татбиқ этилади.

Уч тарафлама келишув тузилган тақдирда унинг амал қилиши ижро этувчи ҳокимиятнинг тегишли органига ҳам татбиқ этилади.

56-модда. Жамоа келишувларининг бажарилишини текшириб бориш

Барча поғонадаги жамоа келишувларининг бажарилиши бевосита тарафлар ёки улар ваколат берган вакиллар, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг тегишли органлари томонидан текшириб турилади. Текшириш вақтида тарафлар бу иш учун керакли маълумотларни тақдим қилишлари шарт.

(56-модданинг матни Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 26 декабрдаги ЎРҚ-416-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2016 й., 52-сон, 597-модда)

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 19 февралдаги 29-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги»

нинг Меҳнатни муҳофаза қилиш бошқармаси тўғрисида»ги Низом ва «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси тўғрисида»ги Низом

МАХСУС ҚИСМ

V БОБ. ИШГА ЖОЙЛАШТИРИШ

57-модда. Ишга жойлашиш ҳуқуқи

Унумли ва ижодий меҳнат қилишга бўлган ўз қобилиятларини тасарруф этиш ва қонун ҳужжатлари билан тақиқланмаган ҳар қандай фаолият билан шуғулланиш ҳар кимнинг мутлақ ҳуқуқидир. Ихтиёрий равишда иш билан банд бўлмаслик жавобгарликка тортиш учун асос бўлолмайди.

Ҳар ким иш берувчига бевосита мурожаат қилиш ёки меҳнат органларининг бепул воситачилиги орқали иш жойини эркин танлаш ҳуқуқига эгадир.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 10-моддаси

58-модда. Меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш кафолатлари

Давлат:

иш билан таъминлаш турини, шу жумладан, турли меҳнат режимидаги ишни танлаш эркинлигини;

ишга қабул қилишни қонунга ҳилоф равишда рад этишдан ва меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишдан ҳимояланишни;

мақбул келадиган иш танлаш ва ишга жойлашишга бепул ёрдам беришни;

ҳар кимга касбга ва ишга эга бўлишда, меҳнат қилиш ва иш билан таъминланиш шарт-шароитларида, меҳнатга ҳақ олишда, хизмат поғонасидан юқорилаб боришда тенг имкониятлар яратишни;

янги касбга (мутахассисликка) бепул ўқитишни, маҳаллий меҳнат органларида ёки уларнинг йўлланмаси билан бошқа ўқув юртиларида стипендия тўлаб малакасини оширишни;

бошқа жойдаги ишга қабул қилинганда моддий харажатлар учун қонун ҳужжатларига мувофиқ компенсация тўлашни;

ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш учун муддатли меҳнат шартномалари тузиш имкониятини кафолатлайди.

Иш билан таъминлашнинг ҳуқуқий, иқтисодий ва ташкилий шартлари ҳамда меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширишнинг кафолатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгилаб қўйилади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни

59-модда. Ишга жойлаштиришга давлат йўли билан кўмаклашиш

Аҳолининг ишга жойлаштиришга кўмаклашиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги тизимининг тегишли органлари томонидан амалга оширилади.

(59-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 26 декабрдаги ЎРҚ-416-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2016 й., 52-сон, 597-модда)

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 24 февралдаги ПҚ-2498-сонли «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги фаолиятини ташкил этишни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил 20 апрелдаги 117-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги тўғрисида»ги Низом ва «Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низом (рўйхат рақами: 831, 13.10.1999 й.)

Иш билан таъминлаш сиёсатини амалга ошириш борасидаги адбирларни молиявий жиҳатдан таъминлаш ҳамда меҳнат органларининг самарали фаолият кўрсатиши учун Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати белгилаган тартибда Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси ташкил этилади.

Ўзбекистон Республикаси Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1992 йил 31 декабрдаги 606-сонли «Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармасини ташкил этиш тўғрисида»ги қарори билан ташкил этилган. Шунингдек, қаранг: Ўзбекистон Республикаси Ва-

зирлар Маҳкамасининг 2016 йил 20 апрелдаги 117-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикасининг Бандликка кўмаклашиши давлат жамғармаси маблағларини шакллантириши ва улардан фойдаланиши тартиби тўғрисида»ги Низом

60-модда. Ишсиз деб эътироф этиш

Ишсизлар – ўн олти ёшдан то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги, ҳақ тўланадиган ишга ёки даромад келтирадиган машғулотга эга бўлмаган, иш кидираётган ва иш таклиф этилса, унга киришишга тайёр бўлган ёхуд касбга тайёрлашдан, қайта тайёрлашдан ўтишга ёки малакасини оширишга тайёр бўлган меҳнатга лаёқатли шахслар (бундан таълим муассасаларида таълим олаётганлар мустасно).

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган, ишга жойлашишда кўмак олиш учун маҳаллий меҳнат органларига мурожаат қилган ва улар томонидан иш кидирувчи сифатида рўйхатга олинган шахслар ишсиз деб эътироф этилади.

(60-модданинг матни Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

Қўшимча маълумот учун қarang: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 3-моддаси

61-модда. Мақбул келадиган иш

(61-модданинг номи Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

Биринчи марта иш кидираётган, касби (мутахассислиги) бўлмаган шахслар учун дастлабки касб тайёргарлигини талаб қилмайдиган иш, бундай ишни топиб бериш имконияти бўлмаган тақдирда эса уларнинг ёши ва бошқа хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ҳақ тўланадиган бошқа иш, шу жумладан, вақтинчалик иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланади.

Ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган шахслар учун уларнинг касб тайёргарлигига мос бўлган, ёшини, соғлиғи ҳолатини, меҳнат стажини ва аввалги мутахассислиги бўйича тажрибасини, янги иш жойининг транспортда катнаш жиҳатидан қулайлигини инобатга олувчи иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланади.

Ушбу Кодекс 65-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган ишсизлик нафақасини олиш даври тугаганидан сўнг касби (мутахассислиги) бўйича иш топиб бериш мумкин бўлмаган тақдирда ишсиз шахснинг қобилиятини, унинг соғлиғи ҳолатини, олдинги иш тажрибасини ва унинг учун қулай бўлган ўқитиш воситаларини инobatга олган ҳолда касбини (мутахассислигини) ўзгартиришни талаб қиладиган иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин.

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 4-моддаси ва «Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг (рўйхат рақами: 831, 13.10.1999 й.) IV бўлими («Иш қидираётганлар учун мос иш таклиф қилиш ва ишга жойлаштириш») (61-модданинг учинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни тахририда – ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

62-модда. Таклиф қилинган мақбул келадиган ишни рад этиш

Маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган пайтдан бошлаб ўн кун ичида ўзларига таклиф қилинган мақбул келадиган ишни икки марта рад этган шахслар иш қидираётган деб эътироф этилмайди ва таклиф қилинган ишни рад этган пайтдан бошлаб ўттиз календарь кун ўтгандан кейингина ишсиз сифатида такроран рўйхатга олиниш ҳуқуқига эгадир.

63-модда. Мақбул келадиган деб ҳисобланмайдиган иш

Агар:

иш яшаш жойини ўзгартириш билан боғлиқ бўлса;

таклиф этилган иш доимий яшаш жойидан анча узоқ бўлса ва транспортда қатнаш жиҳатдан қулай бўлмаса. Иш жойининг транспортда қатнаш жиҳатдан қулайлиги (йўл қўйилиши мумкин бўлган узоклиги) мазкур жойдаги жамоат транспорти тармоғининг ривожланганлиги ҳисобга олинган ҳолда маҳаллий давлат ҳокимияти органи томонидан белгиланади;

таклиф этилган ишни рад этиш ишсиз шахснинг соғлиғи ҳолатига, унинг ёшига ва бошқа узрли сабабларга кўра мавжуд моне-

ликларга асосланган бўлса, бундай иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин эмас.

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 4-моддасининг тўртинчи қисми ва «Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг (рўйхат рақами: 831, 13.10.1999 й.) 27-банди

(63-модданинг матни Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

64-модда. Моддий мадад беришга онд кафолатлар

Ишдан маҳрум бўлган, биринчи марта иш кидираётган, шунингдек, узоқ (бир йилдан ортиқ) танаффусдан кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашни истаган ва ишсиз деб эътироф этилган шахсларга:

ишсизлик нафақаси тўлаш;

Қаранг: мазкур Кодекснинг 65-, 66-моддалари, Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни IV бўлими («Ишдан маҳрум бўлган чоғдаги ижтимоий кафолатлар»), «Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг (рўйхат рақами: 831, 13.10.1999 й.) VII бўлими («Ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби»)

карамоғидагиларни ҳисобга олган ҳолда моддий ёрдам бериш;

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 28-моддасининг иккинчи қисми ва «Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг (рўйхат рақами: 831, 13.10.1999 й.) 58-банди

касб ўрганиш, малака ошириш ёки қайта тайёрлаш даврида стипендия тўланиши ҳамда шу даврни меҳнат стажига қўшиш;

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 26-моддаси ва «Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низом (рўйхат рақами: 831, 13.10.1999 й.)

ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш имконияти таъминланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 22-моддаси ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 19 июлдаги 353-сонли қарори билан тасдиқланган «Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш тўғрисида»ги Низом

Меҳнат шартномаси алоҳида асослар бўйича бекор қилинган тақдирда ходимларга моддий мадад бериш учун кўшимча кафолатлар берилади (67-модда).

65-модда. Ишсизлик нафақасини тўлаш шартлари ва муддатлари

Ишсизлик нафақаси ишсиз деб эътироф этилган шахсга у иш кидираётган шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатдан ўтган кундан эътиборан тайинланади. Қарамоғида учтагача киши бўлган, ўттиз беш ёшга тўлмаган ишсиз эркакка ишсизлик нафақаси у ҳақ тўланадиган жамоат ишларида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиладиган тартибда иштирок этган тақдирда тайинланади. Ишсиз шахснинг нафақа олиш ҳуқуқи у иш кидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтган пайтдан бошлаб кечи билан ўн биринчи кундан эътиборан кучга киради.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 19 июлдаги 353-сон қарори билан тасдиқланган «Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш тўғрисида»ги Низом (65-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 25 декабрдаги 729-1 сон Қонуни таҳририда – Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 1-сон, 20-модда)

Ишсизлик нафақаси кўпи билан:

ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган ёки узоқ (бир йилдан ортиқ) танаффусдан кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашга ҳаракат қилаётган шахсга ўн икки ойлик давр мобайнида йигирма олти календарь ҳафта;

илгари ишламаган ва биринчи марта иш кидираётган шахсга эса ўн уч календарь ҳафта мобайнида тўланади.

Ишсиз ишсизлик нафақасини олиш даврида иш кидириши ва ҳар икки ҳафтада камида бир марта маҳаллий меҳнат органига

ишга ёки касбга тайёрлашга, қайта тайёрлашга, малакасини оширишга йўлланма олиш учун муружаат қилиши шарт.

(65-модданинг учинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

Ишсизлик нафақасининг миқдори қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иши билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 27 – 33-моддалари, «Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириши, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг (рўйхат рақами: 831, 13.10.1999 й.) VII бўлими («Ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби»)

66-модда. Ишсизлик нафақаси тўлашни бекор қилиш, тўхтатиб қўйиш ва унинг миқдорини камайтириш

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш бекор қилинади: ишсиз шахс ишга жойлашганда; ишсиз шахс таклиф қилинган мақбул келадиган ишни икки марта рад этган тақдирда; қарамоғида учтагача киши бўлган, ўттиз беш ёшга тўлмаган ишсиз эркак ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этишни рад этган тақдирда;

(66-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 25 декабрдаги 729-1 сон Қонунига мувофиқ тўртинчи хатбоши билан тўлдирилган – Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 1-сон, 20-модда)

ишсиз шахс қонун ҳужжатларига мувофиқ пенсия таъминоти ҳуқуқини олган тақдирда;

Қаранг: мазкур Кодекснинг 289 – 294-моддалари ва Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонуни

ишсиз шахс суднинг ҳукми билан қамоқ ёки озодликдан маҳрум этиш тартиқидаги жазога ҳукм қилинган бўлса;

(66-модданинг биринчи қисми бешинчи ва олтинчи хатбошилари Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 25 декабрдаги 729-1 сон Қонуни таҳририда – Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 1-сон, 20-модда)

ишсиз шахс ишсизлик нафақасини олиб турган даврда маҳаллий меҳнат органини хабардор қилмай вақтинча ишга жойлашган бўлса;

ишсизлик нафақасини алдов йўли билан олаётган бўлса;

(66-модданинг биринчи қисми еттинчи хатбошии Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 29 августдаги 681-1 сон Қонуни таҳририда – Олий Мажлис Ахборотномаси, 1998 й., 9-сон, 181-модда)

ишсиз шахс вафот этган тақдирда.

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш тўхтатиб турилади:

ишсиз шахс касбга ўрганиш, қайта тайёрлаш ёки малакасини оширишга юборилган бўлса, стипендия олиб касб ўрганиш, қайта тайёрлашдан ўтиш ёки малака ошириш даврида;

(66-модданинг иккинчи қисми иккинчи хатбошии Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 29 августдаги 681-1 сон Қонуни таҳририда – Олий Мажлис Ахборотномаси, 1998 й., 9-сон, 181-модда)

ишсиз шахс ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасида даволаш курсини ўтаётган бўлса, бундай муассасада бўлган даврида;

ишсиз шахс ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этаётган бўлса, бундай ишларда иштирок этган даврида.

(66-модданинг иккинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 25 декабрдаги 729-1 сон Қонунига мувофиқ тўртинчи хатбоши билан тўлдирилган – Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 1-сон, 20-модда)

Ишсиз шахс узрсиз сабабларга кўра белгиланган муддатда маҳаллий меҳнат органига келмаган тақдирда ишсизлик нафақасини тўлаш уч ойгача муддатга тўхтатиб қўйилиши ёки нафақанинг миқдори камайтирилиши мумкин.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 34-моддаси, «Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг (рўйхат рақами: 831, 13.10.1999 й.) 55-, 70-, 71-, 72-, 73-, 74- ва 75-бандлари (66-модданинг тўртинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 29 августдаги 681-1 сон Қонунига мувофиқ чиқарилган – Олий Мажлис Ахборотномаси, 1998 й., 9-сон, 181-модда)

67-модда. Меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда моддий мадад бериш учун белгиланган қўшимча кафолатлар

Меҳнат шартномаси:

ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли (89-модданинг тўртинчи қисми);

технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корxonанинг тугатилганлиги (100-модда иккинчи қисмининг 1-банди) сабабли;

ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиги ҳолатига кўра бажараётган ишига нолайиклиги сабабли (100-модда иккинчи қисмининг 2-банди);

шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга қайта тикланиши сабабли (106-модданинг 2-банди) бекор қилинган ҳолларда иш кидириш даврида икки ойдан ортиқ бўлмаган давр мобайнида ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолади, бунда ходимга тўланган бир ойлик ишдан бўшатиш нафақаси ҳам қўшиб ҳисобга олинади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатлар корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинган (100-модда иккинчи қисмининг 6-банди) ҳолларда ҳам татбиқ этилади.

(67-модданинг иккинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 12 майдаги 220-II сон Қонуни тахририда – Олий Мажлис Ахборотномаси, 2001 й., 5-сон, 89-модда)

Агар ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмида кўрсатилган ходимлар меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан бошлаб ўн календарь кун мобайнида маҳаллий меҳнат органида иш кидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтсалар, маҳаллий меҳнат органи берган маълумотномага биноан учинчи ой учун ҳам олдинги иш жойларидан ўртача иш ҳақи олиш ҳуқуқига эга бўладилар.

Ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмида кўрсатилган ходимларга уч ой мобайнида мақбул келадиган иш топиб берилмаган тақдирда улар ишсиз деб эътироф этиладилар.

(67-модданинг тўртинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 29 августдаги 681-1 сон Қонуни таҳририда – Олий Мажлис Ахборотномаси, 1998 й., 9-сон, 181-модда)

Ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмида кўрсатилган, меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин ўн кун ичида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган ва касби бўйича қайта ўқитилаётган ёки ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда малакасини ошираётган ходимларга қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда ва миқдорларда стипендия тўланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 26-моддаси ва «Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириши, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низом (рўйхат рақами: 831, 13.10.1999 й.)

Башарти иш берувчи ночор (банкрот) деб топилса, у билан меҳнат муносабатларида бўлган ходимлар иш ҳақи ва ўзларига тегишли бошқа тўловлар хусусида бошқа барча кредиторларнинг талабларига нисбатан имтиёзли ҳуқуқдан фойдаланадилар.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Банкротлик тўғрисида»ги Қонуни 134-моддаси

Тугатилаётган корхоналарнинг маблағи бўлмаган тақдирда ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимларга компенсациялар Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан тўланади.

(67-модданинг еттинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 15 апрелдаги 772-1 сон Қонуни таҳририда – Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 5-сон, 124-модда)

68-модда. Аҳолининг айрим тоифалари учун ишга жойлашишдаги қўшимча кафолатлар

Давлат:

ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларга, шу жумладан, ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналарга ҳамда кўп болали ота-оналарга;

Ўрга махсус, касб-хунар таълими муассасаларини тамомлаган ёшларга, шунингдек, олий ўқув юртларининг давлат грантлари асосида таълим олган битирувчиларига;

Ўзбекистон Республикаси Қурулли Кучларидан муддатли харбий хизматдан бўшатирилганларга;

ногиронларга ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахсларга;

жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарорига кўра тиббий йўсиндаги мажбурлов чораларига тортилган шахсларга;

одам савдосидан жабрланганларга кўшимча кафолатларни таъминлайди.

Кўшимча кафолатлар кўшимча иш жойлари, ихтисослаштирилган корхоналар, шу жумладан, ногиронлар меҳнат қиладиган корхоналар барпо этиш, махсус ўқув дастурларини ташкил этиш, корхоналарга ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган тоифадаги фуқароларни ишга жойлаштириш учун минимал иш жойларини белгилаш йўли билан, шунингдек, қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа чора-тадбирлар орқали таъминланади.

Иш берувчи иш жойларининг белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга жойлаштириш учун қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда маҳаллий меҳнат органлари ва бошқа органлар томонидан юбориладиган, ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган шахсларни ишга қабул қилиши шарт. Мазкур шахсларни ишга қабул қилишни асоссиз рад этган иш берувчи ва унинг ваколатли шахслари белгиланган тартибда жавобгар бўлади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 50-моддаси

(68-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонунига асосан биринчи, иккинчи ва учинчи қисмлар билан алмаштирилган – ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

Харбий хизматга чақирилган (ўтган) ходим резервга бўшатирилган ёки истеъфога чиққанидан кейин, башарти Ўзбекистон Республикаси Қурулли Кучлари сафидан, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги кўшинларидан бўшатирилган кунидан бошлаб узоғи билан уч ой ичида ишга жойлашиш масаласида иш берувчига мурожаат этган бўлса, аввалги иш жойида ишга жойлашиш ҳуқуқига эгадир.

(68-модданинг иккинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 22 декабрдаги ЎРҚ-238-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚҲТ, 2009 й., 52-сон, 553-модда)

Ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган), лекин кейинчалик резервга бўшатиш ёки истеъфого чиққан ходим, агар унинг ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган) кунидан бошлаб уч ойдан ортиқ вақт ўтмаган бўлса, аввалги иш жойига (лавозимига) қайтиб келиш ҳуқуқига эга.

(68-модданинг учинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 22 декабрдаги ЎРҚ-238-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚҲТ, 2009 й., 52-сон, 553-модда)

Корхона қайта ташкил этилганда ҳарбий хизматдан бўшатиш шартлари ишга жойлаштиришни унинг ҳуқуқий вориси, корхона тугатилганда эса маҳаллий меҳнат органи амалга оширади.

(68-модданинг тўртинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 20 августдаги 832-сон Қонуни таҳририда – Олий Мажлис Аxbоротномаси, 1999 й., 9-сон, 229-модда)

Ходимларга ушбу модданинг тўртинчи ва бешинчи қисмларида кўрсатилган кафолатларни бериш мумкин бўлмаган ҳолларда маҳаллий меҳнат органи ишга жойлаштиришни, зарур ҳолларда эса касби бўйича бепул ўқитишни таъминлайди.

(68-модданинг еттинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚҲТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

Ушбу модданинг тўртинчи, бешинчи, олтинчи ва еттинчи қисмларида назарда тутилган кафолатлар мукобил хизматга чақирилган ходимларга ҳам татбиқ этилади.

Кўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 7- ва 8-моддалари.

(68-модданинг саккизинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚҲТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

69-модда. Давлат органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланган ходимларни ишга жойлаштириш юзасидан қўшимча кафолатлар

Давлат органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли ишдан озод қилинган ходимларга сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколатлари тугагандан кейин аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, аввалгисига тенг иш (лавозим) берилади.

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 9-моддаси.

69¹-модда. Судьялик лавозимига сайланган ёки тайинланган ходимларни ишга жойлаштиришдаги қўшимча кафолатлар

Судьялик лавозимига сайланганлиги ёки тайинланганлиги туфайли ишдан озод қилинган ходимларга уларнинг ваколатлари тугаганидан кейин судьялик лавозимига сайланишига ёки тайинланишига қадар эгаллаб турган аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаганда эса аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) берилади.

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 9¹-моддаси.

(69¹-модда Ўзбекистон Республикасининг 2014 йил 20 январдаги ЎРҚ-365-сонли Қонунига асосан киритилган – ЎР ҚХТ. 2014 й., 4-сон, 45-модда)

70-модда. Иш билан таъминлаш соҳасидаги қўшимча имтиёзлар

Қорақалпоғистон Республикаси давлат ҳокимияти органларининг, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорлари, жамоа келишувлари ва жамоа шартномаларида иш билан таъминлаш соҳасида қўшимча имтиёзлар назарда тутилиши мумкин.

71-модда. Аҳолини ишга жойлаштириш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини текшириб бориш ва уларни бузганлик учун жавобгарлик

Аҳолини ишга жойлаштириш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя қилинишини текширишни давлат ҳокимияти ва бошқарув органлари, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва унинг таркибий бўлинмалари, касаба уюшмалари амалга оширадilar.

(71-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 26 декабрдаги ЎРҚ-416-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2016 й., 52-сон, 597-модда)

Қаранг: мазкур Кодекснинг 9-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 24 февралдаги ПҚ-2498-сонли «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги фаолиятини ташкил этишини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил 20 апрелдаги 117-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги тўғрисида»ги Низом, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 19 февралдаги 29-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Меҳнатни муҳофаза қилиш бошқармаси тўғрисида»ги Низом ва «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси тўғрисида»ги Низом ва Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни

Меҳнат қилишга мажбурлашда, шунингдек, аҳолини ишга жойлаштириш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузишда айбдор шахслар қонун ҳужжатларига мувофиқ жавобгар бўладilar.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси 49- ва 50-моддалари, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 148-моддаси ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 1 декабрдаги 504-сонли қарори билан тасдиқланган «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун жарималар солиш тартиби тўғрисида»ги Низом

VI БОБ. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ

1-§. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

72-модда. Меҳнат шартномасининг тушунчаси ва тарафлари

Меҳнат шартномаси ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувдир.

Ходим ва иш берувчи меҳнат шартномасининг тарафлари бўлиб ҳисобланадилар.

Меҳнат шартномасини тузиш ҳақидаги келишувдан олдин қўшимча ҳолатлар (танловдан ўтиш, лавозимга сайланиш ва бошқалар) бўлиши мумкин.

Ходим ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисида қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда меҳнат шартномалари тузиши мумкин.

(72-модданинг тўртинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

73-модда. Меҳнат шартномасининг мазмуни

Меҳнат шартномасининг мазмуни тарафлар келишуви бўйича, шунингдек, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланади.

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан қуйидагилар белгиланади:

иш жойи (корхона ёки унинг бўлинимаси);

ходимнинг меҳнат вазифаси – мутахассислиги, малакаси, у ишлайдиган лавозим;

ишнинг бошланиш куни;

меҳнат шартномаси муайян муддатга тузилганда унинг амал қилиш муддати;

меҳнат ҳақи миқдори ва меҳнатнинг бошқа шартлари.

Қўшимча маълумот учун қarang: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган «Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиши юзаси»

дан тавсиялари»нинг III («Меҳнат шартномаси (контракт)нинг зарур шартлари») ва IV бўлимлари («Меҳнат шартномаси (контракт)нинг қўшимча шартлари»)

Меҳнат шартномасини тузиш пайтида ходимларнинг қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари даражаси пасайтирилиши мумкин эмас.

74-модда. Меҳнат шартномасининг шакли

Меҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилади.

Меҳнат шартномасининг шакли Ўзбекистон Республикаси Хукумати томонидан белгиланган тартибда тасдикланадиган намунавий шартномани ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган Меҳнат шартномаси (контракт)нинг намунавий шакли

Меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган камида икки нусхада тузилади ва ҳар бир тарафга сақлаш учун топширилади.

Меҳнат шартномасида тарафларнинг манзиллари кўрсатилади.

Меҳнат шартномаси ходим ва ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг имзолари билан мустаҳкамланиб, имзоланган муддати қайд этиб қўйилади. Мансабдор шахснинг имзоси имзонинг ҳақиқий ва ваколатли эканлигини таъкидлаш тариқасида корхона мухри билан (муҳр мавжуд бўлган тақдирда) тасдикланади.

(74-модданинг бешинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2015 йил 20 августдаги ЎРҚ-391-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2015 й., 33-сон, 439-модда)

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган «Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялари»нинг V бўлими («Меҳнат шартномаси (контракт)ни расмийлаштириш»)

75-модда. Меҳнат шартномасининг муддати

Меҳнат шартномалари:

номуайян муддатга;

беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга;

муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилиши мумкин.

Агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган бўлса, меҳнат шартномаси номуайян муддатга тузилган деб ҳисобланади.

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг розилигисиз муайян муддатга, шунингдек, муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб қайта тузилиши мумкин эмас.

Қўшимча маълумот учун қarang: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялар»нинг I бўлими («Умумий қисм») иккинчи хатбошиси

76-модда. Иш берувчининг муддатли меҳнат шартномаси тузиш ҳуқуқини чеклаш

Муддатли меҳнат шартномалари:

бажарилажак ишнинг хусусияти, уни бажариш шартлари ёки ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган тарзда, номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда;

корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса бош бухгалтер вазифасини бажарувчи ходим билан;

конунда назарда тutilган бошқа ҳолларда тузилиши мумкин.

Қarang: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори 5-банди.

(76-модданинг матни Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 12 майдаги 220-II сон Қонуни таҳририда – Олий Мажлис Ахборотномаси, 2001 й., 5-сон, 89-модда)

2-§. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ТУЗИШ

77-модда. Ишга қабул қилишга йўл қўйиладиган ёш

Ишга қабул қилишга ўн олти ёшдан йўл қўйилади.

(77-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрдаги ЎРҚ-239-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 554-модда)

Ёшларни меҳнатга тайёрлаш учун умумтаълим мактаблари, ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртларининг ўқувчиларини уларнинг соғлиғига ҳамда маънавий ва ахлоқий камол топишига зиён етказмайдиган, таълим олиш жараёнини бузмайдиган енгил ишни ўқишдан бўш вақтида бажариши учун улар ўн беш ёшга тўлганидан кейин ота-онасидан бирининг ёки ота-онасининг ўрнини босувчи шахслардан бирининг ёзма розилиги билан ишга қабул қилишга йўл қўйилади.

(77-модданинг иккинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрдаги ЎРҚ-239-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 554-модда)

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилиш ушбу Кодекснинг 241-моддасида назарда тутилган талабларга риоя этилган ҳолда амалга оширилади.

Қўшимча маълумот учун қarang: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 12 сентябрдаги 207-сонли «Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисидаги конвенцияни ҳамда болалар меҳнатининг оғир шакллари тақиқлаш ва йўқ қилишга доир шошилинч чоралар тўғрисидаги конвенцияни амалга ошириш чора-тадбирлари ҳақида»ги қарори

78-модда. Ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этишга йўл қўйилмаслиги

Ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этишга йўл қўйилмайди.

Қуйидагилар ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этиш деб ҳисобланади:

ушбу Кодекс 6-моддасининг биринчи қисми талабларининг бузилиши;

иш берувчи томонидан таклиф қилинган шахсларни ишга қабул қилмаслик;

иш берувчи қонунга мувофиқ меҳнат шартномаси тузиши шарт бўлган шахсларни (белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахсларни; ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлларни – тегишинча уларнинг ҳомиладорлиги ёки боласи борлигини важ қилиб) ишга қабул қилмаслик;

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 20 августдаги 186-сонли қарори билан тасдиқланган «Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иши топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириши учун иши ўришларини банд қилиб қўйиши тартиби тўғрисида»ги Низом ва мазкур Кодекснинг 224-моддаси

(78-модданинг иккинчи қисми тўртинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 29 августдаги 681-1 сон Қонуни тахририда – Олий Мажлис Ахборотномаси, 1998 й., 9-сон, 181-модда)

қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳоллар.

Хусусан, қаранг: мазкур Кодекснинг 68-, 69-, 69¹-, 224-, 239-моддалари

Ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда ходимнинг талаби билан иш берувчи ишга қабул қилишни рад этишнинг сабабини асослаб уч кун муддат ичида ёзма жавоб бериши шарт, бу жавоб ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланган бўлиши лозим. Асослантирилган жавоб бериш ҳақидаги талабларни қондиришни рад этиш ходимнинг ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганлиги устидан шикоят қилишига тўсиқ бўлмайди.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари тўғрисида»ги, «Фуқароларнинг ҳуқуқлари ва эркинликларини бузадиган хатти-ҳаракатлар ва қарорлар устидан судга шикоят қилиш тўғрисида»ги Қонунлари ва Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси II бўлимининг 3-кичик бўлими («Давлат органлари ва бошқа органлар, шунингдек, мансабдор шахсларнинг хатти-ҳаракатлари (қарорлари) устидан берилган шикоят ва аризалар бўйича иш юритиши»)

79-модда. Қариндош-уруғларнинг давлат корхонасида бирга хизмат қилишларини чеклаш

Ўзаро яқин қариндош ёки қуда-анда бўлган шахсларнинг (оталар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғил ва қизлар, эр-хотинлар, шунингдек, эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва болалари), башарти улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса, бир давлат корхонасида бирга хизмат қилишлари тақиқланади.

Бу қоидадан истиснолар Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланиши мумкин.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган «Давлат (акционерлик) корхоналарининг Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 79-моддасида назарда тутилган қариндош-уруғларнинг, агар уларнинг хизматлари улардан бирининг бошқасига бевосита бўйсунуши ёки назорати остида бўлиши билан боғлиқ бўлса, бирга хизмат қилишларини чеклаш қондаларидан истисно этилиши мумкин бўлган ходимлари Рўйхати»

80-модда. Ишга қабул қилиш вақтида талаб қилинадиган ҳужжатлар

Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахс куйидаги ҳужжатларни:

паспорт ёки унинг ўрнини босадиган бошқа ҳужжатни, ўн олти ёшгача бўлган шахслар эса туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома ва турар жойидан маълумотномани;

меҳнат дафтарчасини, биринчи маротаба ишга кираётган шахслар бундан мустасно. Ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан олган маълумотномани;

ҳарбий хизматга мажбурлар ёки чақирилувчилар тегишинча ҳарбий билетни ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳномани;

қонун ҳужжатларига мувофиқ махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга шахсларгина бажариши мумкин бўлган ишларга кираётганда олий ёки ўрта махсус, касб-хунар ўқув юртини тамомлаганлиги тўғрисидаги дипломни ёхуд мазкур ишни бажариш ҳуқуқини берадиган гувоҳномани ёки бошқа тегишли ҳужжатни тақдим этади.

(80-модда биринчи қисмининг бешинчи хатбоииси Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрдаги ЎРҚ-239-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 554-модда)

Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахсдан қонун ҳужжатларида кўрсатилмаган ҳужжатларни талаб қилиш тақиқланади.

Ишга кираётган шахснинг پاسпорти ҳақиқий бўлмаса, худди шунингдек, ишга кираётган шахс вақтинча ёки доимий прописка-сиз ёхуд турган жойи бўйича ҳисобда турмаган бўлса, ишга қабул қилиш рад этилиши мумкин.

(80-модда Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 25 апрелдаги ЎРҚ-405-сонли Қонунига асосан учинчи қисм билан тўлдирилган – ЎР ҚХТ, 2016 й., 17-сон, 173-модда)

81-модда. Меҳнат дафтарчаси

Меҳнат дафтарчаси ходимнинг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжатдир.

Иш берувчи корхонада беш кундан ортиқ ишлаган барча ходимларга меҳнат дафтарчасини тутиши шарт, ўриндошлик асосида ишловчилар бундан мустасно.

Иш берувчи меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга ўтказиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги маълумотларни ёзиши шарт. Ходимнинг илтимосига кўра меҳнат дафтарчасига ўриндошлик асосида ишлаган ва вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврлар ҳақидаги ёзувлар киритилади. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари) меҳнат дафтарчасига ёзилмайди.

Қўшимча маълумот учун қаранг: «Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида»ги Йўриқнома (рўйхат №402, 29.01.1998 й.)

82-модда. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш тартиби

Ишга қабул қилиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асос бўлади.

Корхона раҳбарини ишга қабул қилиш корхона мулки эгасининг ҳукуки бўлиб, бу ҳукукни у бевосита, шунингдек, ўзи вакил қилган органлар орқали ёки корxonани бошқариш ҳукуки берилган корхона кенгаши, бошқаруви ёхуд бошқа органлар орқали амалга оширади.

Корхона раҳбари корхона мулкдори унга берган ваколатлар доирасида ходимлар билан меҳнат шартномалари тузади.

Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ тузилган меҳнат шартномасининг мазмунига тўла мувофиқ равишда чиқарилади.

Буйруқ ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Ишга қабул қилиш ҳукукига эга бўлган мансабдор шахс томонидан ёки унинг ижозати билан ходимга ҳақиқатда ишлашга рухсат этилган бўлса, ишга қабул қилиш тегишли равишда расмийлаштирилган ёки расмийлаштирилмаганлигидан қатъи назар, иш бошланган кундан эътиборан меҳнат шартномаси тузилган деб ҳисобланади.

83-модда. Меҳнат шартномасининг кучга кириши ва ишнинг бошланиш куни

Қонун ҳужжатларига мувофиқ тузилган меҳнат шартномаси у имзоланган пайтдан бошлаб кучга киради. Ходим шартномада белгиланган кундан бошлаб ўзининг меҳнат вазифаларини бажаришга киришмоғи лозим.

Агар меҳнат шартномасида ишнинг бошланиш куни ҳақида шартлашилмаган бўлса, ходим меҳнат шартномаси имзоланган иш кунининг (сменанинг) эртасидан кечикмай ишга тушмоғи лозим.

84-модда. Ишга қабул қилишда дастлабки синов

Меҳнат шартномаси қуйидаги мақсадда дастлабки синов шarti билан тузилиши мумкин:

ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш;

ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келиши.

Дастлабки синовни ўташ ҳақида меҳнат шартномасида шартлашилган бўлиши лозим. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.

Ҳомилалар аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар, ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаларининг ҳамда олий ўқув юртларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кираётган битирувчилари ишга қабул қилинганда, шунингдек, ходимлар билан олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилиб, ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди.

(84-модданинг учинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни тахририда – ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

85-модда. Дастлабки синов муддати

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддати киритилмайди.

**86-модда. Дастлабки синов даврида ходимларга
меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг
таътиқ этилиши**

Дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва қорхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ таътиқ этилади.

Дастлабки синов даври меҳнат стажига киритилади.

87-модда. Дастлабки синов натижаси

Дастлабки синов муддати тугагунга қадар ҳар бир тараф иккинчи тарафни уч қун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир. Бундай ҳолда иш берувчи меҳнат шартномасини синов натижаси қоникарсиз бўлгандагина бекор қилиши мумкин.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган огоҳлантириш муддатини қискартиришга фақат шартнома тарафларининг келишуви билан йўл қўйилади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ёки меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгилаб олинган огоҳлантириш муддати мобайнида ходим меҳнатга онд муносабатларни бекор қилиш тўғрисида берилган аризани қайтариб олишга ҳақлидир.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори 10-, 11- ва 12-бандлари.

Агар дастлабки синов муддати тугагунга қадар тарафлардан бирортаси ҳам меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилмаган бўлса, шартноманинг амал қилиши давом этади ва бундан кейин уни бекор қилишга умумий асосларда йўл қўйилади.

Қўшимча маълумот учун қаранг: мазкур Кодекснинг VI боби 4-параграфи («Меҳнат шартномасининг бекор қилиниши»)

3-§. МЕХНАТ ШАРТНОМАСИНИ ЎЗГАРТИРИШ

88-модда. Мехнат шартларини белгилаш ва ўзгартиришнинг умумий тартиби

Мехнат шартлари деганда мехнат жараёнидаги ижтимоий ва ишлаб чиқариш омилларининг жами тушунилади.

Ижтимоий омиллар жумласига мехнат ҳақи миқдори, иш вақтининг, таътилнинг муддати ва бошқа шартлар киради.

Техника, санитария, гигиенага оид, ишлаб чиқариш-маиший ва бошқа шартлар ишлаб чиқариш омиллари деб ҳисобланади.

Мехнат шартлари мехнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек, мехнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгиланади.

Мехнат шартларини ўзгартириш, улар қайси тартибда белги-ланган бўлса, шундай тартибда амалга оширилади.

Мехнат шартномаси тарафларидан бирининг талаби билан мехнат шартларини ўзгартиришга ушбу Кодекснинг 89- ва 90-моддаларида назарда тутилган ҳолларда йўл қўйилади.

89-модда. Иш берувчининг ходим розилигисиз мехнат шартларини ўзгартириш ҳукуқи

Иш берувчи ходимнинг розилигисиз мехнат шартларини ўзгартиришга фақат технологиядаги, ишлаб чиқариш ва мехнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги, башарти бундай ўзгаришлар ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши олдиндан аниқ бўлган ҳоллардагина ҳақлидир.

Иш берувчи айрим тоифадаги ходимлар учун мехнат шартларини ўзгартириш хусусида корхонадаги ходимларнинг вакиллик органлари билан олдиндан маслаҳатлашиб олади.

Иш берувчи мехнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб тилхат олиши шарт. Кўрсатилган муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Ходим билан мехнат шартномаси у янги мехнат шартлари асо-сида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли бекор қилиниши мумкин, бунда ходимга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.

Кўпчилик ходимлар гуруҳи учун меҳнат шартлари ноқулай тарзда ўзгарган тақдирда иш берувчи маҳаллий меҳнат органига бундай ўзгартиришларнинг сабаби ҳақида маълумот бериши шарт.

Ходим иш берувчи томонидан меҳнат шартлари ўзгартирилганлиги устидан судга шикоят қилишга ҳақли. Низони кўриш вақтида иш берувчининг зиммасига аввалги меҳнат шартларини сақлаб қолиш имконияти йўқлигини исботлаб бериш мажбурияти юклатилади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси II бўлимининг 2-кичик бўлими («Даъво ишларини юритиш»)

90-модда. Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳуқуқи

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда ходим иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлидир.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 226 – 229-моддалари ва «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташиқлот ички меҳнат тартиби» намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.19.2-банди

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги аризаси берилган кундан эътиборан уч кундан кечиктирмай иш берувчи томонидан кўриб чиқилиши лозим.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги талаблари рад этилган тақдирда иш берувчи унга рад этишнинг сабабини ёзма шаклда маълум қилиши керак. Ходимга унинг талабларини рад этиш сабабларини маълум қилмаслик ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш рад этилганлиги хусусида шикоят қилиши учун тўсик бўла олмайди.

(90-модданинг учинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

91-модда. Иш жойини ўзгартириш

Меҳнат шартномасида шартлашиб олинмаган иш жойини ўзгартириш меҳнат шартларини ўзгартириш деб ҳисобланмайди ва бу ҳақда ходим билан келишиш талаб қилинмайди.

92-модда. Бошқа доимий ишга ўтказиш

Бошқа доимий ишга ўтказишга (ходимнинг меҳнат вазифаларини ўзгартиришга) – унга бошқа мутахассислик, малака, лавозимга оид ишни топширишга фақат унинг розилиги билан йўл қўйилиши мумкин.

Агар объектив сабабларга кўра (100-модда иккинчи қисмининг 1-, 2- ва 6-бандлари ва 106-модданинг 2-банди) меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган меҳнат вазифаси доирасида ишни давом эттириш мумкин бўлмаса, иш берувчи ходимга мутахассислиги ва малакасига мувофиқ келадиган ишни (ходим бажараётган ишга ёки эгаллаб турган лавозимига номувофиқ бўлса, мутахассислиги бўйича бирмунча кам малака талаб этиладиган бошқа ишни), бундай иш бўлмаган тақдирда эса корхонада мавжуд бўлган бошқа ишни таклиф этиши шарт. Ходим бошқа ишга ўтишдан бош тортган ёки корхонада мувофиқ келадиган иш бўлмаган тақдирда меҳнат шартномаси умумий асосларда бекор қилиниши мумкин.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 89-моддаси тўртинчи қисми ва VI боби 4-параграфи («Меҳнат шартномасининг бекор қилиниши»)

93-модда. Меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви бўйича вақтинча бошқа ишга ўтказиш

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишув бўйича вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади.

Бошқа ишга ўтказиш муддати тугагач, иш берувчи ходимга унинг аввалги ишини бериши шарт.

94-модда. Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш

Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш хақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш корхонада мавжуд бўлса, иш берувчи томонидан қаноатлантирилиши керак.

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун узрли сабаблар рўйхати, шунингдек, бошқа ишга ўтказилганда меҳнатга ҳақ тўлаш тартиби жамоа шартномасида белгилаб қўйилиши мумкин, агар бундай шартнома тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Ходимларнинг соғлиги ҳолатига кўра вақтинча енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш, шунингдек, хомиладор аёлларни ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни вақтинча ана шундай ишга ўтказиш ушбу Кодекснинг тегишинча 218-, 226- ва 227-моддаларида назарда тутилган тартибда амалга оширилади.

95-модда. Иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабати билан ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади. Бундай ҳолда ходим соғлиғига тўғри келмай-диган бошқа ишга ўтказилиши мумкин эмас.

Ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда унга бажараётган ишига қараб, лекин аввалги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади.

Бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегараси, меҳнатга тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдорлари, шунингдек, ишлаб чиқариш зарурияти деб ҳисобланадиган ҳолатлар жамоа шартномасида кўрсатилади, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

96-модда. Меҳнат шартномасини ўзгартиришни расмийлаштириш

Доимий бошқа ишга ўтказиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Бошқа доимий ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар асос бўлади.

Доимий бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги буйруқ меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришларнинг мазмунига тўла мувофиқ ҳолда чиқарилади ва ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш унинг муддати кўрсатилган ҳолда буйруқ билан расмийлаштирилади.

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан ҳамда ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун унинг аризаси, хомиладор аёлларни ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни вақтинча бошқа ишга ўтказиш

ҳақида буйруқ чиқариш учун эса уларнинг аризаси ва тиббий хулоса асос бўлади.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 94-, 226- ва 227-моддалари

Ходимни иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун ишлаб чиқариш зарурияти ёки ишда бекор туриб қолиш фактининг мавжудлиги асос бўлади.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 95-моддаси

Вақтинча бошқа ишга ўтказишлар меҳнат шартномасида акс эттирилмайди.

Меҳнат шартларини ўзгартириш, шунингдек, иш жойини ўзгартириш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгартишлар асос бўлади.

Меҳнат шартномасида муайян иш жойи аниқ кўрсатиб қўйилган ҳолларда иш жойини ўзгартириш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгартишлар асос бўлади.

4-§. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИНГ БЕКОР ҚИЛИНИШИ

97-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари

Меҳнат шартномаси қуйидаги сабабларга кўра бекор қилиниши мумкин:

1) тарафларнинг келишувига кўра. Ушбу асосга биноан меҳнат шартномасининг барча турлари исталган вақтда бекор қилиниши мумкин;

2) тарафлардан бирининг ташаббуси билан;

Қаранг: мазкур Кодекснинг 99- ва 100-моддалари

3) муддатнинг тугаши билан;

Қаранг: мазкур Кодекснинг 105-моддаси

4) тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра;

Қаранг: мазкур Кодекснинг 106-моддаси

5) меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра. Меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисидаги шарт меҳнат шартномасида бу шартнома иш берувчи томонидан корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилганда, шунингдек, қонунда йўл қўйиладиган бошқа ҳолларда ҳам назарда тутилиши мумкин.

(97-модданинг 5-банди Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 12 майдаги 220-II сон Қонуни таҳририда – Олий Мажлис Ахборотномаси, 2001 й., 5-сон, 89-модда)

6) янги муддатга сайланмаганлиги (танлов бўйича ўтмаганлиги) ёхуд сайланишда (танловда) қатнашишни рад этганлиги муносабати билан.

(97-модда Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 1 майдаги 621-I сон Қонунига мувофиқ 6-банд билан тўлдирилган – Олий Мажлис Ахборотномаси, 1998 й., 5-6-сон, 102-модда)

98-модда. Корхона мулкдори алмашган, корхона қайта ташкил этилган, идоровий бўйсунуви ўзгарган ҳолларда меҳнат шартномаси амал қилишининг давом этиши

Корхона мулкдори алмашганда, худди шунингдек, корхона қайта ташкил этилганда (қўшиб юборилган, бирлаштирилган, бўлиб юборилган, қайта тузилган, ажратилганда) меҳнат муносабатлари ходимнинг розилиги билан давом этаверади.

Янги мулкдор корxonанинг раҳбари унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир (100-модда иккинчи қисмининг 6-банди). Корxonанинг бошқа ходимлари билан эса меҳнат шартномаси қонун ҳужжатларига мувофиқ ҳолда бекор қилиниши мумкин.

(98-модданинг иккинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 12 майдаги 220-II сон Қонуни таҳририда – Олий Мажлис Ахборотномаси, 2001 й., 5-сон, 89-модда)

Корxonанинг бир орган бўйсунувидан бошқа орган бўйсунувига ўтказилиши меҳнат шартномасининг амал қилишини тўхтатмайди.

99-модда. Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш

Ходим номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам, икки ҳафта олдин иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириб бекор қилишга ҳақлидир. Огоҳлантириш муддати тугагандан сўнг ходим ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса ходимга меҳнат дафтарчасини бериши ва у билан ҳисоб-китоб қилиши шарт.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномаси огоҳлантириш муддати тугамасдан олдин ҳам бекор қилиниши мумкин.

Қаранг: «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиши шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, таъкилот ички меҳнат тартиби» намунавий қондаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.23 – 2.28-бандлари.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ёки тарафлар келишуви бўйича белгиланган огоҳлантириш муддати давомида ходим берган аризани қайтариб олишга ҳақлидир.

Агар огоҳлантириш муддати тугагандан кейин ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинмаган ва меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги ариза ўз кучини йўқотади, бундай ҳолда меҳнат шартномасини шу аризага мувофиқ бекор қилишга эса йўл қўйилмайди.

Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақидаги ариза у ўз ишини давом эттиришининг имкони йўқлиги (ўқув юртига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланганлиги ва бошқа ҳоллар) билан боғлиқ бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши керак.

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори 15-банди

Муддатли меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан муддатидан олдин бекор қилинганда ушбу Кодекснинг 104-моддасида

назарда тутилган тартибда ходимнинг неустойка тўлаши белгилаб қўйилиши мумкин.

100-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосли бўлиши шарт.

Қуйидаги сабаблардан бирининг мавжудлиги меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асосли эканлигини билдиради:

1) технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги;

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори 23-, 24-, 26-, 27- ва 42-бандлари

2) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойик бўлиб қолиши;

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори 28- ва 42-бандлари

3) ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги. Аввал меҳнат вазифаларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга ҳилоф ноҳўя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади;

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори 29-, 32-, 33-бандлари

4) ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта кўпол равишда бузганлиги.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта кўпол равишда бузишларнинг рўйхати:

ички меҳнат тартиби қондалари;

корхона мулкдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси;

айрим тоифадаги ходимларга нисбатан қўлланиладиган интизом ҳақидаги низом ва уставлар билан белгиланади.

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши кўпол тусга эгаллиги ёки эга эмаслиги ҳар бир муайян ҳолда содир қилинган ноҳўя ҳаракатнинг оғир-енгиллигига ҳамда бундай бузиш туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатларга қараб ҳал этилади;

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори 29-, 32-, 34 – 38-бандлари ва «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартиби» намунавий қондаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.38-банди

5) ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек, меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги;

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори 39-банди ва «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартиби» намунавий қондаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.30-банди

6) корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинганлиги. Мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини корхона мулк

қилиб олинган кундан бошлаб уч ой мобайнида бекор қилишга йўл қўйилади. Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ҳамда бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилларда бўлган вақти, узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлари бу муддатга киритилмайди;

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори 40-банди

(100-модданинг иккинчи қисми 6-банди Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 12 майдаги 220-II сон Қонуни таҳририда – Олий Мажлис Аxbоротномаси, 2001 й., 5-сон, 89-модда)

7) ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги, қонун ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи мавжуд бўлганда.

(100-модданинг иккинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2010 йил 22 декабрдаги ЎРҚ-272-сонли Қонунига мувофиқ 7-банд билан тўлдирилган – ЎР ҚХТ, 2010 й., 51-сон, 483-модда)

Ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилларда бўлган даврида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустасно.

Қаранг: «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юретиши шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташиқлот ички меҳнат тартиби» намунавий қондаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.32-банди

101-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб олиш

Башарти жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, шартномани бундай розиликни олмай туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди. Меҳнат шартномаси:

корхона тугатилиши муносабати билан;

корхона раҳбари билан тузилган шартномани ушбу Кодекс 100-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган асослардан бирига кўра;

ушбу Кодекс 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-бандига кўра иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган тақдирда касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг розилигини олиш талаб этилмайди.

(101-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 12 майдаги 220-II сон Қонуни тахририда – Олий Мажлис Ахборотномаси, 2001 й., 5-сон, 89-модда)

Касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш масаласи бўйича қабул қилган қарори ҳақида иш берувчига ёзма равишда хабар бериши керак, бундай хабар меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ёзма тақдимномаси олинган кундан бошлаб ўн кунлик муддат ичида маълум қилинади.

Иш берувчи касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмай меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Меҳнат интизомини бузганлик учун (100-модда иккинчи қисмининг 3- ва 4-бандлари) меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан бекор қилишга интизомий жазоларни қўллаш учун белгиланган муддатлар (182-модда) ўтиб кетгандан кейин йўл қўйилмайди.

102-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш

Иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни куйидаги муддатларда ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши шарт:

1) меҳнат шартномаси технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан

(100-модда иккинчи қисмининг 1-банди), шунингдек, ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги муносабати билан, қонуни ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи мавжуд бўлган тақдирда (100-модда иккинчи қисмининг 7-банди) бекор қилинганда камда икки ой олдин;

Қаранг: «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва ҳўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, қорхона, муассаса, ташиқлот ички меҳнат шартибийнинг намунавий қондалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.34-бандининг 2-хатбоииси

(102-модда биринчи қисмининг 1-банди Ўзбекистон Республикасисининг 2010 йил 22 декабрдаги ЎРҚ-272-сонли Қонуни тахририда – ЎР ҚХТ, 2010 й., 51-сон, 483-модда)

2) меҳнат шартномаси ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиги ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилинганда (100-модда иккинчи қисмининг 2-банди) камда икки ҳафта олдин.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ушбу модда биринчи қисмининг 1- ва 2-бандларида назарда тутилган огоҳлантириш унинг муддатига мувофиқ келадиган пудлиқ компенсация билан алмаштирилиши мумкин.

Агар тиббий хулосага кўра мазкур ишни бажариш ходимнинг соғлиғига тўғри келмаса, меҳнат шартномаси ходимнинг соғлиги ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилинганда ушбу модда биринчи қисмининг 2-бандида назарда тутилган огоҳлантириш қилинмайди. Бундай ҳолда ходимга икки ҳафталик иш ҳақи миқдориди компенсация тўланади.

Қаранг: «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва ҳўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, қорхона, муассаса, ташиқлот ички меҳнат шартибийнинг намунавий қондалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.34-бандининг 3-хатбоииси ва 2.35-банди

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси қорхона мулкдорини алмашини сабабли бекор қилинганда (100-модда иккинчи қисмининг 6-банди) янги мулкдор уни меҳнатта онд муносабатларининг келгусида бекор қилиниши тўғрисида камда икки ой олдин ёши равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши ёки унга шунга муносиб компенсация тўлаши шарт.

(102-модданинг тўртинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 12 майдаги 220-II сон Қонуни тахририда – Олий Мажлис Ахборот-номаси, 2001 й., 5-сон, 89-модда)

Меҳнат шартномаси ходим айбли хатти-ҳаракатлар содир этганлиги муносабати билан бекор қилинган ҳолларда (100-модда иккинчи қисмининг 3- ва 4-бандлари), иш берувчи ходимни меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилиниши тўғрисида камида уч кун олдин хабардор қилади ёки унга шунга мутаносиб компенсация тўлайди.

Қаранг: «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиши шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартиби» намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.36-банди

Огоҳлантириш муддати давомида, меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлар содир этганлиги муносабати билан бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантиришни истисно этганда, ходимга бошқа иш қидириш учун ҳафтада камида бир кун шу вақт учун иш ҳақи сақланган ҳолда ишга чиқмаслик ҳуқуқи берилади. Ходимни огоҳлантириш муддатига вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, шунингдек, унинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажарган вақти қўшилмайди, меҳнатга оид муносабатларнинг корхона тугатилганлиги натижасида бекор қилиниши бундан мустасно.

Иш берувчи ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида ўз вақтида, лекин камида икки ой олдин тегишли касаба уюшмаси органи ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига ахборот тақдим этади ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатли ишларни амалга оширади. Иш берувчи, шунингдек, камида икки ой олдин ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда бўлажак ишдан озод қилиш тўғрисидаги маълумотларни маҳаллий меҳнат органига ҳам маълум қилиши шарт.

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори 17-банди

103-модда. Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун бериладиган имтиёзли ҳуқуқ

Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорилик бўлган ходимларга берилади.

Малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда қуйидагиларга афзаллик берилади:

- 1) қарамоғида икки ёки ундан ортиқ киши бўлган ходимларга;
- 2) оиласида ундан бўлак мустақил иш ҳақи олувчи бўлмаган шахсларга;
- 3) мазкур корхонада кўп йиллик иш стажига эга бўлган ходимларга;
- 4) ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртларида тегишли мутахассислик бўйича малакасини ошираётган ходимларга ва ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртларини тамомлаган шахсларга ўқишни тугатгандан сўнг мутахассислиги бўйича ишлаётган тақдирда икки йил мобайнида;

(103-модда иккинчи қисмининг 4-банди Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрдаги ЎРҚ-239-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 554-модда)

- 5) мазкур корхонада меҳнатда майиб бўлиб қолган ёки касб касаллигини орттирган шахсларга;

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 1 июлдаги 195-сонли «Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари томонидан фуқароларни тиббий кўрикдан ўтказиш тартибини янада такомиллаштиришга, ногиронликни ва касбий меҳнатга лаёқат йўқотилиши даражасини аниқлашга йўналтирилган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида»ги қарори

6) уруш ногиронлари, уруш қатнашчилари ва уларга тенглаштирилган шахсларга;

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 8 сентябрдаги 252-сонли қарори билан тасдиқланган «Давлат пенсияларини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг 1-илоvasи («Уруш қатнашчиларига тенглаштириладиган шахслар») ва 2-илоvasи («Уруш ногиронларига тенглаштириладиган шахслар»)

7) атом объектларидаги фалокатлар оқибатида келиб чиққан оширилган радиация нурланиши билан боғлиқ нурланиш касаллиги ва бошқа касалликларга йўлиққан ёки шундай касалликларни бошидан кечирган шахсларга; ногиронлиги атом объектларидаги фалокатлар муносабати билан бошланганлиги аниқланган ногиронларга; ана шундай фалокатлар ва ҳалокатлар оқибатларини бар-тараф этиш ишлари қатнашчиларига, шунингдек, мазкур зоналардан эвакуация қилинган ёки кўчирилган шахсларга ҳамда уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга.

Хусусан, қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 31 майдаги 188-сонли қарори билан тасдиқланган «Ядро полигонларида ва бошқа радиация-ядро объектларида хизмат ўтаган, Ўзбекистон Республикаси ҳудудида яшовчи Ўзбекистон Республикаси фуқаролари»нинг Рўйхати

Жамоа шартномасида ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган бошқа ҳолатлар назарда тутилиши мумкин. Бу ҳолатлар агар ходимлар ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмаган тақдирдагина инобатга олинади.

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори 25-банди

104-модда. Муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилинганда неустойка тўлаш

Муддатли меҳнат шартномасида уни муддатидан олдин бекор қилганлик учун тарафларнинг неустойка тўлаши ҳақидаги ўзаро мажбуриятлари назарда тутилиши мумкин, бунга кўра, агар меҳ-

натга онд муносабатлар ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича (100-модда иккинчи қисмининг 1-, 2-, 5-, 6- ва 7-бандлари) иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, иш берувчи ходимга неустойка тўлайди, агар меҳнатга онд муносабатлар ходимнинг ташаббуси билан (99-модда), шунингдек, ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан (100-модда иккинчи қисмининг 3- ва 4-бандлари) боғлиқ асослар бўйича бекор қилинган бўлса, ходим иш берувчига неустойка тўлайди. Агар меҳнат шартномасида неустойканинг миқдори белгилаб қўйилмаган бўлса, тарафлар уни тўлашдан озод этиладилар.

(104-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2010 йил 22 декабрдаги ЎРҚ-272-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2010 й., 51-сон, 483-модда)

Неустойканинг миқдори иш берувчи томонидан ходимнинг манфаатларини кўзлаб қилинган харажатларга, ходим ишлаган давр ва бошқа ҳолатларга боғлиқ тарзда тафовут қилиши мумкин.

Ходим тўлайдиган неустойка миқдори иш берувчи тўлайдиган неустойка миқдоридан ошиб кетиши мумкин эмас.

Агар меҳнат шартномаси ушбу Кодекснинг 99-моддаси бешинчи қисмида назарда тутилган ҳолларда ходим ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, у неустойка тўлашдан озод этилади.

Тарафлардан бири неустойка тўлашдан бош тортса, уни ундириш суд тартибида амалга оширилади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси II бўлимининг 2-кичик бўлими («Даъво ишларини юритиш»)

105-модда. Муддатли меҳнат шартномасини муддати тугаши муносабати билан бекор қилиш

Муддатли меҳнат шартномаси муддати тугаши билан бекор қилинади.

Агар муддат тугагандан кейин ҳам меҳнатга онд муносабатлар давом этаверса ва тарафлардан бирортаси бир ҳафта давомидан унинг бекор қилинишини талаб қилмаган бўлса, шартнома номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади.

Иш жойи (лавозими) сақланиши лозим бўлган ходимнинг ишда бўлмаган вақтига мўлжаллаб тузилган меҳнат шартномаси шу ходим ишга қайтган кундан эътиборан бекор қилинади.

106-модда. Меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиниши

Меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда бекор қилинади:

- 1) ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда;
- 2) шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда;
- 3) ходимни жазога маҳкум этган суднинг ҳукми қонуний кучга кирган тақдирда, башарти бунинг натижасида ходим аввалги ишнинг давом эттириш имкониятидан маҳрум этилган бўлса, шунингдек, ходим суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўлланган тақдирда;
- 4) ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этишнинг имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса;

Қаранг: мазкур Кодекснинг 77-, 79- ва 80-моддалари ва Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонуларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори 43-банди.

- 5) ходимнинг вафоти муносабати билан;
- 6) қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 247-моддаси ва Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонуларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори 44-банди.

107-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилишни расмийлаштириш

Меҳнат шартномасини бекор қилиш ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар томонидан амалга оширилади ва буйруқ билан расмийлаштирилади.

Охириги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

Иш берувчининг буйруғида меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари ушбу Кодекснинг 87-, 89-, 97-, 100-, 105-, 106-моддалари таърифига ёки меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча

асосларини назарда тутувчи бошқа норматив ҳужжатлар таърифига тўла мувофиқ ҳолда ёзилиб, Кодекснинг ёхуд бошқа норматив ҳужжатларнинг тегишли моддаси (банди) далил қилиб кўрсатилади.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан унинг касаллиги, ногиронлиги, ёшга доир пенсияга чиқиши, олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юрти ёхуд катта илмий ходим-изланувчилар институтига қабул қилиниши ва қонун ҳужжатларига кўра муайян имтиёзлар ва афзалликлар бериладиган бошқа сабаблар туфайли бекор қилинганда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқда шу сабаблар кўрсатилади.

(107-модданинг тўртинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

108-модда. Меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериш

Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шарт.

Қўшимча маълумот учун қаранг: «Меҳнат дафтарчаларини юриштири тартиби тўғрисида»ги Йўриқноманинг (рўйхат рақами: 402, 29.01.1998 й.) III бўлими («Меҳнат шартномаси бекор қилинганда меҳнат дафтарчасини бериш тартиби»)

109-модда. Ишдан бўшатиш нафақаси

Меҳнат шартномаси бекор қилинган қуйидаги ҳолларда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади:

иш берувчининг ташаббуси билан, ходим ўзининг меҳнат вазифаларини бажармаганлиги сабабли шартноманинг бекор қилиниши бундан мустасно;

тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган, ушбу Кодекснинг 106-моддаси 1- ва 2-бандларида назарда тутилган ҳолатларга биноан. Меҳнат шартномаси ушбу Кодекснинг 106-моддаси 4-бандига биноан бекор қилинганда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади, ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган кондалар ходимнинг айби билан бузилган ҳоллар (суднинг муайян лавозимни эгаллаш

ёки муайян фаолият тури билан шуғулланиш ҳукукидан маҳрум этиш ҳақидаги ҳукмини яшириш, сохта ҳужжатлар тақдим этиш ва хоказо) бундан мустасно;

ходим янги меҳнат шартлари асосида ишни давом эттиришни рад этганлиги сабабли (89-модданинг тўртинчи қисми).

Ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

110-модда. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли иш ҳақини иш берувчи томонидан тўлаш муддатлари

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда ходимга тегишли иш ҳақи, унинг миқдори хусусида низо бўлмаса:

1) меҳнат шартномаси бекор қилинган кунга қадар ишлаётган ходимга – меҳнат шартномаси бекор қилинган куни;

2) меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ишламаётган ходимга – у ҳисоб-китоб қилишни талаб этган куни тўланиши керак.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор қилинганда унга тегишли иш ҳақи, унинг миқдори хусусида низо бўлмаса:

1) қонун бўйича ёки шартномага мувофиқ меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида иш берувчини огоҳлантириши шарт бўлган ходимга – огоҳлантиришига кўра у ишни ташлаб кетишга ҳақли бўлган кундан кечиктирмасдан;

2) меҳнат шартномасини бекор қилиши ҳақида иш берувчини огоҳлантириши шарт бўлмаган ходимга – ишдан кетган кунининг эртасидан кечиктирмасдан тўланиши лозим.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли ҳақнинг миқдори юзасидан низо чиққан тақдирда ходимга шак-шубҳасиз тегадиган суммани иш берувчи ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида кўрсатилган муддатларда тўлаши шарт.

111-модда. Ишга тиклаш

Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ҳолларда у иш берувчининг ўзи, суд ёки бошқа ваколатли орган томонидан аввалги ишига тикланиши лозим.

Низони кўриш вақтида иш берувчига меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки ходимни бошқа ишга ўтказишнинг асослилигини исботлаб бериш масъулияти юклатилади.

Агар жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни касаб-ба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб олиш назарда тутилган бўлса, суд касаб-ба уюшмаси кўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилиги олинган-олинмаганлигини аниқлайди.

**112-модда. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний
равишда бекор қилганлик ёки ходимни ғайриқонуний
равишда бошқа ишга ўтказганлик учун иш
берувчининг жавобгарлиги**

Ишга тикланганда иш берувчига ходимга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти юклатилади.

Зарарни қоплаш:

мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш шартлигидан (275-модда);

меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ёки ходим бошқа ишга ўтказилганлиги устидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатлар (мутахассислардан маслаҳат олиш, иш юритиш учун кетган харажатлар ва бошқалар) учун компенсация тўлашдан;

маънавий зарар учун компенсация тўлашдан иборатдир. Маънавий зарар учун тўланадиган компенсациянинг миқдори иш берувчининг халти-ҳаракатига берилган баҳони ҳисобга олиб суд томонидан белгиланади, лекин бу миқдор ходимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Қўшимча маълумот учун қаранг: мазкур Кодекснинг 188-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 1021- ва 1022-моддалари ҳамда Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси II бўлимининг 2-кичик бўлими («Даъво ишларини юритиш») ва Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонуларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори 46-банди ҳамда Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли «Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонуларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида»ги қарори

Ходимнинг илтимосига кўра суд ишга тиклаш ўрнига унинг фойдасига (ушбу модданинг иккинчи қисмида назарда тутилгандан ташқари) камида уч ойлик иш ҳақи миқдорида кўшимча ҳақ ундириб бериши мумкин.

Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахслар ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар учун ушбу Кодекснинг 274-моддасида назарда тутилган тартибда моддий жавобгар бўладилар.

113-модда. Ишдан четлаштириш

Ходимни ишдан четлаштиришга қонунда назарда тутилган ҳоллардан ташқари йўл қўйилмайди.

Алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ишга келган ходим шу куни (сменада) ишга қўйилмайди.

Ходим мажбурий тиббий кўрикдан ўтишдан бўйин товлаган ёки ўтказилган текширишлар натижалари бўйича тиббий комиссия тавсияларини бажармаган тақдирда иш берувчи уни ишга қўймасликка ҳақлидир.

Ходим ишдан четлаштирилган даврда унга иш ҳақи ҳисобланмайди.

(113-модда Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонунига асосан тўртинчи қисм билан тўлдирилган – ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

Ходим иш берувчининг айби билан ғайриқонуний равишда ишдан четлаштирилганда ходимга етказилган зарарни ушбу Кодексда назарда тутилган тартибда тўлаш мажбурияти иш берувчига юклатилади.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 188-моддаси

VII БОБ. ИШ ВАҚТИ

114-модда. Иш вақти тушунчаси

Ходим иш тартиби ёки графигига ёхуд меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт иш вақти ҳисобланади.

115-модда. Иш вақтининг нормал муддати

Ходим учун иш вақтининг нормал муддати ҳафтасига кирк соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

Олти кунлик иш ҳафтасида ҳар кунги ишнинг муддати етти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида эса саккиз соатдан ортиб кетмаслиги лозим.

Корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилинган тақдирда ушбу Кодекснинг 123-моддасида назарда тутилган қоидалар қўлланилади.

116-модда. Иш вақтининг қисқартирилган муддати

Айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиғи ҳолати, меҳнатнинг шартлари, меҳнат вазибаларининг ўзига хос хусусиятлари ва ўзга ҳолатларни инобатга олиб меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек, меҳнат шартномаси шартларига биноан меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган муддати қуйидагилар учун белгиланади:

ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар (242-модда);

I ва II гуруҳ ногирони бўлган ходимлар (220-модданинг учинчи қисми);

ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар (117-модда);

алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар (118-модда).

уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар (228-1-модда).

(116-модданинг иккинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 14 апрелдаги 760-I сон Қонунига мувофиқ олтинчи хатбоши билан тўлдирилган таҳририда – Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 5-сон, 112-модда)

117-модда. Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати

Иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати меҳнат жараёнида соғлиғига физикавий,

кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимлар учун белгиланади.

Корхонадаги бундай ишларнинг рўйхати ва уларни бажаришда иш вақтининг муайян муддати тармоқ (тариф) келишувларида, жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади, агар улар тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, меҳнат шароитларига баҳо беришнинг Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги билан Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланган услубияти асосида белгиланади.

(117-модданинг иккинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 26 декабрдаги ЎРҚ-416-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2016 й., 52-сон, 597-модда)

Қаранг: «Меҳнат шароитларини баҳолаш ва меҳнат шароитларига кўра иш жойларини аттестациялаш методикаси» (рўйхат №247, 28.05.1996 й.)

Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг муддати чегараси Ўзбекистон Республикаси Хукумати томонидан белгиланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган «Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг чекланган муддати» (8-илова)

118-модда. Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати

Юқори даражадаги ҳис-ҳаяжон, аклий зўриқиш, асаб танглиги билан боғлиқ, яъни алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги айрим тоифадаги ходимлар учун (тиббиёт ходимлари, педагоглар ва бошқалар) иш вақтининг муддати ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади. Бундай ходимлар рўйхати ва улар иш вақтининг аниқ муддати Ўзбекистон Республикаси Хукумати томонидан белгиланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган «Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги қисқартирилган иш кунини белгиладиган ходимлар рўйхати» (4-илова)

119-модда. Тўлиқсиз иш вақти

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин.

Иш берувчи ушбу Кодексда (229-модда), шунингдек, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда ходимнинг илтимосига кўра тўлиқсиз иш вақтини белгилаб қўйиши шарт.

Тўлиқсиз иш вақти шарти билан ишлаш ходимнинг йиллик асосий меҳнат таътилининг муддатини, меҳнат стажини ҳисоблашни ҳамда бошқа меҳнат ҳуқуқларини бирон-бир тарзда чеклашга асос бўлмайди ва ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда ҳақ тўланади.

Қўшимча маълумот учун қаранг: «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиши шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташиқлот ички меҳнат тартиби» намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.5-банди

120-модда. Иш ҳафтасининг турлари. Иш вақти режими

Иш ҳафтасининг тури (икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси ёки бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси) ва иш вақти режими (кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати, ишнинг бошланиш ва тугаш вақти, ишдаги танаффуслар вақти, сутка давомидаги сменалар сони, иш кунлари ҳамда ишланмайдиган кунларнинг навбат билан алмашиниши, ходимларнинг сменадан сменага ўтиш тартиби) корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа локал норматив ҳужжатлар билан, бу ҳужжатлар бўлмаганда эса ходим билан иш берувчининг келишувига биноан белгиланади.

Ходимни сурункасига икки смена давомида ишга жалб этиш тақиқланади.

Қўшимча маълумот учун қаранг: «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиши шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташиқлот ички меҳнат тартиби» намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.6- ва 4.8-бандлари

121-модда. Байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасидаги ишнинг муддати

Байрам (ишланмайдиган) кунлари (131-модда) арафасида кундалик иш (смена) муддати барча ходимлар учун камида бир соатга кискартирилади.

122-модда. Тунги вақтдаги ишнинг муддати

Соат 22-00 дан то соат 6-00 гача бўлган вақт тунги вақт деб ҳисобланади.

Агар ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатининг камида ярми тунги вақтга тўғри келса, тунги иш вақти муддати бир соатга, иш ҳафтаси муддати ҳам шунга мувофиқ равишда кискартирилади.

Ишлаб чиқариш шароитларига кўра зарур бўлган ҳолларда, хусусан, ишлаб чиқариш узлуксиз бўлган жойларда, шунингдек, бир кун дам олинadиган олти кунлик иш ҳафтаси шароитида смена бўлиб ишланаётган жойларда тунги иш муддати кундузги иш муддатига тенглаштирилади.

Ходимларни тунги вақтдаги ишга жалб этиш ушбу Кодекснинг 220-моддаси бешинчи қисмида ва 228-, 245-моддаларида белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширилади.

123-модда. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш

Ҳисобга олинadиган даврдаги иш вақтининг муддати иш соатларининг нормал миқдоридан ошиб кетмайдиган шарт билан корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилиниши мумкин (115-, 116-, 117-, 118-моддалар). Бунда ҳисобга олинadиган давр бир йилдан, кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати эса ўн икки соатдан ортиб кетмаслиги лозим. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишнинг қўлланиш тартиби, шунингдек, ҳисобга олинadиган давр мобайнида ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдорини тенглаштиришга қаратилган чора-тадбирлар жамоа шартномасида белгиланади, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан кассаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш айрим тоифадаги ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш хусусида белгиланган

чеклашларга (220-модданинг бешинчи қисми ва 228-, 245-моддалар) рия қилган ҳолда жорий этилади.

124-модда. Иш вақтидан ташқари иш

Ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Иш вақтидан ташқари ишлар ходимнинг розилиги билан қўлла-ниши мумкин.

Иш сменасининг муддати ўн икки соатдан иборат бўлганда, шунингдек, меҳнат шароити ўта оғир ва ўта зарарли ишларда иш вақтидан ташқари ишларга йўл қўйилмайди.

Иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш ушбу Кодекснинг 220-моддаси бешинчи қисмида ва 228-, 245-моддаларида белгиланган чеклашларга рия этган ҳолда амалга оширилади.

Иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун компенсация ва ҳақ тўлаш ушбу Кодекснинг 157-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

125-модда. Иш вақтидан ташқари ишларнинг энг қўп муддати

Иш вақтидан ташқари ишнинг муддати ҳар бир ходим учун сурункасига икки кун давомида тўрт соатдан (меҳнат шароити оғир ва зарарли ишларда бир кунда икки соатдан) ва йилига бир юз йи-гирма соатдан ортик бўлмаслиги лозим.

Иш берувчи ҳар бир ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш вақтини, шу жумладан, иш вақтидан ташқари ишлаган вақтини ўз вақтида аниқ ҳисобга олиб бориши шарт.

VIII БОБ. ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

1-§. ТАНАФФУСЛАР, ДАМ ОЛИШ ВА БАЙРАМ КУНЛАРИ

126-модда. Дам олиш вақти тушунчаси

Дам олиш вақти – ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан холи бўлган ва бундан у ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкин бўлган вақтдир.

127-модда. Иш куни (смена) давомидаги танаффуслар

Ходимга иш куни (смена) давомида дам олиш ва овқатланиш учун танаффус берилиши керак, бу танаффус иш вақтига киритилмайди.

Танаффус бериш вақти ва унинг аниқ муддати ички меҳнат тартиби қоидаларида, смена графикларида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади.

Қаранг: «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиши шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташиқлот ички меҳнат тартиби» намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.6-банди

Ишлаб чиқариш шаронтига кўра дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш мумкин бўлмаган ишларда иш берувчи ходимга иш вақтида овқатланиб олиш имкониятини таъминлаши шарт. Бундай ишларнинг рўйхати, овқатланиш тартиби ва жойи ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйилади.

Қаранг: «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиши шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташиқлот ички меҳнат тартиби» намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.7-банди

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан иш куни (смена) давомида бошқа танаффуслар ҳам белгилаб қўйилиши мумкин.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 236-моддаси

128-модда. Кундалик дам олиш вақтининг муддати

Ишнинг тугаши билан кейинги куни (сменада) иш бошланиши ўртасидаги кундалик дам олиш вақтининг муддати ўн икки соатдан кам бўлиши мумкин эмас.

129-модда. Дам олиш кунлари

Барча ходимларга дам олиш кунлари (ҳар ҳафталик узлуксиз дам олиш) берилади.

Беш кунлик иш ҳафтасида ходимларга ҳафтада икки дам олиш куни, олти кунлик иш ҳафтасида эса бир дам олиш куни берилади.

Умумий дам олиш куни якшанбадир.

130-модда. Дам олиш кунларида ишга жалб этишнинг чекланиши

Дам олиш кунларида ишлатиш тақиқланади. Иш берувчининг фармойиши бўйича айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга алоҳида ҳоллардагина, жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланган асослар бўйича ва тартибда йўл қўйилади.

Ходимларни улар дам оладиган кунлари ишга жалб этиш ушбу Кодекснинг 220-моддаси бешинчи қисмида ва 228-, 245-моддаларида белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширилади.

Дам олиш кунларида бажарилган иш учун компенсация ва ҳақ тўлаш ушбу Кодекснинг 157-моддасига биноан амалга оширилади.

131-модда. Байрам (ишланмайдиган) кунлари

Қуйидаги кунлар байрам (ишланмайдиган) кунларидир:

1 январь – Янги йил;

8 март – Хотин-қизлар куни;

21 март – Наврўз байрами;

9 май – Хотира ва қадрлаш куни;

(131-модданинг бешинчи хатбоииси Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 15 апрелдаги 772-1 сон Қонуни таҳририда – Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 5-сон, 124-модда)

1 сентябрь – Мустақиллик куни;

1 октябрь – Ўқитувчи ва мураббийлар куни;

(131-модда Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 27 декабрдаги 367-1 сон Қонунига мувофиқ еттинчи хатбоиши билан тўлдирилган – Олий Мажлис Ахборотномаси, 1997 й., 2-сон, 65-модда)

8 декабрь – Конституция куни;

Рўза ҳайит (Ийд ал-Фитр) диний байрамнинг биринчи куни;

Қурбон ҳайит (Ийд ал-Адха) диний байрамнинг биринчи куни.

132-модда. Байрам (ишланмайдиган) кунлари ишга жалб этишнинг чекланиши

Байрам (ишланмайдиган) кунлари ишлаш ман этилади. Ходимларни шу кунлари иш берувчининг фармойиши билан ишга жалб

этишга алоҳида ҳоллардагина ушбу Кодекснинг 130-моддасида назарда тутилган асослар бўйича ва тартибда йўл қўйилади.

Ишлаб чиқариш-техника шароитлари ва бошқа шароитларга (узлуксиз ишлайдиган корхоналар, объектларни қўриқлаш, уларнинг хавфсизлигини таъминлаш кабиларга) кўра ишни тўхтатиб туриш мумкин бўлмаган жойларда, аҳолига хизмат кўрсатиш зарурати бўлган ишларда, шунингдек, кечиктириб бўлмайдиган таъмирлаш ва юк ортиш-тушириш ишларида байрам (ишланмайдиган) кунлари ишлашга йўл қўйилади.

Байрам (ишланмайдиган) кунлари бажарилган ишлар учун компенсация ва ҳақ тўлаш ушбу Кодекснинг 157-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

2-§. ТАЪТИЛЛАР

133-модда. Йиллик меҳнат таътиллари

Барча ходимларга, шу жумладан, ўриндошлик асосида ишлаётган ходимларга дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда йиллик меҳнат таътиллари берилади.

134-модда. Йиллик асосий таътил

Ходимларга ўн беш иш кунидан кам бўлмаган муддат билан йиллик асосий таътил берилади.

135-модда. Йиллик узайтирилган асосий таътиллари

Куйидагиларга уларнинг ёши ва соғлиғи ҳолатини ҳисобга олиб йиллик узайтирилган асосий таътил берилади:

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга – ўттиз календарь кун;

ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига – ўттиз календарь кун.

Айрим тоифадаги ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларининг ўзига хос жиҳатлари ва хусусиятларини ҳамда бошқа ҳолатларни эътиборга олиб конун ҳужжатларига мувофиқ узайтирилган таътиллари белгиланади.

Хусусан, қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси депутатининг ва Сенати аъзосининг мақоми тўғрисида»ги Қонуни 16-моддасининг

3-қисми, Ўзбекистон Республикасининг «Ўзбекистон Республикаси Президенти фаолиятининг асосий кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни 4-моддасининг 3-қисми, Ўзбекистон Республикасининг «Судлар тўғрисида»ги Қонуни 75-моддасининг 2-қисми, Ўзбекистон Республикасининг «Прокуратура тўғрисида»ги Қонуни 50-моддасининг 3-қисми, Ўзбекистон Республикасининг «Таълим тўғрисида»ги Қонуни 21-моддасининг 1-қисми ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 6 июлдаги 291-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Прокуратураси ҳузуридаги Солиқ, валютага оид жинойятларга ва жиноий даромадларни легаллаштиришга қарши курашиш департаментида хизматни ўташ тўғрисида»ги Низом

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларда белгиланганидан ташқари меҳнат шартномасининг шартларида ҳам узайтирилган йиллик таътиллار бериш назарда тутилиши мумкин.

136-модда. Йиллик қўшимча таътиллار

Қўшимча таътиллار:

меҳнат шаронти нокулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлган ходимларга (137-модда);

(136-модданинг иккинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 20 августдаги 832-1 сон Қонуни таҳририда – Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 9-сон, 229-модда)

оғир ва нокулай табиий-иқлим шароитларида иш бажараётган ходимларга (138-модда);

меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасининг шартларида назарда тутилган бошқа ҳолларда берилади.

Хусусан, қаранг: мазкур Кодекснинг 232-моддаси, Ўзбекистон Республикасининг «Қутқарув хизмати ва қутқарувчи мақоми тўғрисида»ги Қонуни 24-моддасининг еттинчи қисми, Ўзбекистон Республикасининг «Прокуратура тўғрисида»ги Қонуни 50-моддасининг учинчи қисми, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2002 йил 30 майдаги ПФ-3079-сонли «Ядро полигонларида ва бошқа ядровий-радиация объектларида ҳарбий хизматни ўтаган пенсия ёшидаги шахсларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш тўғрисида»ги Фармони 2-бандининг учинчи хатбошиси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 6 июлдаги 291-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси

публикаси Прокуратураси ҳузурдаги Солиқ, валютага оид жиноятларга ва жиноий даромадларни легаллаштиришга қарши курашиш департаментида хизматни ўташ тўғрисида»ги Низом

137-модда. Меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишлар учун бериладиган йиллик қўшимча таътил

Меҳнат жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимларга ноқулай меҳнат шароитида ишлаганликлари учун йиллик қўшимча таътил берилади.

Корхоналарда қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати, таътиллarning муддати, уларни бериш тартиби ва шартлари тармоқ келишувлари, жамоа шартномаси билан (агар улар тузилмайдиган бўлса, касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб иш берувчи томонидан) Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги тасдиқлайдиган меҳнат шароитларини баҳолаш услубиёти асосида белгиланади.

(137-модданинг иккинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 26 декабрдаги ЎРҚ-416-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2016 й. 52-сон, 597-модда)

Қаранг: «Меҳнат шароитларини баҳолаш ва меҳнат шароитларига кўра иш жойларини аттестациялаш методикаси» (рўйхат №247, 28.05.1996 й.)

Меҳнат шароити ўзига хос бўлган ишлар учун, шунингдек, ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароити учун қўшимча таътилнинг энг кам муддати, бундай таътилни бериш шартлари ва тартиби Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

Меҳнат шароити ўзига хос бўлган ишлар учун, шунингдек, ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароити учун қўшимча таътилнинг энг кам муддати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли «Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида»ги қарори 2-бандида белгиланган.

(137-модданинг иккинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 12 майдаги 220-II сон Қонуни таҳририда – Олий Мажлис Ахборотномаси, 2001 й., 5-сон, 89-модда)

138-модда. Оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун йиллик қўшимча таътил

Табиий-иқлим шароити оғир ва ноқулай жойлар рўйхати ҳамда йиллик қўшимча таътилнинг энг кам муддати Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгилаб қўйилади.

Тармоқ келишувлари, жамоа шартномаларида табиий-иқлим шароитлари оғир ва ноқулай бошқа жойларда ҳам ходимларга йиллик қўшимча таътил бериш назарда тутилиши мумкин.

139-модда. Йиллик таътиллارнинг муддатини ҳисоблаш

Таътилларнинг муддати олти кунлик иш ҳафтаси юзасидан календарь бўйича иш кунлари билан ҳисоблаб чиқарилади.

Таътил даврига тўғри келиб қолган ва ушбу Кодекснинг 131-моддасига мувофиқ ишланмайдиган кунлар деб ҳисобланадиган байрам кунлари таътил муддатини белгилашда ҳисобга олинмайди.

140-модда. Йиллик асосий ва қўшимча таътилларни жамлаш тартиби

Йиллик таътилнинг умумий муддатини ҳисоблаб чиқаришда қўшимча таътиллар йиллик асосий таътилга (шу жумладан, узайтирилган таътилга ҳам) қўшиб жамланади.

Барча ҳолларда қонун ҳужжатлари билан белгиланган таътилларни жамлашда уларнинг умумий муддати қирқ саккиз иш кунидан ошиб кетиши мумкин эмас.

141-модда. Таътиллар муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш тартиби

Таътиллар муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқаришда уларнинг муддати ҳар бир тўлиқ таътил миқдорини ўн иккига бўлиб, сўнг тўлиқ ишланган ойлар сонига кўпайтириш йўли билан аниқланади. Бунда ўн беш календарь кунга тенг ва ундан кўп бўлган кунлар бир ой деб яхлитланади, ўн беш календарь кундан камми эса чиқариб ташланади.

142-модда. Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш

Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига қуйидагилар қиради:

иш йили давомида ҳақиқатда ишланган вақт;

ходим ҳақиқатда ишламаган бўлса ҳам, лекин унинг иш жойи (лавозими) сақланган вақт, бундан болани парваришлаш учун қисман ҳақ тўланадиган таътил ва иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган муддати икки ҳафтадан кўп бўлган таътиллار мустасно;

меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги натижасида қилинган ҳақ тўланадиган мажбурий прогул вақти, ба-шарти ходим кейинчалик аввалги ишига тикланган бўлса;

тармоқ келишувлари, жамоа шартномалари ва корxonанинг ўзга локал ҳужжатлари, меҳнат шартномасининг шартларида назарда тутилган бошқа даврлар.

Жамоа шартномасида, корxonанинг бошқа локал ҳужжатида, меҳнат шартномасида, хусусан, иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган муддати икки ҳафтадан кўп бўлган таътил вақтини ҳам йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган меҳнат стажига қўшиш назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда йиллик қўшимча таътиллارни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг алоҳида қоидалари назарда тутилиши мумкин.

143-модда. Таътиллارни бериш тартиби

Йиллик асосий таътил биринчи иш йили учун олти ой ишлангандан кейин берилади.

Иш йили меҳнат шартномасига биноан иш бошланган кундан эътиборан ҳисобланади.

Таътил қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳиши бўйича олти ой ўтмасдан олдин берилади:

аёлларга – ҳомиладорлик ва туғиш таътили олдидан ёки ундан кейин;

I ва II гуруҳ ногиронларига;

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

муддатли ҳарбий хизматдан резервга бўшатиш ва ишга жойлашган ҳарбий хизматчиларга;

(143-модда учинчи қисмининг бешинчи хатбоииси Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 22 декабрдаги ЎРҚ-238-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 553-модда)

Ўриндошлик асосида ишлаётганларга – асосий иш жойидаги таътил билан бир вақтда, ўриндошлик асосида ишлаган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўлаган ҳолда;

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг 16- ва 17-бандлари

ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда умумий таълим мактабларида, олий ва ўрта махсус, касб-хунар ўқув юртларида, кадрларнинг малакасини ошириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш институтлари ва курсларида ўқиётганларга, агар улар ўзларининг йиллик таътилларини имтиҳонлар, синовлар (заҳётлар) топшириш, диплом, курс, лаборатория ва бошқа ўқув ишларини бажариш вақтига тўғрилаб олишни хоҳласалар;

(143-модда учинчи қисмининг еттинчи хатбоииси Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрдаги ЎРҚ-239-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 554-модда)

технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки ишлар хусусияти ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан ишдан озод этилган ходимларга (100-модда иккинчи қисмининг 1-банди).

Мактаблар, олий ва ўрта махсус, касб-хунар ўқув юртлари, кадрларнинг малакасини ошириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш институтлари ва курсларининг муаллимлар таркибига биринчи иш йилида йиллик таътил, уларнинг мазкур ўқув юртига ишга кирган вақтидан қатъи назар, ҳақиқий ишлаган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўлаган ҳолда ёзги таътил даврида тўлиқ берилади.

(143-модданинг тўрттинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрдаги ЎРҚ-239-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 554-модда)

Таътил ҳар йили, шу таътил берилаётган иш йили тугагунга қадар берилиши лозим.

Ишлаб чиқариш тусидаги сабабларга кўра жорий йилда таътилни тўлиқ бериш имкони бўлмаган алоҳида ҳолларда ходимнинг розилиги билан таътилни ўн икки иш кунидан ортиқ бўлган қисми кейинги иш йилига кўчирилиши мумкин, шу йили ундан албатта фойдаланилмоғи лозим.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга йиллик таътилни, шунингдек, ушбу Кодекснинг 137-моддасида кўрсатилган йиллик кўшимча таътиллари бермаслик тақиқланади.

Йиллик асосий таътил иккинчи ва ундан кейинги иш йиллари учун таътиллари жадвалига мувофиқ иш йилининг исталган вақтида берилади.

144-модда. Таътиллари бериш вақти ва навбати

Йиллик таътиллари бериш навбати календарь йил бошлангунга қадар иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқланган жадвалга мувофиқ белгиланади.

Таътил бериш вақти ҳақида ходим таътил бошланишидан камида ўн беш кун олдин хабардор қилиниши керак.

Куйидаги ходимларга таътил уларнинг хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилиши керак:

ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани) тарбиялаётган ёлғиз ота, ёлғиз онага (бева эркаклар, бева аёллар, никоҳдан ажрашганлар, ёлғиз оналарга) ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига;

I ва II гуруҳ ногиронларига;

1941 – 1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга;

Кўшимча маълумот учун қarang: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 8 сентябрдаги 252-сонли қарори билан тасдиқланган «Давлат пенсияларини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг 1-иловаси («Уруш қатнашчиларига тенглаштириладиган шахслар») ва 2-иловаси («Уруш ногиронларига тенглаштириладиган шахслар»)

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга (250-модда);

жамоа шартномаси, келишувида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ишлаётган эркакларга йиллик таътил уларнинг хоҳишларига биноан хотинларининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида берилади.

Таътилдан фойдаланишнинг жадвалда белгиланган вақти ходим билан иш берувчининг келишувига биноан ўзгартирилиши мумкин.

145-модда. Таътилни узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчириш

Ходимлар қуйидаги ҳолларда таътилни узайтириш ёки бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эгадирлар:

вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида;

ҳомиладорлик ва туғиш таътили муддати бошланганда;

йиллик таътил ўқув таътилига тўғри келиб қолганда;

давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётганда, башарти қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда бундай вазифаларни бажариш учун ходимни ишдан озод этиш назарда тутилган бўлса.

Қўшимча маълумот учун қarang: мазкур Кодекснинг 165-моддаси

Агар таътилдан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи сабаблар таътил бошлангунга қадар келиб чиққан бўлса, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан таътилдан фойдаланишнинг янги муддати белгиланади. Бундай сабаблар таътил даврида келиб чиққан ҳолларда таътил тегишли кунлар сонига узайтирилади ёки ходим билан иш берувчининг келишувига биноан таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми бошқа муддатга кўчирилади.

Ходим таътилдан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи сабаблар тўғрисида иш берувчини хабардор қилиши шарт.

Агар ходим белгиланган муддатда таътилнинг бошланиш вақти тўғрисида ўз вақтида хабардор қилинмаган ёки унга таътил бошлангунга қадар таътил вақти учун ҳақ тўланмаган бўлса, таътил ходимнинг аризасига мувофиқ бошқа вақтга кўчирилади.

146-модда. Таътилни қисмларга бўлиш

Ходимнинг хоҳишига кўра унинг ёзма аризаси асосида таътилни қисмларга бўлишга йўл қўйилади. Бунда таътилнинг бир қисми ўн икки иш кунидан кам бўлмаслиги лозим.

147-модда. Таътидан чақириб олиш

Таътидан чақириб олишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Шу муносабат билан таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми ходимга мазкур иш йили давомида бошқа вақтда берилиши ёки ушбу Кодекснинг 143-моддаси бешинчи, олтинчи ва еттинчи қисмларида назарда тутилган талабларга риоя қилган ҳолда кейинги иш йилининг таътиliga қўшиб қўйилиши керак.

148-модда. Таътилар учун ҳақ тўлаш

Йиллик таътилар даври учун ходимга ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўлаш кафолатланади (169-модда).

Таътил учун ҳақ тўлаш жамоа шартномасида белгиланган муддатларда, лекин таътил бошланмасидан олдинги охириги иш кунидан кечикмай амалга оширилади.

149-модда. Ижтимоий таътилар

Ходимлар қуйидаги ижтимоий таътилар олиш ҳуқуқидан фойдаланадилар:

хомиладорлик ва туғиш таътиллари (233-модда);

болаларни парваришlash таътиллари (232-, 234-, 235-моддалар);

ўқиш билан боғлиқ таътилар (254- ва 256-моддалар);

(149-модданинг тўртинчи хатбоииси Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

ижодий таътилар (258-модда).

150-модда. Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътилар

Ходимнинг аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг давомийлиги ходим ва иш берув-

чи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади, лекин у ўн икки ойлик давр мобайнида жами уч ойдан ортиқ бўлмаслиги керак.

(150-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

Куйидаги ходимларга уларнинг хохишига кўра иш ҳақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда таътил берилади:

1941 – 1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари жиҳатидан уларга тенглаштирилган шахсларга – ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар;

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 8 сентябрдаги 252-сонли қарори билан тасдиқланган «Давлат пенсияларини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг 1-илоvasи («Уруш қатнашчиларига тенглаштириладиган шахслар») ва 2-илоvasи («Уруш ногиронларига тенглаштириладиган шахслар»)

ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига – ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар;

икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани парвариш қилаётган аёлларга (234-модда);

ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ болани тарбиялаётган аёлларга – ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар (232-модда);

меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, шунингдек, меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

151-модда. Фойдаланилмаган таътиллار учун пуллик компенсация тўлаш

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга фойдаланилмаган барча йиллик асосий ва қўшимча таътиллار учун пуллик компенсация тўланади.

Ходимларга иш даврида уларнинг хохишига кўра йиллик таътилнинг ушбу Кодекснинг 134-моддасида белгиланган энг оз муддатидан (ўн беш иш кунидан) ортиқча қисми учун пуллик компенсация тўланиши мумкин.

Ижтимоий таътиллarning барча турларидан, шунингдек, ушбу Кодекснинг 137- ва 138-моддаларида назарда тутилган қўшимча

таътиллардан асли ҳолида фойдаланилади ва уларни пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

152-модда. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда йиллик асосий ва қўшимча таътилдан фойдаланиш

Жамоа шартномасида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномаси бекор қилинганда (шу жумладан, унинг муддати тугаши муносабати билан ҳам) ходимнинг хоҳишига кўра йиллик асосий ва қўшимча таътиллари бериб, ундан кейин меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳоллари назарда тутилиши мумкин. Бу ҳолда таътил тугаган кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган таътил даврида ходим меҳнат шартномасини унинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисидаги аризасини, башарти меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантиришнинг қонун ёки тарафларнинг келишуви билан белгиланган муддати тугаган бўлса, қайтариб олишга ҳақли эмас.

Меҳнат шартномаси унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилинганда кейинчалик меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш шarti билан, гарчи ҳақиқатда ишланган вақт ҳамда таътил вақтининг умумий йиғиндиси меҳнат шартномаси муддати чегарасидан чиқиб кетса ҳам, таътил берилиши мумкин. Бу ҳолда меҳнат шартномасининг амал қилиши таътил тугагунга қадар узайтирилади.

Меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари туфайли бекор қилинганда йиллик асосий ва қўшимча меҳнат таътилидан асли ҳолида фойдаланишга йўл қўйилмайди.

IX БОБ. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ

153-модда. Меҳнат ҳақи миқдорини белгилаш

Меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам миқдордан оз бўлиши мумкин эмас ва унинг энг кўп миқдори бирон-бир тарзда чекланмайди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 4 февралдаги Ф-2118-сонли «Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарор-

лари ва фармойишларини тайёрлаш, қўриб чиқиш ва имзолаш тартиби тўғрисида»ги фармойиши 1-иловасининг 6-бандига кўра, иш ҳақларини ошириш ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш, иш ҳақини тўлашнинг ягона тариф тизимини такомиллаштириш билан боғлиқ масалалар Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан ҳал қилинади.

Меҳнат ҳақи шакли ва тизимлари, мукофотлар, кўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар жамoa шартномаларида, шунингдек, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгиланади. Меҳнатга ҳақ қоида тариқасида пул шаклида тўланади. Меҳнат ҳақини натура шаклида тўлаш тақиқланади, Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланган ҳоллар бундан мустасно.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 175⁴-моддаси ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 19 мартдаги 88-сонли «Иш ҳақи ўз вақтида тўланишига доир кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарори 1-банди (153-модданинг иккинчи қисми 2002 йил 30 августдаги 405-II сон Қонун тахририда – Олий Мажлис Ахборотномаси, 2002 й., 9-сон, 165-модда)

Бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларнинг, шунингдек, давлат корхоналарининг ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш шартларининг энг кам даражаси конун ҳужжатлари билан белгиланади.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 155-моддаси

Табийий-иқлим ва турмуш шароитлари ноқулай бўлган жойларда меҳнат ҳақига район коэффициентлари ва устамалар белгиланади.

Район коэффициентлари ва устамалар жорий қилинадиган жойларнинг рўйхати, шунингдек, уларнинг қўлланиш тартиби ва микдори Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1992 йил 20 апрелдаги 200-сонли «Навоий вилояти халқ хўжалиги тармоқлари ходимларининг иш ҳақини ҳудудий тартибга солишни такомиллаштириш тўғрисида»ги қарори, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1995 йил 18 декабрдаги 462-сонли «Дўрмон – Қайнарсой» комплексларининг хўжалик ҳисобидаги бирлашган дирекциясини

ташқил этиши тўғрисида»ги қарори 4-банди, шунингдек, «Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиши, уларни ишга жойлаштириши, ишсизлик нафақасини тайинлаши ва тўлаши тартиби тўғрисида»ги Низом (рўйхат рақами: 831, 13.10.1999 й.) 59-бандининг 2-хатбошиси ва низомнинг 11-иловаси

154-модда. Меҳнатга ҳақ тўлаш кафолатлари

Иш берувчи, ўзининг молиявий ҳолатидан қатъи назар, ходимга бажарган иши учун ҳақни белгиланган меҳнат ҳақи шартларига мувофиқ ушбу Кодекснинг 161-моддасида кўрсатилган муддатларда тўлаши шарт.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 17 ноябрдаги 504-сонли «Иш ҳақи бўйича ҳисоб-китоблар ўз вақтида амалга оширилиши учун вазирликлар, идоралар ва хўжалик юритувчи субъектлар раҳбарларининг жавобгарлигини оширишга доир қўшимча чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 19 мартдаги 88-сонли «Иш ҳақи ўз вақтида тўланишига доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарори

Меҳнат шартномасининг тарафлари келишуви билан белгиланган меҳнат ҳақи миқдори жамоа шартномаси ёки келишувида ўрнатилган миқдордан кам бўлиши мумкин эмас.

155-модда. Меҳнат ҳақининг энг кам миқдори

Муайян давр учун белгиланган меҳнат нормасини ва меҳнат вазифаларини тўлиқ бажарган ходимнинг ойлик меҳнат ҳақи қонун ҳужжатларида Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг биринчи разряди бўйича белгиланган миқдордан оз бўлиши мумкин эмас.

(155-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2012 йил 10 сентябрдаги ЎРҚ-329-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2012 й., 37-сон, 421-модда)

Меҳнат ҳақининг энг кам миқдорига қўшимча тўловлар, усталар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар, нормал иш вақтидан четга чиққан ҳолда бажарилган ишлар учун оширилган миқдорда тўланадиган ҳақлар (157-, 158-моддалар), шунингдек, район коэффициентлари (153-модданинг тўртинчи қисми) қўшилмайди.

156-модда. Меҳнат ҳақи шартларини ўзгартириш

Меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари қайси тартибда ўрнатилган бўлса, ўша тартибда ўзгартирилади (153-модда).

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг якка шартларини ходим учун ноқулай томонга ўзгартиришга унинг розилигисиз йўл қўйилмайди. Истисно тариқасида бундай ўзгартиришга:

технологияда, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишда ўзгаришлар юз берган тақдирда, башарти меҳнатга ҳақ тўлашнинг аввалги шартларини сақлаб қолиш мумкин бўлмаса;

қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда йўл қўйилиши мумкин.

Бўлажак ўзгартириш ҳақида ходим камида икки ой олдин огоҳлантирилиши лозим.

157-модда. Иш вақтидан ташқари ишлар ҳамда дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун ҳақ тўлаш

Иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади. Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Байрам ёки дам олиш кунларидаги иш ходимнинг хоҳишига қараб бошқа дам олиш кунлари (отгул) бериш билан қопланиши мумкин. Ходимнинг илтимосига биноан иш вақтидан ташқари иш учун белгиланган иш вақтидан ташқари бажарилган иш соатларига тенг келадиган миқдорда отгул берилиши ҳам мумкин. Байрам ёки дам олиш кунларидаги иш ёхуд иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун бошқа дам олиш кунлари берилган тақдирда бундай ишлар учун камида бир ҳисса миқдорда меҳнат ҳақи тўланади.

158-модда. Тунги вақтдаги иш учун ҳақ тўлаш

Тунги вақтдаги (122-модданинг биринчи қисми) ишнинг ҳар бир соати учун камида бир ярим барабар миқдорда ҳақ тўланади.

Тунги вақтдаги иш учун оширилган миқдорда тўланган ҳақ таъриф ставкаларига (мансаб маошларига) қўшилмайди.

Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб кечки сменадаги иш учун оширилган миқдорда ҳақ тўлаш назарда тутилиши мумкин. Бевосита тунги сменадан олдингиси кечки смена деб ҳисобланади.

159-модда. Яроқсиз маҳсулот тайёрланганда ва бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўлаш

Ходимнинг айбисиз яроқсиз маҳсулот тайёрланганда ва бекор туриб қолинган вақтда унинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган қисман яроқсиз маҳсулот учун камайтирилган ишбай баҳолар бўйича ҳақ тўланади, бундай баҳолар жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган тўлиқ яроқсиз маҳсулот ва бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўланмайди.

160-модда. Бир неча касбда (лавозимда) ва ўриндошлик асосида ишлаганлик учун меҳнатга ҳақ тўлаш

Бир неча касбда (лавозимда) ишлаганлик, ўриндошлик асосида ишлаганлик учун, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганлиги, бажариладиган ишлар ҳажми органлиги учун ходимларнинг меҳнат ҳақи миқдори меҳнат шартномаси тарафлари ўртасидаги келишувга кўра белгиланади.

(160-модданинг матни Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг II бўлими («Меҳнатга ҳақ тўлаш») ва 23 – 25-бандлари

161-модда. Меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари

Меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари жамоа шартномаси ёки бошқа локал норматив ҳужжатда белгиланади ва ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлиши мумкин эмас. Ходимларнинг айрим тоифалари учун алоҳида ҳолларда Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан иш ҳақи тўлашнинг бошқа муддатлари белгилаб қўйилиши мумкин.

Ҳақ тўланадиган кун дам олиш куни ёки байрам кунига тўтри келиб қолса, меҳнат ҳақи шу кун арафасида тўланади.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли барча суммаларни тўлаш ушбу Кодекснинг 110-моддасига мувофиқ равишда амалга оширилади.

Жамоа шартномасида иш берувчининг айби билан ходимга ҳақ тўлаш белгиланган муддатларга нисбатан кечикканлиги учун жавобгарлик назарда тутилиши мумкин.

162-модда. Ходим вафот этган кунга қадар олинмаган иш ҳақини бериш

Ходим вафот этган кунга қадар олинмаган иш ҳақи унинг оила аъзоларига, шунингдек, меҳнатга қобилиятсизлиги туфайли вафот этган шахснинг қарамоғида бўлган шахсларга берилади.

163-модда. Иш ҳақини тўлаш жойи

Ходимларга иш ҳақи, одатда, улар ишлаётган жойда тўланади.

164-модда. Меҳнат ҳақидан ушлаб қолиш

Умумий қоидага кўра, ходимнинг ёзма розилиги билан, бундай розилик бўлмаган тақдирда эса суднинг қарорига асосан меҳнат ҳақидан ушлаб қолиниши мумкин.

Қуйидаги ҳолларда, ходимнинг розилигидан қатъи назар, меҳнат ҳақидан ушлаб қолинади:

1) Ўзбекистон Республикасида белгиланган солиқлар ва бошқа мажбурий тўловларни ундириш учун;

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Солиқ кодекси 23-моддани иккинчи қисмининг 2-банди ва учинчи қисмининг 1-банди

2) суднинг қарорлари ва бошқа ижро ҳужжатларини ижро этиш учун;

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида»ги Қонуни 7-боби («Қарздорнинг иш ҳақи ва унга тенглаштирилган тўловларга нисбатан ундирув»)

3) иш ҳақи ҳисобига берилган авансни ушлаб қолиш учун, хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёки бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган бўлиб, сарф қилинмай қолган ва ўз вақтида қайтарилмаган авансни ушлаб қолиш учун ҳамда ҳисоб-китобдаги хатолар натижасида ортиқча тўланган суммани қайтариб олиш учун. Бундай ҳолларда иш берувчи авансни қайтариш ёки қарзни тўлаш учун белгиланган муддат тамом бўлган кундан ёхуд ҳақ тўлаш нотўғри ҳисоблаб чиқарилган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмасдан аванс ёки қарзни ушлаб қолиш ҳақида фармойиш беришга ҳақлидир. Агар бу муддат ўтиб кетган бўлса ёки ходим хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёхуд бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган аванснинг ушлаб қолинишини асоссиз ёки миқдорини нотўғри деб ҳисобласа, у ҳолда қарз суд тартибида ундирилади;

4) ҳисобидан ходим таътил олиб бўлган иш йили тугамасдан туриб меҳнат шартномаси бекор қилинганда – таътилнинг ишланмаган даврга тегишли кунлари учун. Ана шу кунлар учун ҳақ меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 89-моддасининг тўртинчи қисмида, 100-моддаси иккинчи қисмининг 1- ва 2-бандлари, 106-моддасининг 1- ва 2-бандларида кўрсатилган асосларга кўра, шунингдек, ўқишга кирганлиги ёки пенсияга чиққанлиги муносабати билан бекор қилинганда ушлаб қолинмайди;

5) ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни қоплаш учун, агар етказилган зарарнинг миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаса;

Қаранг: мазкур Кодекснинг 207-моддаси

6) ушбу Кодекснинг 181-моддаси биринчи қисмининг 2-бандида назарда тутилган жаримани ундириш учун.

Иш ҳақини ҳар гал тўлаш вақтида ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг эллик фоизидан ортиб кетмаслиги лозим.

Х БОБ. КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ

165-модда. Ходимлар давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида бериладиган кафолатлар

Ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида (сайлов ҳуқуқини амалга ошириш, депутатлик вазифаларини бажариш, тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш, ҳарбий бурчни бажариш, суриштирув органига, терговчи, прокурор ҳузурига ёки судга гувоҳ, жабрланувчи, эксперт, мутахассис, таржимон, холис тариқасида чақирилганда, худди шунингдек, суд мажлисларида халқ маслаҳатчиси, жамоат айбловчиси ва жамоат ҳимоячиси, жамоат бирлашмалари ва меҳнат жамоаларининг вакили сифатида иштирок этганда, шунингдек, қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда) иш берувчи уни иш жойини (лавозимини) сақлаган ҳолда ишдан озод қилиши шарт. Ана шу вазифаларни бажариш вақтида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришлари, шунингдек, уларнинг жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга оширишлари билан боғлиқ кафолатли тўловларни бериш тартиби»нинг 1-банди

166-модда. Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш вақтида бериладиган кафолатлар

Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш (малака ошириш, рационализаторлик таклифларини жорий этиш ишида қатнашиш, хизмат сафарида бўлиш, тиббий кўриқдан ўтиш ва бошқа ҳолларда) мақсадида ходимни ишдан озод этиш шартлари, шунингдек, ана шу давр учун тўланадиган кафолатли тўловлар миқдори жамоа шартномаларида белгилаб қўйилган, лекин бу тўлов миқдори ўртача иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак.

Мажбурий тиббий кўриқдан ўтиши шарт бўлган ходимларга уларнинг ишга яроқлилигини аниқлаш мақсадида стационар тиббий муассасаларда текширувдан ўтадиган даври учун ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатлар берилди.

167-модда. Ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда бериладиган кафолатлар

Ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда (авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш, инсон ҳаётини сақлаб қолиш ва бошқа ҳолларда) ана шу даврда унинг иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришлари, шунингдек, уларнинг жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга оширишлари билан боғлиқ кафолатли тўловларни бериш тартиби»нинг 2-банди

Тиббий текширувдан ўтадиган куни ва куйиш учун кон топширадиган куни ходимларга соғлиқни сақлаш муассасаларига боришларига иш берувчи монеликсиз рухсат бериши шарт.

Донорлик қилувчи ходимларга ҳар сафар куйиш учун кон топширган куннинг албатта эртасига дам олиш учун бир кун берилади. Ходимнинг хоҳишига кўра бу кун таътилга қўшиб берилади. Текширувдан ўтадиган ва куйиш учун кон топширадиган куни ишдан озод этилган давр учун, шунингдек, дам олиш кунлари ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Қон ва унинг таркибий қисмлари донорлиги тўғрисида»ги Қонуни 20-моддаси

168-модда. Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши, шунингдек, жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилиши билан боғлиқ кафолатли тўловларни пул билан таъминлаш манбалари ва бу тўловларни амалга ошириш тартиби

Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши (165-модда), шунингдек, жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилиши (167-модда) билан боғлиқ кафолатли тўловларни пул билан таъминлаш манбалари ва бу тўловларни амалга ошириш тартиби Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришлари, шунингдек, улар-

нинг жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга оширишлари билан боғлиқ кафолатли тўловларни бериш тартиби» (5-илова)

169-модда. Ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш

Ходимга тегишли бўлган ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш тартиби барча ҳолларда (кафолатли тўловларни бериш, таътил вақти учун ҳақ тўлаш, вақтинча бошқа ишга ўтказилганда, зарарни қоплашда, мажбурий прогул қилинганда ва бошқа ҳолларда иш ҳақи тўлаш), пенсия тайинлаш учун ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришни истисно этганда, Ўзбекистон Республикаси Хукумати томонидан белгиланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш тартиби» (6-илова)

170-модда. Иш билан боғлиқ харажатларнинг компенсацияси

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ кўшимча харажатлар (171-, 172-, 173-моддалар) қонун ҳужжатлари, жамоа шартномалари ва келишувлари, шунингдек, меҳнат шартномаларида белгиланган шартлар ва тартибда иш берувчи томонидан қопланиши лозим.

171-модда. Хизмат сафари даврида ва кўчиб юриш билан боғлиқ ишларда харажатларни тўлаш

Хизмат сафарида ва кўчиб юриш билан боғлиқ ишларда қуйидагилар тўланиши лозим:

йўл кира харажатлари;

Қаранг: «Ўзбекистон Республикаси ичкарасидаги хизмат сафарлари тўғрисида»ги Йўриқноманинг (рўйхат рақами: 1268, 29.08.2003 й.) 9-ва 10-бандлари, «Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг (рўйхат рақам 2730, 19.11.2015 й.) 4-боби («Транспорт харажатлари»)

доимий турар жойидан бошқа жойда яшаш, шу жумладан, уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар;

Қаранг: «Ўзбекистон Республикаси ичкарасидаги хизмат сафарлари тўғрисида»ги йўриқноманинг (рўйхат рақами: 1268, 29.08.2003 й.) 9-, 11- ва 12-бандлари, «Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг (рўйхат рақами: 2730, 19.11.2015 й.) 3-боби («Яшаиш учун (турар жойни ижраси бўйича) харажатларни қоплашга маблағлар тўлаиш»)

ходим томонидан иш берувчининг рухсати ёки розилиги билан қилинган бошқа харажатлар.

Қаранг: «Ўзбекистон Республикаси ичкарасидаги хизмат сафарлари тўғрисида»ги Йўриқнома (рўйхат рақами: 1268, 29.08.2003 й.) 9-бандининг иккинчи хатбошиси, 7-бандининг еттинчи хатбошиси, 12-бандининг тўртинчи хатбошиси, «Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг (рўйхат рақами: 2730, 19.11.2015 й.) 5-боби («Вақиллик, кўзда тутилмаган ва харажатларнинг бошқа турларига маблағ ажратилиш»)

172-модда. Бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда харажатларни тўлаш

Бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда қуйидагилар тўланиши лозим:

кўчиш ва мол-мулкни кўчириб бориш билан боғлиқ харажатлар;

янги жойда ўрнашиб олиш билан боғлиқ харажатлар;

ходим томонидан иш берувчи билан келишиб қилинган бошқа харажатлар.

173-модда. Ходимга тегишли мол-мулкдан фойдаланганлик учун харажатларни тўлаш

Иш берувчининг розилиги билан ва унинг манфаатлари йўлида ходим ўзига тегишли мол-мулкдан фойдаланганда транспорт воситаларининг амортизацияси ва улардан фойдаланганлик учун қилинган харажатлар, шунингдек, асбобларнинг, техник воситаларнинг ёки ўзга мол-мулкнинг амортизацияси иш берувчи ҳисобидан тўланиши лозим. Ана шу харажатларни тўлашнинг миқдори ва тар-

тиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади.

Хусусан, қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 2 апрелдаги 154-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларнинг шахсий автомобилларидан хизмат мақсадлари учун (хизмат сафарларидан ташқари) фойдаланганлик учун компенсация тўлаш» тартиби

XI БОБ. МЕХНАТ ИНТИЗОМИ

174-модда. Корхонада меҳнат тартиби

Корхонада меҳнат тартиби иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқлайдиган ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади.

Қўшимча маълумот учун қаранг: «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юриштиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташилот ички меҳнат тартиби»нинг намунавий қоидалари (рўйхат №746, 14.06.1999 й.), Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори 34-бандининг тўққизинчи хатбошиси

175-модда. Интизом тўғрисидаги устав ва низомлар

Халқ хўжалигининг баъзи тармоқларида ходимларнинг айрим тонфалари учун интизом тўғрисидаги устав ва низомлар амал қилади.

Хусусан, қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Темир йўл транспорти тўғрисида»ги Қонуни 18-моддаси

176-модда. Ходимнинг бурчлари

Ходим ўз меҳнат вазифаларини ҳалол, виждонан бажариши, меҳнат интизомига риоя қилиши, иш берувчининг қонуний фармойишларини ўз вақтида ва аниқ бажариши, технология интизомига, меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиши, иш берувчининг мол-мулкни авайлаб асраши шарт.

Ходимнинг меҳнат вазифалари ички тартиб қоидаларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда, корхонада қабул қилинади-

ган локал ҳужжатларда (жамоа шартномаларида, йўриқномалар ва ҳоказоларда), меҳнат шартномасида аниқ белгилаб қўйилади.

177-модда. Иш берувчининг бурчлари

Иш берувчи ходимлар меҳнатини ташкил қилиши, конунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бериши, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаши, меҳнат муҳофазаси қондаларига риоя этиши, ходимларнинг эҳтиёж ва талабларига эътибор билан қарashi, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориши, ушбу Кодексга мувофиқ жамоа шартномаларини тузиши шарт.

Иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни, конунга хилоф ёки ходим ва бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлиғи учун хавф туғдирувчи, уларнинг шаъни ва кадр-қимматини камситувчи ҳаракатлар қилишни талаб этишга ҳақли эмас.

178-модда. Ходимларни уларга юклатилган меҳнат вазифалари билан таништириш

Ҳар бир ходим ўзига юклатиладиган меҳнат вазифалари доираси билан олдиндан таништирилиши лозим.

179-модда. Меҳнат интизомини таъминлаш

Меҳнат интизومي ҳалол меҳнат учун рағбатлантириш ва мукофотлаш усуллари билан нормал тарзда ишлашга зарур ташкилий ва иқтисодий шароитларни яратиб бериш, ноинсоф ходимларга нисбатан жазо чораларини қўллаш орқали таъминланади.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 180- ва 181-моддалари, «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юртиши шаклларидан қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартиби» намунавий қондаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 3-боби («Меҳнат интизомини таъминлаш ва жавобгарлик»)

180-модда. Меҳнат учун рағбатлантириш

Ишдаги ютуқлар учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилиши мумкин. Рағбатлантириш турлари, уларнинг

қўлланиш тартиби, афзаллик ва имтиёзлар бериш жамоа шартномалари, ички меҳнат тартиби қоидалари ва бошқа локал ҳужжатларда, жамоа келишувларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда белгилаб қўйилади.

Қаранг: «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташиқлот ички меҳнат тартиби» намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 3.2- ва 3.3-бандлари

Ходимлар меҳнат соҳасида давлат ва жамият олдидаги алоҳида хизматлари учун давлат мукофотларига тақдим этилиши мумкин.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Давлат мукофотлари тўғрисида»ги Қонуни 6-моддаси

Иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар ва меҳнат ҳақи тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар рағбатлантириш турларига кирмайди.

Интизомий жазо амал қилиб турган муддат мобайнида (183-модда) ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилмайди.

181-модда. Интизомий жазолар

Ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи кунидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

- 1) хайфсан;
- 2) ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима.

Ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин. Ходимнинг иш ҳақидан жарима ушлаб қолиш ушбу Кодекснинг 164-моддаси талабларига риоя қилинган ҳолда иш берувчи томонидан амалга оширилади;

(181-модданинг биринчи қисми 2-банди Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 20 августдаги 832-1 сон Қонуни таҳририда – Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 9-сон, 229-модда)

3) меҳнат шартномасини бекор қилиш (100-модда иккинчи қисмининг 3- ва 4-бандлари).

Ушбу моддада назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўллаш тақиқланади.

Қаранг: «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларидан қатъи назар, корхона, муассаса, ташиқлот ички меҳнат тартиби» намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 3.4-банди

182-модда. Интизомий жазоларнинг қўлланиш тартиби

Интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) томонидан қўлланилади (82-модда).

Интизомий жазо қўлланилишидан аввал ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиниши лозим. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши унинг илгари содир қилган ножўя хатти-ҳаракати учун жазо қўллашга тўсик бўла олмайди.

Интизомий жазони қўллашда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олинади.

Ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланиши мумкин.

Интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, аммо бу хатти-ҳаракат аниқлангандан бошлаб, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоғи билан бир ой ичида қўлланилади.

Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан, молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижасида аниқланганда эса содир этилган кундан бошлаб икки йил ўтганидан кейин жазони қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

Интизомий жазо берилгани тўғрисидаги буйруқ (фармойиш) ёки қарор ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори 29 – 40-бандлари, «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларидан қатъи назар, корхона, муассаса, ташиқлот ички меҳнат тартиби» намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 3.5- ва 3.6-бандлари

183-модда. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати

Интизомий жазонинг амал қилиш муддати жазо қўлланилган кундан бошлаб бир йилдан ошиб кетиши мумкин эмас. Агар ходим шу муддат ичида яна интизомий жазога тортилмаса, у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади.

Интизомий жазони қўллаган иш берувчи ўз ташаббуси билан, ходимнинг илтимосига биноан, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосномасига кўра жазони бир йил ўтмасдан олдин ҳам олиб ташлашга ҳақли.

Қаранг: «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартиби» намунавий қондаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 3.7-банди

184-модда. Интизомий жазо устидан шикоят қилиш

Интизомий жазо устидан якка меҳнат низоларини кўриш учун белгиланган тартибда шикоят қилиниши мумкин.

Қаранг: мазкур Кодекснинг XV боби («Меҳнат низолари»)

Меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган содир этилган ножўя хатти-ҳаракат қандай вазиятда юз берганлигини, ходимнинг олдинги хулқ-атворини, меҳнатга бўлган муносабатини, интизомий жазонинг содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даражасига қанчалик мос келишини, иш берувчининг интизомий жазо бериш тартибига риоя қилганлигини ҳисобга олиб, ходимга нисбатан қўлланилган интизомий жазони ғайриқонуний деб топиш ва уни бекор қилиш тўғрисида қарор чиқаришга ҳақли.

ХII БОБ. МЕХНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

1-§. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

185-модда. Меҳнат шартномасининг бир тарафи бошқа тарафга етказган зарарни қоплаш мажбурияти

Меҳнат шартномасининг бир тарафи (иш берувчи ёки ходим) меҳнат соҳасидаги вазифаларни бажариши муносабати билан бошқа тарафга етказган зарарини ушбу Кодекс ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган қоидаларга мувофиқ қоплайди.

Қаранг: мазкур Кодекс XII бобининг 2-параграфи («Ходимга етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги») ва 3-параграфи («Иш берувчига етказилган зарар учун ходимнинг моддий жавобгарлиги»)

Меҳнат шартномаси ёки унга қўшимча равишда тузилган ёзма шаклдаги келишувда, шунингдек, жамоа шартномасида меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги аниқлаштириб қўйилиши мумкин. Бунда шартнома бўйича иш берувчининг ходим олдидаги жавобгарлиги ушбу Кодексда назарда тутилганидан кам, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса назарда тутилганидан кўп бўлмаслиги керак.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 187- ва 198-моддалари

Зарар етказилганидан кейин меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилинганлиги меҳнат шартномаси тарафларини моддий жавобгарликдан озод қилишга сабаб бўлмайди.

186-модда. Моддий жавобгарликнинг юзага келиши шартлари

Меҳнат шартномасининг бир тарафи ўзининг ғайриҳуқуқий айбли ҳулқ-атвори (ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги) натижасида бошқа тарафга етказган зарари учун, башарти ушбу Кодексда бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, моддий жавобгар бўлади.

Тарафларнинг ҳар бири ўзига етказилган моддий зарарнинг миқдорини исботлаб бериши шарт.

2-§. ХОДИМГА ЕТКАЗИЛГАН ЗАРАР УЧУН ИШ БЕРУВЧИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

187-модда. Ходимга тўланиши лозим бўлган зарар

Ўз меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ёки меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги натижасида ходимга, боқувчиси иш билан боғлиқ ҳолда вафот этган тақдирда эса унинг оила аъзоларига (192-модданинг биринчи қисми) етказилган ҳар қандай зарарни (шу жумладан, маънавий зарарни) иш берувчи, башарти ушбу Кодексда бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, тўлиқ ҳажмда тўлайди.

Қаранг: мазкур Кодекс 189-моддасининг учинчи ва тўртинчи қисмлари

Маънавий зарар (жисмоний ёки руҳий азоблар) пул шаклида ёки бошқа моддий шаклда ҳамда иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишувга мувофиқ равишда, ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда вафот этган тақдирда эса иш берувчи ва вафот этган ходимнинг оила аъзолари ўртасидаги келишувга мувофиқ равишда белгиланган миқдорда қопланади. Маънавий зарарни қоплаш юзасидан низо келиб чиққан тақдирда бу масала судда кўриб чиқилади.

Қаранг: мазкур Кодекс 112-моддаси иккинчи қисмининг тўртинчи хатбоши, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 1021-ва 1022-моддалари, Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2003 йил 19 декабрдаги 18-сонли «Меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашга оид низолар бўйича суд амалиёти ҳақида»ги ва 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли «Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида»ги қарорлари

188-модда. Иш берувчининг ходимга меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги натижасида етказилган зарарни тўлаш мажбурияти

Ходим меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилган барча ҳолларда ололмай қолган иш ҳақини иш берувчи унга тўлаши шарт. Бундай мажбурият, агар иш ҳақи ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганлиги, меҳнат шарт-

номаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги ва меҳнат низоларини кўрувчи органнинг бундай ишлар юзасидан чиқарилган қарори ўз вақтида бажарилмаганлиги, меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилганлиги, ҳар қандай йўллар билан ходимнинг шаънига доғ туширувчи маълумотлар тарқатилганлиги натижасида, башарти бу маълумотлар ҳақиқатга тўғри келмаса, шунингдек, бошқа ҳолларда олинмай қолган бўлса, келиб чиқади.

Қўшимчи маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга соливчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори 51-банди

189-модда. Иш берувчининг ходим соғлиғига етказилган зарарни тўлаш мажбурияти

Ходимнинг соғлиғига меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки у ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли етказилган зарарни иш берувчи тўлиқ ҳажмда тўлаши шарт.

Ходимнинг иш берувчининг ҳудудида ҳам, унинг ташқарисида ҳам меҳнатда майиб бўлиши, шунингдек, иш берувчи томонидан ажратилган транспортда иш жойига келаётган ёки ишдан қайтаётган вақтда шикастланиши натижасида етказилган зарар учун иш берувчи моддий жавобгар бўлади.

Меҳнатда майиб бўлиш оқибатида ёки ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли ходимга етказилган зарарни иш берувчи, башарти зарар унинг айби билан келиб чиқмаганлигини исботлаб беролмаса, тўлаши шарт.

Ўз меҳнат вазифаларини бажараётган вақтида юқори хавф манбаи натижасида ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни иш берувчи, башарти зарар уни бартараф қилиш мумкин бўлмаган кучлар туфайли ёки жабрланувчи қасддан қилганлиги оқибатида келиб чиққанлигини исботлаб беролмаса, тўлаши шарт.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг

бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қондалари»нинг 1 – 10-бандлари ва Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2003 йил 19 декабрдаги 18-сонли «Меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашга оид низолар бўйича суд амалиёти ҳақида»ги қарори 9-банди

190-модда. Ходимнинг соғлиғига шикаст етганлиги муносабати билан тўланиши лозим бўлган зарар миқдори

Тўланиши лозим бўлган зарар жабрланувчининг меҳнатда майиб бўлишига қадар олган ўртача ойлик иш ҳақига нисбатан фоииз ҳисобида, унинг касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражасига мувофиқ белгиланадиган ҳар ойлик тўловдан, соғлиғига шикаст етиши билан боғлиқ қўшимча харажатларнинг компенсациясидан, шунингдек, белгиланган ҳолларда эса бир йўла бериладиган нафақа тўлашдан иборатдир.

Касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражаси ва жабрланувчининг қўшимча ёрдам турларига муҳтожлиги тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси (ТМЭЖ) томонидан аниқланади.

Қўшимча маълумот учун қarang: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 1 июлдаги 195-сонли қарори билан тасдиқланган «Меҳнатда майиб бўлган ёки касб касаллиғига чалинган шахсларнинг касбий меҳнат лаёқати йўқотилиши даражасини аниқлаш тартиби тўғрисида»ги Низом

Зарар ўрнини қоплаш учун тўловларни тайинлашда жабрланувчи олаётган иш ҳақи, стипендия, пенсия ва бошқа даромадлар ҳисобга олинмайди. Бунда меҳнатда майиб бўлган жабрланувчилар – ногиронларга зарарни қоплаш учун тўланадиган сумма қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдорининг эллик фоиизидан оз бўлиши мумкин эмас.

Қarang: Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 1007-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда жироҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қондалари»нинг II боби («Соғлиғига шикаст етказилганлиги билан боғлиқ ҳолда зарар-

нинг жабрланувчига тўланадиган миқдори») ва Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2003 йил 19 декабрдаги 18-сонли «Меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлигига етказилган зарарни қоплашга оид низолар бўйича суд амалиёти ҳақида»ги қарори 10-банди

**191-модда. Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганда
меҳнат шартномаси тарафларининг аралаш
жавобгарлиги**

Агар жабрланувчининг қўпол эҳтиётсизлиги зарарнинг келиб чиқиши ёки кўпайишига сабаб бўлса, тўланиши лозим бўлган зарар миқдори жабрланувчининг айби даражасига қараб, мувофиқ равишда камайтирилади.

Жабрланувчи томонидан қўпол эҳтиётсизлик қилинган ва иш берувчининг айби бўлмаган ҳолларда, унинг айбидан қатъи назар, жавобгарлик келиб чиқадиган бўлса (189-модданинг тўртинчи қисми), тўланадиган зарар миқдори ҳам шунга мувофиқ равишда камайтирилади. Бундай вақтда зарарни тўлашни рад этишга йўл қўйилмайди.

Аралаш жавобгарлик тўланиши лозим бўлган зарарнинг кўшимча турларига, бир йўла бериладиган нафақага, шунингдек, боқувчининг вафоти муносабати билан зарарни тўлаш ҳолларига татбиқ этилмайди.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошиқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари»нинг 5-банди ва Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2003 йил 19 декабрдаги 18-сонли «Меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлигига етказилган зарарни қоплашга оид низолар бўйича суд амалиёти ҳақида»ги қарори 15-банди

**192-модда. Боқувчининг вафот этганлиги муносабати
билан зарарни иш берувчи томонидан тўлаш
мажбурияти**

Ходим меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига бошқача тарзда шикаст етиши сабабли вафот этган ҳолларда, иш берувчи

мархумнинг қарамоғида бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга, шунингдек, ўн олти ёшга тўлмаган ёки у вафот этган кунга қадар ундан таъминот олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга, мархумнинг вафотидан кейин туғилган фарзандига, шунингдек, ота-онасидан бирига, умр йўлдошига ёки оиланинг бошқа аъзосига, агар у иш-ламасдан мархумнинг уч ёшга етмаган болалари (укалари, сингиллари) ёки невараларининг парвариши билан банд бўлса, зарарни тўлаши шарт.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2003 йил 19 декабрдаги 18-сонли «Меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашга оид низолар бўйича суд амалиёти ҳақида»ги қарори 8-банди

Қарамоқда бўлиш фаразан олинади ва бунинг учун далил талаб этилмайди.

Куйидагилар меҳнатга қобилиятсиз деб ҳисобланади:

ўн олти ёшдан катта шахслар, агар улар шу ёшга тўлгунга қадар ногирон бўлиб қолган бўлсалар;

олтмиш ёшга тўлган эркаклар ва эллик беш ёшга тўлган аёллар; белгиланган тартибда ногирон деб топилган шахслар.

Оила аъзосининг меҳнатга қобилиятсизлиги бошланган вақт (боқувчининг вафотига қадар ёки ундан кейин) унинг зарарни ундиришга бўлган ҳуқуқига таъсир этмайди.

Ўн олти ёшдаги ва ундан катта ўқувчилар, ўқув юртларининг кундузги бўлимларида ўқишни тугатгунларигача, лекин ўн саккиз ёшга қадар бўлган даврда зарарни ундириш ҳуқуқига эгадирлар.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 1009-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидаларининг IV боби («Боқувчининг вафоти сабабли зарарни тўлаш»)

193-модда. Боқувчининг вафот этганлиги муносабати билан тўланадиган зарар миқдори

Вафот этган боқувчининг қарамоғида бўлган ва унинг вафоти муносабати билан зарарни ундиришга ҳақли бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга тўланадиган зарар миқдори мархумнинг ўртача

ойлик иш ҳақи миқдорида, унинг ўзига ва унинг қарамоғида бўлган, лекин зарарни ундиришга ҳақли бўлмаган меҳнатга қобилиятсиз шахсларнинг улушини чегириб ташлаган ҳолда белгиланади.

Зарар тўловини олишга ҳақли бўлган шахсларнинг ҳар бирига тегишли бўлган зарар миқдорини аниқлаш учун боқувчи иш ҳақининг мазкур шахсларнинг ҳаммасига тўғри келадиган қисми улар сонига тақсимланади.

Вафот этган шахснинг қарамоғида бўлмаган, аммо зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахслар учун зарар тўлови миқдори куйидаги тартибда белгиланади:

агар таъминот маблағи суд тартибида ундирилган бўлса, у ҳолда зарар тўловлари суд томонидан тайинланган сумма миқдорида белгиланади;

агар таъминот маблағи суд тартибида ундирилмаган бўлса, у ҳолда зарар тўловлари уларнинг моддий аҳволи ҳамда вафот этган шахснинг ҳаётлик вақтида уларга ёрдам кўрсатиш имкониятини ҳисобга олиб белгиланади.

Агар вафот этган шахснинг қарамоғида бўлган шахслар ҳам, унинг қарамоғида бўлмаган шахслар ҳам айни бир вақтда зарар тўловини олишга ҳақли бўлсалар, бундай ҳолда зарар тўловлари миқдори аввало мархумнинг қарамоғида бўлмаган шахслар учун белгиланади. Улар учун белгиланган зарар тўлови суммаси боқувчининг иш ҳақидан чегириб ташланади, сўнгра иш ҳақининг қолган миқдоридан келиб чиқиб ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида назарда тутилган тартибда мархумнинг қарамоғида бўлган шахслар учун қопланадиган зарар миқдори белгиланади.

Боқувчисини йўқотганлиги муносабати билан зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга тайинланган боқувчисини йўқотганлик пенсияси, худди шунингдек, бошқа пенсия, иш ҳақи, стипендия ва бошқа даромадлар қопланадиган зарар тўлови ҳисобига киритилмайди. Бунда қарамоқдаги ҳар бир шахсга тегишли бўлган зарарни қоплаш суммаси қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдорининг эллик фоизидан оз бўлиши мумкин эмас.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 1010- ва 1011-моддалари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши тўғрисида» қонунининг 1-моддаси.

лари»нинг 27- ва 28-бандлари ҳамда Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2003 йил 19 декабрдаги 18-сонли «Меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлигига етказилган зарарни қоплашга оид низолар бўйича суд амалиёти ҳақида»ги қарори 11-банди

194-модда. Ходимнинг соғлигига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори

Ходимнинг соғлигига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан иш берувчи томонидан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори жамоа шартномасида, агар бундай шартнома тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Бунда ходимнинг соғлигига шикаст етказилганлиги муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори жабрланувчининг йиллик иш ҳақидан, ходимнинг вафоти муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори эса мархумнинг олти йиллик ўртача иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда жараҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатлиқнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари»нинг 29- ва 30-бандлари ва Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2003 йил 19 декабрдаги 18-сонли «Меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлигига етказилган зарарни қоплашга оид низолар бўйича суд амалиёти ҳақида»ги қарори 12-банди

195-модда. Ходимнинг соғлигига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан иш берувчи томонидан зарарни тўлаш тартиби ва муддатлари

Меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда ходимнинг соғлигига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан иш берувчи томонидан зарарни тўлаш тартиби ва муддатлари Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда жараҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари»нинг VII боби («Зарарни қоплаш суммасини тўлаш тартиби ва муддатлари»)

196-модда. Ходимнинг мол-мулкига етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги

Меҳнат шартномасида белгиланган вазифаларини лозим даражада бажармаганлиги натижасида ходимнинг шахсий буюмлари ёки бошқа мол-мулкига зарар етказган иш берувчи бу зарарни натура ҳолида қопламоғи лозим. Зарарни натура ҳолида қоплашнинг иложи бўлмаган тақдирда ёки ходимнинг розилиги билан мол-мулкнинг қиймати шу жойда амалда бўлган баҳо бўйича тўла ҳажмда қопланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 985- ва 989-моддалари

197-модда. Ходимга етказилган зарарни ундиришга доир ишларни кўриш тартиби

Зарарни ундириш ҳақидаги аризани иш берувчига жабрланувчи ходим, ходим вафот этган тақдирда эса зарар тўловини олишга ҳақли бўлган манфаатдор шахслар беради.

Иш берувчи аризани кўриб чиқиши ва ариза тушган кундан эътиборан ўн кунлик муддат ичида тегишли қарор қабул қилиши шарт.

Иш берувчининг ходимга зарарни тўлаш ҳақидаги буйруғининг нусхаси ёки рад этиш ҳақидаги далил-асосли ёзма жавоби у қабул қилинган кундан бошлаб уч кунлик муддат ичида ходим ёки манфаатдор шахсларга топширилади.

Ходим ёки манфаатдор шахслар иш берувчининг қарорига рози бўлмаган ёки белгиланган муддатда жавоб олмаган тақдирда улар мазкур низони ҳал қилиб бериш учун судга мурожаат қилишлари мумкин.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда жараҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари»нинг V

*боби («Зарарни тўлаш тўғрисидаги аризани кўриб чиқиш тартиби»)
Шунингдек, қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Иш берувчининг
фуқаролик жавобгарлигини мажбурий сугурта қилиш тўғрисида»ги
Қонуни ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009
йил 24 июндаги 177-сонли қарори билан тасдиқланган «Иш берувчи-
нинг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий сугурта қилиш» қоидалари*

3-§. ИШ БЕРУВЧИГА ЕТКАЗИЛГАН ЗАРАР УЧУН ХОДИМНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

198-модда. Иш берувчига тўланиши лозим бўлган зарар

Ходим иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарарни тўлаши шарт.

Бевосита етказилган ҳақиқий зарар деганда иш берувчининг мавжуд мол-мулки (шу жумладан, иш берувчи учинчи шахслардан ижарага олган мол-мулк) амалда камайганлиги ёки ёмон ҳолатга келганлиги, шунингдек, иш берувчининг ортиқча тўловлар қилиш зарурати тушунилади.

Ходим иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарар учун ҳам, иш берувчи бошқа шахсларга етказилган зарарни тўлаши натижасида келиб чиққан зарар учун ҳам моддий жавобгар бўлади.

199-модда. Ходимнинг моддий жавобгарлигини истисно этувчи ҳолатлар

Агар зарар, уни бартараф этиш мумкин бўлмаган кучлар, нормал хўжалик таваккалчилиги оқибатида, охириги зарурат ёки зарурий мудофаа натижасида келиб чиққан бўлса, ходимнинг моддий жавобгарлиги истисно этилади.

200-модда. Иш берувчининг ходимдан зарарни ундиришдан воз кечиш ҳуқуқи

Иш берувчи зарар етказилган чоғдаги аниқ ҳолатларни ҳисобга олиб айбдор ходимдан зарарни ундиришдан қисман ёки тўлиқ воз кечишга ҳақли. Давлат мулки шаклидаги корхоналарда ана шундай қарор, агар у жамоа шартномасида назарда тутилган бўлса, қабул қилиниши мумкин. Бундай ҳолда етказилган зарар корхона фойдаси ҳисобидан қопланади.

201-модда. Ходимнинг моддий жавобгарлиги чегараси

Агар ушбу Кодексда бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, ходим етказилган зарар учун ўзининг ўртача ойлик иш ҳақи миқдори доирасида моддий жавобгар бўлади.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 202-моддаси

Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахслар ушбу Кодекснинг 274-моддасида белгиланган миқдорда моддий жавобгар бўладилар.

202-модда. Ходимнинг тўлиқ моддий жавобгарлиги ҳоллари

Етказилган зарар учун қуйидаги ҳолларда ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик юклатилади:

1) махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун (203-модда);

2) бир галлик ҳужжат асосида олинган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун;

3) қасддан зарар етказилганда;

4) алкоғолли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказилганда;

5) ходимнинг суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлари натижасида зарар етказилганда;

6) тижорат сирлари ошқор этилганда;

7) қонунларда, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Хукуматининг қарорларида назарда тутилган ҳолларда.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар фақат қасддан етказилган зарар учун, алкоғолли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ёки жиноят содир этиш натижасида етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар.

203-модда. Ходимнинг махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгарлиги

Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходим махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш хизмат вазифасига кирмайдиган ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида тузилган шартнома ҳақиқий эмас деб ҳисобланади.

Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилувчи ўн саккиз ёшга тўлган ходим билан ишга қабул қилиш пайтида ҳам, кейинчалик ҳам меҳнат шартномасига қўшимча тарзда тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида махсус ёзма шартнома тузилиши мумкин.

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиладиган ходимларнинг тоифалари рўйхати жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган, жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этилиши мумкин бўлган бўлинмаларнинг рўйхати ҳам худди шундай тартибда белгиланади.

Агар ходим талабгор бўлаётган иш (лавозим) тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузишни талаб қилса, ходим эса бундай шартнома тузишга рози бўлмаса, иш берувчи уни ишга қабул қилишни рад этишга ҳақлидир.

Якка тартибдаги тўлиқ ёки жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисидаги шартномада меҳнат шартномаси тарафларининг ходимга, жамоага (бригадага) ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминлаш бўйича вазифалари аниқ кўрсатилади ҳамда уларнинг қўшимча ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва жавобгарлиги белгилаб қўйилади.

Якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартномага биноан қимматликлар уларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун шахсан жавобгар бўладиган аниқ бир ходимга топширилади. Бундай шартнома тузган ходим жавобгарликдан озод

бўлиш учун ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши керак.

Жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги ҳақидаги шартномага мувофиқ қимматликлар уларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгарлик юклатиладиган, олдиндан белгиланган шахслар гуруҳига (бригадага) топширилади. Бригаданинг айрим аъзоси жавобгарликдан озод бўлиш учун ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши лозим.

Зарар ихтиёрий равишда тўланганда (206-модда) бригада ҳар бир аъзосининг айби даражаси бригаданинг барча аъзолари билан иш берувчи ўртасидаги келишувга асосан белгиланади. Зарар суд тартибида ундирилганда бригада ҳар бир аъзосининг айби даражаси суд томонидан аниқланади.

Қимматликларга оид хизмат (сақлаш, сотиш, ташиш, қайта ишлаш) билан шуғулланувчи корхоналарда иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан тахлика (таваккалчилик) жамғармаси тузилиши мумкин, камомадларни шу жамғарма ҳисобидан қоплашга йўл қўйилади.

Ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида ёзма шартнома тузилмаган, шунингдек, бундай шартнома пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш хизмат вазифасига кирмайдиган ходим билан, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс билан ёки ушбу модданинг учинчи қисмида кўрсатилган ходимлар тоифаси рўйхатига кирмайдиган шахс билан тузилган ҳолларда иш берувчига етказилган зарар учун ходимга чекланган моддий жавобгарлик юклатилиши мумкин. Бундай ҳолларда ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик ушбу Кодекснинг 202-моддаси биринчи қисмининг 2 – 7-бандларида назарда тутилган асослар мавжуд бўлсагина юклатилиши мумкин.

204-модда. Иш берувчининг зарар миқдорини белгилаш ва унинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш мажбурияти

Иш берувчи зарарни муайян ходимлардан ундириш тўғрисида қарор қабул қилишдан олдин етказилган зарар миқдорини белгилаш ва унинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш мақсадида текшириш ўтказиши шарт. Бундай текшириш ўтказилиши учун иш берувчи тегишли мутахассислар иштирокида комиссия тузишга ҳақли.

Зарарнинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш учун ходимдан тушунтириш хати талаб қилиниши шарт. Ходимнинг тушунтириш

хати беришдан бўйин товлаши иш берувчи уни етказилган зарар учун моддий жавобгарликка тортишига моне бўла олмайди. Ходим барча текшириш материаллари билан танишиш ҳукукига эга.

205-модда. Иш берувчининг мол-мулкига етказилган зарар миқдорини белгилаш

Иш берувчига етказилган зарар миқдори ҳақиқий йўқотишлар бўйича бухгалтерия ҳисоби маълумотлари асосида белгиланади.

Иш берувчининг асосий фондларга (воситаларга) тааллуқли мол-мулкига етказилган зарар миқдори моддий қимматликларнинг баланс қийматидан (таннархидан) эскириш қийматини белгиланган нормалар бўйича чегириб ташлаган ҳолда ҳисоблаб чиқарилади.

Қаранг: «Бюджет ташиқлотларининг асосий воситаларининг эскиришини аниқлаш ва бухгалтерия ҳисобида аке эттириш тартиби тўғрисида»ги Низом (рўйхат рақами: 2538, 19.12.2013 й.)

Иш берувчининг асосий воситаларга тааллуқли мол-мулки талон-торож қилинган, камомад бўлган, қасддан йўқ қилинган ёки қасддан бузилган тақдирда, шунингдек, бошқа ҳолларда зарар миқдори ваколатли орган томонидан иш кўрилган куни шу жойда амалда бўлган бозор нархлари бўйича ҳисобланади.

Мол-мулкнинг ва бошқа қимматликларнинг айрим турларини талон-торож қилиш, камомад ёки йўқ қилиш билан иш берувчига етказилган зарарнинг ҳақиқий миқдори унинг номинал миқдоридан ошиб кетган ҳолларда бундай зарар миқдорини аниқлашнинг, шу жумладан, қарралаш йўли билан ҳисоблаб чиқишнинг алоҳида тартиби қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилиши мумкин.

206-модда. Ходим томонидан зарарни ихтиёрий равишда тўлаш

Иш берувчига зарар етказишда айбдор бўлган ходим уни ихтиёрий равишда қисман ёки тўлиқ тўлашга ҳақли.

Зарарни ихтиёрий равишда тўлаш ушбу Кодексда назарда тутилган доирада амалга оширилади.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 201-моддаси

Ходим ва иш берувчининг келишувига биноан зарарни тўлаш муддати кечиктириб қопланишига йўл қўйилади. Бундай ҳолда

хофаза қилиш бўйича норматив-ҳуқуқий базани янада такомиллаштириш тўғрисида»ги қарорлари.

Иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилиш талабларини бузганлик учун жавобгар бўлади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 49-моддаси

212-модда. Ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш нормалари, қоида ва йўриқномаларига риоя этиш мажбурияти

Ходим меҳнатни муҳофаза қилиш нормаларига, қоида ва йўриқномаларига, шунингдек, маъмуриятнинг ишни бехатар олиб бориш ҳақидаги фармойишларига риоя қилиши, олинган шахсий химоя воситаларидан фойдаланиши, инсонлар ҳаёти ва соғлиғига бевосита хавф соладиган ҳар қандай ҳолат ҳақида, шунингдек, иш жараёнида ёки у билан боғлиқ ҳолда содир бўлган ҳар қандай бахтсиз ҳодиса ҳақида ўзининг бевосита раҳбарини (бригадири, устаси, участка бошлиғи ва бошқаларни) дарҳол хабардор қилиши шарт.

213-модда. Ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш ҳақида маълумот олиш ҳуқуқи

Иш берувчи меҳнат шартномасини тузишда ва бошқа ишга ўтказишда ходимни меҳнат шартномага қўриқариш тўғрисида, шу жумладан, касб касалликлари ва бошқа касалликларга чалиниш эҳтимоли, шу билан боғлиқ ҳолда унга бериладиган имтиёз ва компенсациялар, шунингдек, шахсий химоя воситалари ҳақида хабардор қилиши керак.

Иш берувчи ходимларга ёки уларнинг вакилларига муайян иш жойидаги ва ишлаб чиқаришдаги меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати ҳақида ҳам ахборот бериши шарт.

Шунингдек, қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни 22-моддасининг биринчи қисми

214-модда. Тиббий кўрик

Иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан қуйидаги ходимларни тиббий кўриқдан ўтказишни ташкил қилиши шарт:

ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;

олтмиш ёшга тўлган эркаклар, эллик беш ёшга тўлган аёллар;
ногиронлар;

меҳнат шароити нокулай ишларда, тунги ишларда, шунингдек,
транспорт ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганлар;

озик-овқат саноатида, савдо ва бевосита аҳолига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган бошқа тармоқлардаги ишларда банд бўлганлар;

умумтаълим мактаблари, мактабгача тарбия ва бошқа муассасаларнинг бевосита болаларга таълим ёки тарбия бериш билан машғул бўлган педагог ва бошқа ходимлари.

Меҳнат шароити нокулай ишлар ва бажарилаётганида дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўриқдан ўтилиши лозим бўлган бошқа ишларнинг рўйхати ва уларни ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади.

Қаранг: «Ходимларни тиббий кўриқдан ўтказиш тартиби тўғрисида»ги Низом (рўйхат рақами: 2387, 29.08.2012 й.)

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимлар тиббий кўриқлардан ўтишдан бўйин товлашга ҳақли эмаслар. Тиббий кўриқдан ўтишдан ёки тиббий комиссияларнинг текширувлар натижасида берган тавсияларини бажаришдан бўйин товлаган ходимларни иш берувчи ишга қўймасликка ҳақлидир.

Ходимларнинг меҳнатидан уларнинг соғлиғи ҳолатига тўғри келмайдиган ишларда фойдаланишга йўл қўйилмайди.

Агар ходим ўз соғлиғининг ҳолати меҳнат шароити билан боғлиқ ҳолда ёмонлашган деб ҳисобласа, у навбатдан ташқари тиббий кўриқдан ўтказишни талаб қилишга ҳақлидир.

Тиббий кўриқлардан ўтилиши муносабати билан ходимлар чикимдор бўлмайдилар.

Шунингдек, қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни 24-моддаси

215-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар бериш ва ўқитиш

Ходимларга техника хавфсизлиги, ишлаб чиқариш санитарияси, ёнғин чиқишдан сақланиш ва меҳнатни муҳофаза қилишнинг

бошқа қондалари ҳақида йўл-йўриқлар бериш ҳамда ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳамма талабларига риоя этишларини доимий равишда текшириб бориш вазифаси иш берувчи зиммасига юклатилади.

Иш берувчи ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқишларини таъминлаши ва уларнинг билимларини текшириб туриши шарт.

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқувдан, йўл-йўриқдан ўтмаган ва билимлари текширилмаган ходимларни ишга қўйиш тақиқланади.

Батафсил маълумот учун қarang: Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни 25-моддаси ва «Меҳнат муҳофазаси бўйича ўқишларни ташкил қилиш ва билимларни синаш тўғрисида»ги намунавий низом (рўйхат №272, 14.08.1996 й.)

216-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларига ажратиладиган маблағлар

Меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларини ўтказиш учун белгиланган тартибда маблағлар ва зарур материаллар ажратилади. Бу маблағ ва материалларни бошқа мақсадларга сарфлаш ман этилади. Мазкур маблағ ва материаллардан фойдаланиш тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Меҳнат жамоалари, уларнинг вакиллик органлари меҳнатни муҳофаза қилишга мўлжалланган маблағлардан фойдаланилишини текшириб борадилар.

Шунингдек, қarang: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 12 ноябрдаги 245-сонли қарори билан тасдиқланган «Корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларда меҳнатни муҳофаза қилиш жамғармасини ташкил этиш ва унинг маблағларидан фойдаланиш тартиби тўғрисида»ги низом

217-модда. Ходимларни сут, даволаш-профилактика озиқ-овқати, газли шўр сув, шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан таъминлаш

Меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар белгиланган нормалар бўйича:

сут (шунга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари);
даволаш-профилактика озиқ-овқати;
газли шўр сув (иссиқ цехларда ишловчилар учун);
махсус кийим-бош, махсус пойабзал, бошқа шахсий химоя ва
гигиена воситалари билан бепул таъминланадилар.

Бундай ишларнинг рўйхати, бериладиган нарсаларнинг норма-
лари, таъминот тартиби ва шартлари жамоа келишувларида, жамоа
шартномаларида, агар улар тузилмаган бўлса, иш берувчи томони-
дан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

*Хусусан, қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг
2010 йил 20 июлдаги 153-сонли қарори билан тасдиқланган «Меҳнатни
муҳофаза қилиш қоидалари ва нормаларини қайта кўриб чиқиш, ишлаб
чиқиш ва жорий этиш» дастурининг III боби («Якка тартибда химоя-
ланиш воситаларини бепул бериш нормалари»)*

218-модда. Соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсирдан холи бўлган ишга ўтказиш

Соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш
омилларининг таъсирдан холи бўлган ишга ўтказишга муҳтож хо-
димларни иш берувчи, уларнинг розилиги билан, тиббий хулосага
мувофиқ вақтинча ёки муддатини чекламай, ана шундай ишларга
ўтказиши шарт.

*Қаранг: «Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғ-
рисида»ги Йўриқноманинг (рўйхат рақами 2667, 17.04.2015 й.) 43- ва
44-бандлари*

Соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш
омилларининг таъсирдан холи бўлган камроқ ҳақ тўланадиган ишга
ўтказилганда шундай ишга ўтказилган кунидан бошлаб икки ҳафта
мобайнида ходимларнинг аввалги ўртача ойлик иш ҳақи сақланади.

Сил касаллиги ёки касб касаллигига чалинганлиги сабабли кам-
роқ ҳақ тўланадиган бошқа ишга вақтинча ўтказилган ходимларга
шу ишга ўтган вақт учун, лекин икки ойдан ортиқ бўлмаган муддат
давомида касаллик варақаси бўйича янги ишда бериладиган иш ҳа-
қиға қўшилганда ходимнинг аввалги ишидаги тўлиқ иш ҳақидан
ошиб кетмайдиган миқдорда нафақа тўланади. Башарти касаллик
варақасида кўрсатилган муддатда иш берувчи бошқа иш топиб

беролмаган бўлса, у ҳолда шунинг оқибатида бекор ўтган кунлар учун нафақа умумий асосларда тўланади.

Қаранг: «Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низом (рўйхат рақами: 1136, 08.05.2002 й.) 9-бандининг «д» кичик банди ва «Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғрисида»ги Йўриқноманинг (рўйхат рақами: 2667, 17.04.2015 й.) 43-банди

Иш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлганлиги ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказилганлиги муносабати билан вақтинча камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган ходимларга уларнинг соғлиғи шикастланганлиги учун жавобгар бўлган иш берувчи аввалги иш ҳақи билан янги ишда оладиган иш ҳақи ўртасидаги фарқни тўлайди. Бундай фарқ меҳнат қобилияти тиклангунга қадар ёки ногиронлиги белгилангунга қадар тўланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жараҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши тўғрисида»ги қарори билан тасдиқланган зарарни тўлаш қоидалари»нинг 20-банди

Қонун ҳужжатларида соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсирини холи этадиган камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда аввалги ўртача ойлик иш ҳақини сақлаб қолишнинг ёки давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлаб туришнинг бошқача ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин.

Хусусан, қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгаши Президиуми ва Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Вазирлар Маҳкамасининг 1992 йил 6 апрелдаги 170-сонли қарори билан тасдиқланган «Чернобиль ҳалокатидан зиён кўрган Ўзбекистон Республикасида истиқомат қилувчи фуқароларга бериладиган ҳақ-ҳуқуқлар, пул компенсациялари ва имтиёзлар рўйхати»нинг II бўлим 1-хатбошисининг 8-кичик банди

219-модда. Ходимнинг ўз ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солаётган ишни бажаришни рад этиш ҳуқуқи

Ходим иш жараёнида ўзининг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солувчи ҳолатлар юзага келиб қолганлиги тўғрисида иш берувчига дарҳол хабар қилади. Меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилишини

текшириб бориш ва назорат қилиш билан шугулланувчи органлар ана шу ҳолатларни тасдиқлаган тақдирда иш берувчи бу ҳолатларни баргараф этиш чораларини кўради. Агар зарур чоралар кўрилмаса, ходим ўзининг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солувчи ҳолатлар баргараф этилгунга қадар тегишли ишни бажаришни рад этишга ҳақлидир. Ана шу давр мобайнида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Шунингдек, қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни 22-моддасининг биринчи қисми

220-модда. Ногиронлар меҳнатини муҳофаза қилишнинг қўшимча чоралари

Иш берувчи белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан иш жойларига ишга жойлаштириш тартибида маҳаллий меҳнат органи томонидан йўлланган ногиронларни ишга қабул қилиши шарт.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонуни 25-моддаси ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 20 августдаги 186-сонли қарори билан тасдиқланган «Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топшида қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш тартиби тўғрисида»ги Низом (220-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 29 августдаги 681-1 сон Қонуни таҳририда – Олий Мажлис Ахборот-номаси, 1998 й., 9-сон, 181-модда)

ТМЭКнинг ногиронларга тўлиқсиз иш вақти режими ўрнатиш, уларнинг вазифасини камайтириш ва меҳнатнинг бошқа шартлари ҳақидаги тавсияларини бажариш иш берувчи учун мажбурийдир.

I ва II гуруҳ ногиронларига меҳнатга ҳақ тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қискартирилган муддати белгиланади.

I ва II гуруҳ ногиронларига ўттиз календарь кундан кам бўлмаган муддат билан йиллик узайтирилган асосий таътил берилади.

Ногиронларни тунги вақтдаги ишларга, шунингдек, иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб қилишга уларнинг розилиги билангина, башарти улар учун бундай ишлар тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлса, йўл қўйилади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонуни 5-боби («Ногиронлар меҳнати»)

**221-модда. Ходимларга дастлабки тиббий ёрдам
кўрсатиш ва уларни даволаш-профилактика
муассасаларига олиб бориш**

Иш берувчи иш жойида касал бўлиб қолган ходимларга дастлабки тиббий ёрдам кўрсатишга қаратилган чоралар кўриши шарт.

Иш жойида оғриб қолган ходимларни даволаш-профилактика муассасаларига олиб бориш, зарур ҳолларда иш берувчининг ҳисобидан амалга оширилади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 6 июндаги 286-сонли қарори билан тасдиқланган «Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишини текшириш ва ҳисобга олиш тўғрисида»ги Низом II бобининг 1- ва 2-бандлари

**222-модда. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни
ҳисобга олиб бориш ва текшириш**

Иш берувчи ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ўз вақтида текшириши ва ҳисобга олиб бориши шарт.

Жабрланувчининг талабига биноан текширув тугаган кундан эътиборан узоғи билан уч кун ичида иш берувчи шу бахтсиз ҳодиса тўғрисида далолатнома бериши шарт.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 6 июндаги 286-сонли қарори билан тасдиқланган «Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишини текшириш ва ҳисобга олиш тўғрисида»ги Низом

**223-модда. Меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати
устидан назорат қилиш ва текширув ўтказиш**

Меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати устидан давлат назорати ва текширувини давлат органлари амалга оширадилар.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни 28-моддаси

Меҳнатни муҳофаза қилишнинг норма ва қоидаларига риоя этилиши устидан жамоат текширувини касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари амалга оширадилар.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни 31-моддаси

XIV БОБ. АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТ ВА ИМТИЁЗЛАР

1-§. АЁЛЛАРГА ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАШҒУЛ ШАХСЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТЛАР

224-модда. Ҳомиладор аёлларни ва боласи бор аёлларни ишга қабул қилишдаги кафолатлар

Ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни рад этиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш тақиқланади. Ҳомиладор аёлни ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда иш берувчи рад этишнинг сабабларини уларга ёзма равишда маълум қилиши шарт. Мазкур шахсларни ишга қабул қилишни рад этганлик устидан судга шикоят қилиниши мумкин.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг ҳуқуқлари ва эркинликларини бузадиган хатти-ҳаракатлар ва қарорлар устидан судга шикоят қилиш тўғрисида»ги Қонуни ва Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси II бўлимининг 3-кичик бўлими («Давлат органлари ва бошқа органлар, шунингдек, мансабдор шахсларнинг хатти-ҳаракатлари (қарорлари) устидан берилган шикоят ва аризалар бўйича иш юритиши»)

225-модда. Аёллар меҳнати қўлланиши тақиқланадиган ишлар

Меҳнат шароити ноқулай ишларда, шунингдек, ер ости ишла-рида аёллар меҳнати қўлланиши тақиқланади, ер остидаги баъзи ишлар (жисмоний бўлмаган ишлар ёки санитария ва маиший хизмат кўрсатиш ишлари) бундан мустаснодир.

Аёлларнинг улар учун мумкин бўлган нормадан ортиқ юкни кўтаришлари ва ташишлари ман этилади.

Аёллар меҳнати қўлланиши тақиқланадиган меҳнат шароити ноқулай ишларнинг рўйхати ҳамда улар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган юк нормаларининг чегарасини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси

Кенгаши ва иш берувчиларнинг вакиллари маслаҳатини олган ҳолда тасдиқлайди.

(225-модданинг учинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 26 декабрдаги ЎРҚ-416-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2016 й., 52-сон, 597-модда)

Қаранг: «Аёллар меҳнатидан фойдаланиш тўлиқ ёки қисман тақиқланган меҳнат шaroити ноқулай бўлган ишлар рўйхати» (рўйхат: №863, 05.01. 2000 й.)

226-модда. Ҳомиладор аёлларни енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш

Тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш нормалари, хизмат кўрсатиш нормалари камайтирилади ёки улар аввалги ишларидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилади.

Ҳомиладор аёлга енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган иш бериш масаласи ҳал этилгунга қадар у ана шу сабабдан ишга чиқмаган барча иш кунлари учун ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этилиши лозим.

227-модда. Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш

Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаган тақдирда боласи икки ёшга тўлгунга қадар аввалги ишидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилади.

228-модда. Тунги ишларда, иш вақтидан ташқари ишларда, дам олиш кунларидаги ишларда аёллар меҳнатини қўллашни ва уларни хизмат сафарига юборишни чеклаш

Ҳомиладор аёлларни ва ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни уларнинг ро-

зилигисиз тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб қилишга ва хизмат сафарига юборишга йўл қўйилмайди. Шу билан бирга, ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни тунги ишларга жалб қилишга бундай иш она ва боланинг соғлиғи учун хавф туғдирмаслигини тасдиқловчи тиббий хулоса бўлган тақдирдагина йўл қўйилади.

Қўшимча маълумот учун қarang: мазкур Кодекснинг 122-, 124-, 130-моддалари

228-1-модда. Уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган ташкилотлар ва муассасаларда ишлаётган аёлларнинг иш вақтининг қисқартирилган муддатига бўлган ҳукуки

Уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга иш вақтининг ҳафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган муддати чоғида ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган аёллар меҳнатига ҳақ ҳар кунги тўлиқ иш муддати чоғида тегишли тоифадаги ходимлар учун белгиланган миқдорда тўланади.

(228-1-модда Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 14 апрелдаги 760-I сон Қонунига мувофиқ киритилган – Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 5-сон, 112-модда)

229-модда. Аёлларга ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга тўлиқсиз иш вақти белгилаш

Ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан, ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, иш берувчи тиббий хулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси (119-модда) белгилашга мажбурдир.

230-модда. Қўшимча дам олиш куни

Ногирон боласини тарбиялаётган ота-онанинг бирига (васийга, хомийга) бола ўн олти ёшга тўлгунга қадар давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан бир кунлик иш ҳақи миқдорида ҳақ тўлаган ҳолда ойига қўшимча бир дам олиш куни берилади.

Қаранг: «Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг 85-банди (рўйхат рақами: 1136, 08.05.2002 й.)

231-модда. Аёлларга йиллик таътиллارни бериш навбатини белгилашдаги имтиёзлар

Ҳомиладор аёлларга ва бола тукқан аёлларга йиллик таътиллар уларнинг хоҳишига кўра тегишлича ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин ёхуд болани парваришлаш таътилидан кейин берилади.

Қаранг: мазкур Кодекс 143-моддаси учинчи қисмининг 2-хатбоииси

Ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ва ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани) тарбиялаётган ёлғиз ота, ёлғиз онага (бева эракалар, бева аёллар, никоҳдан ажрашганлар, ёлғиз оналарга) ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига йиллик таътиллار, уларнинг хоҳишига кўра ёз вақтида ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилади (144-модда).

Қаранг: мазкур Кодекс 144-моддаси учинчи қисмининг 2-хатбоииси

232-модда. Ўн икки ёшга тўлмаган боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар учун қўшимча таътиллار

Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга ҳар йили уч иш кунидан кам бўлмаган муддат билан ҳақ тўланадиган қўшимча таътил берилади.

Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга уларнинг хоҳишига кўра ҳар йили ўн тўрт календарь кундан кам бўлмаган муддат би-

лан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади. Бундай таътил йиллик таътилга қўшиб берилиши ёки иш берувчи билан келишиб белгиланадиган даврда ундан алоҳида (тўлиқ ёхуд қисмларга бўлиб) фойдаланилиши мумкин.

233-модда. Ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари

Аёлларга тукқунга қадар етмиш календарь кун ва тукқанидан кейин эллик олти календарь кун (туғиш қийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда етмиш календарь кун) муддати билан ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари берилиб, давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўланади.

Қаранг: «Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг 40 – 48-бандлари (рўйхат рақами: 1136, 08.05.2002 й.) ва «Бюджет ташиқлотларида ишловчи аёлларга ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақа, фуқароларнинг айрим тоифаларига уй-жой-коммунал хизматлар ҳақини тўлаш бўйича имтиёзлар ўрнига қонун ҳужжатларида назарда тутилган ойлик компенсация пул тўловлари ҳамда бола туғилганида бериладиган бир йўла нафақани тўлаш бўйича харажатларни молиялаштириш тартиби тўғрисида»ги Низом (рўйхат рақами: 2080, 23.02.2010 й.)

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқилиб, туғишга қадар амалда бундай таътилнинг неча кунидан фойдаланилганидан қатъи назар, аёлга тўлиқ берилади.

Қаранг: «Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғрисида»ги Йўриқноманинг (рўйхат рақами 2667, 17.04.2015 й.) 27 – 30-бандлари

234-модда. Бола икки ва уч ёшга тўлгунга қадар парваришlash учун бериладиган таътиллار

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаганидан кейин аёлнинг хоҳишига кўра унга боласи икки ёшга тўлгунга қадар болани парваришlash учун таътил берилиб, бу даврда қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда нафақа тўланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2002 йил 25 январдаги ПФ-3017-сонли «Аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қатламларини аниқ йўналтирилган тарзда қўллаб-қувватлашни кучай-

тириши тўғрисида»ги Фармони, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2013 йил 15 февралдаги 44-сонли қарори билан тасдиқланган «Кам таъминланган оилаларга ижтимоий нафақалар ва моддий ёрдам тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низом ва «Ишлаётган оналарга болани икки ёнга тўлгунгача парвариш қилиш бўйича ҳар ойлик нафақа тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги (рўйхат: №1113, 14.03.2002 й.) Низомлар

Аёлга унинг хоҳишига кўра боласи уч ёшга тўлгунга қадар болани парваришлаш учун иш ҳақи сақланмайдиган кўшимча таътил ҳам берилади.

Болани парваришлаш учун бериладиган таътиллاردан боланинг отаси, бувиси, буваси ёки болани амалда парваришлайётган бошқа қариндошлари ҳам тўлиқ ёки уни қисмларга бўлиб фойдаланишлари мумкин.

Аёл ёки ушбу модданинг учинчи қисмида кўрсатилган шахслар ўз хоҳишларига кўра болани парваришлаш таътили даврида тўлиқ бўлмаган иш вақти режимида ёки иш берувчи билан келишиб, уйда ишлашлари мумкин. Бунда уларнинг нафақа олиш ҳуқуқлари (ушбу модданинг биринчи қисми) сақланиб қолади.

Болани парваришлаш таътиллари даврида аёлнинг иш жойи (лавозими) сақланади. Бу таътиллار меҳнат стажига, лекин ҳаммасини жамлаганда кўпи билан уч йил, шу жумладан, мутахассислиги бўйича иш стажига ҳам кўшилади.

(234-модданинг бешинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2010 йил 22 декабрдаги ЎРҚ-272-сонли Қонуни тахририда – ЎР ҚХТ, 2010 й., 51-сон, 483-модда)

Болани парваришлаш таътилларининг вақти, башарти жамоа шартномасида, корхонанинг бошқа локал ҳужжатида ёхуд меҳнат шартномасида ўзгача ҳол назарда тутилмаган бўлса, кейинги ҳақ тўланадиган йиллик таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига кўшилмайди.

235-модда. Янги туғилган болаларни фарзандликка олган ёки болаларга васий қилиб белгиланган шахсларга бериладиган таътиллار

Янги туғилган болаларни бевосита туғуруқхонадан фарзандликка олган ёки болаларга васий қилиб белгиланган шахсларга

бола фарзандликка олинган (васийлик белгиланган) кундан бошлаб, бола туғилган кундан эътиборан эллик олти календарь кун (икки ёки ундан ортиқ бола асраб олинган (васийлик белгиланган) тақдирда эса етмиш календарь кун) ўтгунга кадар бўлган даврда давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлаган ҳолда таътил берилади ва уларнинг хоҳишига кўра бола уч ёшга тўлгунга кадар болани парваришлаш учун қўшимча таътиллер берилади (234-модда)

Қаранг: «Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг (рўйхат рақами: 1136, 08.05.2002 й.) 5-параграфи ва «Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғрисида»ги Йўриқнома (рўйхат рақами: 2667, 17.04.2015 й.) 29-бандининг иккинчи хатбошииси

236-модда. Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар

Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффусдан ташқари болани овқатлантириш учун қўшимча танаффуслар ҳам берилади. Бу танаффуслар камида ҳар уч соатда бир марта ҳар бири ўттиз минутдан кам бўлмаган муддат билан берилади. Икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи бўлган тақдирда танаффуснинг муддати камида бир соат қилиб белгиланади.

Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланади.

Боласи бор аёлнинг хоҳишига кўра болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун белгиланган танаффусга қўшиб берилиши ёки умумлаштирилиб иш кунининг (иш сменасининг) бошига ёки охирига кўчирилиб, иш куни (иш сменаси) шунга яраша қисқартирилиши мумкин.

Бу танаффусларнинг аниқ муддати ва уларни бериш тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгилаб қўйилади.

237-модда. Ҳомиладор ва боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишдаги кафолатлар

Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхонанинг бутунлай тугатилиш ҳоллари бундан мустасно, бундай ҳолларда меҳнат шартномаси уларни албатта ишга жойлаштириш шарти билан бекор қилинади. Мазкур аёлларни ишга жойлаштиришни маҳаллий меҳнат органи уларни ишга жойлаштириш даврида қонун ҳужжатларида белгиланган тегишли ижтимоий тўловлар билан таъминлаган ҳолда амалга оширади.

Қаранг: «Давлат ижтимоий сугуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг 107- ва 108-бандлари (рўйхат рақами: 1136, 08.05.2002 й.) ва «Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низом (рўйхат: №831, 13.11.1999 й.)

(237-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 15 апрелдаги 772-1 сон Қонуни тахририда – Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 5-сон, 124-модда)

Муддати тугаганлиги сабабли меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ҳам иш берувчи ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатиб ўтилган аёлларни ишга жойлаштириши шарт. Ишга жойлаштириш даврида бу аёлларнинг иш ҳақи сақланиб қолади, бироқ бу муҳлат муддатли меҳнат шартномаси тугаган кундан бошлаб уч ойдан ошмаслиги керак.

238-модда. Онасиз болаларни тарбияловчи шахсларга бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар

Аёлларга оналик билан боғлиқ ҳолда бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар (тунги ишларга ва иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишни ва хизмат сафарларига юборишни чеклаш, шунингдек, қўшимча таътиллار бериш, имтиёзли иш режимларини ўрнатиш ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган бошқа кафолатлар ва имтиёзлар), онасиз болаларни (она вафот этган, оналик ҳуқуқларидан маҳрум этилган, узоқ вақт даволаш муасса-

саларида бўлган ва болалари тўғрисида она сифатида ғамхўрлик қилмаган бошқа ҳолларда) тарбиялаётган оталарга, шунингдек, вояга етмаган болаларнинг васийларига (ҳомийларига) ҳам татбиқ этилади.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 224-, 228-моддалари, 228¹-моддасининг биринчи қисми, 229-моддаси, 231-моддасининг иккинчи қисми, 232-, 234-, 236- ва 237-моддалари

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган кафолатлар ва имтиёзлар, шунингдек, ота-она ғамхўрлигидан маҳрум бўлган болаларни амалда тарбия қилаётган бувига, бувага ёки бошқа қариндошларга ҳам берилади.

2-§. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТЛАР

239-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилишдаги кафолатлар

Белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан иш жойларига ишга жойлаштириш тартибида маҳаллий меҳнат органи ва бошқа органлар томонидан юборилган, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни иш берувчи ишга қабул қилиши шарт.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 7-моддаси биринчи қисмининг 3-хатбоиши, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 20 августдаги 186-сонли қарори билан тасдиқланган «Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш тартиби тўғрисида»ги Низом

Белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга қабул қилишни рад этиш тақиқланади ва бундай рад этиш устидан судга шикоят қилиш мумкин.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг ҳуқуқлари ва эркинликларини бузадиган хатти-ҳаракатлар ва қарорлар устидан судга шикоят қилиш тўғрисида»ги Қонуни ва Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси II бўлимининг 3-кичик бўлими («Давлат органлари ва бошқа органлар, шунингдек, мансабдор шахсларнинг хатти-ҳаракатлари (қарорлари) устидан берилган шикоят ва аризалар бўйича иш юритиши»)

(239-модданинг биринчи ва иккинчи қисмлари Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 29 августдаги 681-И сон Қонуни таҳририда – Олий Мажлис Ахборотномаси, 1998 й., 9-сон, 181-модда)

Ўн саккиз ёшга тўлмаган барча шахслар дастлабки тиббий кўриқдан ўтгандан кейингина ишга қабул қилинадилар ва кейинчалик улар ўн саккиз ёшга тўлгунларига қадар ҳар йили мажбурий тарзда тиббий кўриқдан ўтказиб турилиши керак.

Қаранг: «Ходимларни тиббий кўриқдан ўтказиш тартиби тўғрисида»ги Низом (рўйхат рақами: 2387, 29.08.2012 й.)

240-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқлари

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларда катта ёшдаги ходимлар билан тенг ҳуқуқда бўладилар, меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллار ва бошқа меҳнат шартлари соҳасида улар учун меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган кўшимча имтиёزلардан фойдаланадилар.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 135-моддаси биринчи қисмининг 2-хатбоиши, 143-моддаси учинчи қисмининг 4-хатбоиши, 144-моддаси учинчи қисмининг 5-хатбоиши, 241 – 246- ва 247¹-моддалари

241-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан фойдаланиш тақиқланадиган ишлар

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан шу тоифа ходимларининг соғлиғи, хавфсизлиги ёки ахлоқ-одобига зиён етказиши мумкин бўлган меҳнат шариоати ноқулай ишларда, ер ости ишларида ва бошқа ишларда фойдаланиш тақиқланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 49¹-моддаси ва «Вояга етмаганларнинг меҳнатидан фойдаланишга йўл қўймаслик бўйича талаблар тўғрисида»ги Низом (рўйхат рақами: 2071, 21.01.2010 й.)

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг белгилаб қўйилган нормадан ортиқ оғир юк кўтаришлари ва ташишларига йўл қўйилмайди.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ишлар рўйхати ва ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар кўтаришлари ва ташишлари мумкин

бўлган оғир юк нормаларининг чегарасини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси Кенгаши ва иш берувчиларнинг вакиллари маслаҳатини олган ҳолда белгилайди.

(241-модданинг учинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 26 декабрдаги ЎРҚ-416-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2016 й., 52-сон, 597-модда)

Қаранг: «Ўн саккиз ёшдан кичик шахсларнинг меҳнати қўлланиши тақиқланадиган ноқулай меҳнат шaroитлари ишлари» рўйхати (рўйхат рақами: 1990, 29.07.2009 й.), «Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган оғир юк нормаларининг чегарасини белгилаш тўғрисида»ги Низом (рўйхат рақами: 1954, 12.05.2009 й.)

242-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар учун қисқартирилган иш вақтининг муддати

Иш вақтининг муддати ўн олтидан ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларга ҳафтасига ўттиз олти соатдан, ўн бешдан ўн олти ёшгача бўлган шахслар учун эса ҳафтасига йнгирма тўрт соатдан ошмай-диган қилиб белгиланади.

(242-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрдаги ЎРҚ-239-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 554-модда)

Ўқишдан бўш вақтларида ишлаётган ўқувчиларнинг ўқув йили давомидаги иш вақти муддати ушбу модданинг биринчи қисмида тегишли ёшдаги шахслар учун назарда тутилган иш вақти энг кўп муддатининг ярмидан ортиб кетиши мумкин эмас.

243-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг кундалик иш вақти қисқартирилган ҳоллардаги меҳнатига ҳақ тўлаш

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг кундалик иш вақти қисқартирилган ҳоллардаги меҳнатига ҳақ кундалик иш вақти тўлик бўлган чоғда тегишли тоифадаги ходимларга бериладиган миқдорда тўланади.

Корхоналарда ўқишдан бўш вақтида ишлаётган ўқувчиларнинг меҳнатига ишлаган вақтига мутаносиб равишда ёки ишлаб чиқарган маҳсулотига қараб ҳақ тўланади.

244-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга йиллик меҳнат таътили бериш

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга камида ўттиз календарь кундан иборат йиллик таътил берилади ва улар бу таътилдан ёз вақтида ёки йилнинг ўзлари учун қулай бўлган бошқа вақтида фойдаланишлари мумкин.

Башарти таътил берилаётган йил ходим ўн саккиз ёшга тўлгунга қадар ва тўлгандан кейинги даврларни ўз ичига олса, таътилнинг муддати ўн саккиз ёшга тўлгунга қадар бўлган иш стажи учун ўттиз календарь кун ҳисобидан, ўн саккиз ёшга тўлгандан кейинги иш стажи учун эса умумий тартибда ҳисоблаб чиқарилади.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 142-моддаси

245-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишнинг тақиқланиши

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб этиш тақиқланади.

Қўшимча маълумот учун қаранг: мазкур Кодекснинг 122-, 124-, 130-моддалари

246-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилишда ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг қўшимча кафолатлари

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий тартибига риоя қилишдан ташқари маҳаллий меҳнат органининг розилиги билан йўл қўйилади.

247-модда. Меҳнат шартномасини ота-оналар, васийлар (ҳомийлар) ва бошқа ваколатли органлар талаби билан бекор қилиш

Ота-оналар ва васийлар (ҳомийлар), шунингдек, меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар ҳамда вояга ет-

маганлар ишлари бўйича идоралараро комиссиялар, агар ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар бажараётган ишни давом эттириш улар соғлигига зиён қиладиган ёки уларга бошқача тарзда зарар етказадиган бўлса, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб этишга ҳақлидирлар.

(247-модданинг матни Ўзбекистон Республикасининг 2017 йил 14 сентябрдаги ЎРҚ-446-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 978-модда)

247¹-модда. Таълим муассасаларининг битирувчилари учун қўшимча кафолатлар

Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг, шунингдек, давлат грантлари бўйича таълим олган олий ўқув юртларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кирган битирувчилари билан меҳнат шартномаси у тузилган кундан эътиборан уч йиллик муддат ўтгунига қадар иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинганда иш берувчи бу ҳақда маҳаллий меҳнат органини хабардор қилиши шарт.

(247¹-модда Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонунига асосан киритилган – ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

3-§. ИШНИ ТАЪЛИМ БИЛАН БИРГА ҚЎШИБ ОЛИБ БОРАЁТГАН ШАХСЛАР УЧУН ИМТИЁЗЛАР

248-модда. Ишни таълим билан қўшиб олиб бориш учун шароитлар яратиб бериш

Ишлаб чиқаришда касбга доир таълим олаётган, ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда малакасини ошираётган ёки таълим муассасаларида ўқиётган ходимларга ишни таълим билан бирга қўшиб олиб боришлари учун иш берувчи зарур шароитлар яратиб бериши шарт.

249-модда. Таълим муассасаларида ўқиётган ходимлар учун имтиёзлар

Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимлар меҳнат тўғрисидаги

қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган тартибда иш жойидан ҳақ тўланадиган қўшимча таътилга чиқиш, кискартирилган иш ҳафтаси шаронтида ишлаш ва бошқа имтиёзлар олиш ҳуқуқига эгадирлар.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 143-моддаси учинчи қисмининг 7-хатбоиши, 144-моддаси учинчи қисми 6-хатбоиши, 250-, 254 – 257-моддалари

250-модда. Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганлар учун йиллик таътиллار бериш вақти

Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга йиллик таътилларни иш берувчи уларнинг хоҳишига кўра имтиҳонлар ва лаборатория-имтиҳон сессиялари вақтига тўғрилаб бериши шарт.

(251-модда Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонунига асосан ўз кучини йўқотган – ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

(252-модда Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонунига асосан ўз кучини йўқотган – ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

(253-модда Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрдаги ЎРҚ-239-сонли Қонуни билан чиқарилган – ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 554-модда)

254-модда. Олий ўқув юртларига кириш имтиҳонлари топшириш учун ходимларга бериладиган таътиллار

Кириш имтиҳонлари топширишга рухсат этилган ходимларга олий ўқув юртларига кириш учун камида ўн беш календарь кун, муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади, ўқув юртлари жойлашган ерга бориш ва қайтиб келиш вақти бу ҳисобга кирмайди.

(254-модда Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрдаги ЎРҚ-239-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 554-модда)

255-модда. Олий ва ўрта махсус касб-ҳунар ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётганларга иш вақти бўйича бериладиган имтиёзлар

Олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимлар диплом лойиҳасини (ишини) бажариш ёки битирув имтиҳонлари топширишдан олдинги ўн ўқув ойи давомида машғулотларга тайёргарлик кўриш учун олти кунлик иш ҳафтаси бўлганда ҳафтада бир кун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиладилар. Иш ҳафтаси беш кунлик бўлса, ишдан озод этиладиган кунлар миқдори иш сменасининг муддатига қараб ўзгаради, ишдан озод этиладиган соатлар миқдори эса сақланиб қолади.

(255-модда Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрдаги ўқ-239-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 554-модда)

256-модда. Олий ва ўрта махсус ўқув юртларида таълим олиш муносабати билан бериладиган таътиллار

Олий ва ўрта махсус ўқув юртларида таълим олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиш даврида қуйидаги тартибда: биринчи ва иккинчи курсда таълимнинг кечки шаклида олий ўқув юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида йиғирма календарь кун, ўрта махсус ўқув юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида ўн календарь кун, олий ва ўрта махсус ўқув юртларида сиртдан таълим олаётганларга эса ҳар йили камида ўттиз календарь кун; учинчи ва ундан кейинги курсда таълимнинг кечки шаклида олий ўқув юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида ўттиз календарь кун, ўрта махсус ўқув юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида йиғирма календарь кун, олий ва ўрта махсус ўқув юртларида сиртдан таълим олаётганларга эса ҳар йили камида қирқ календарь кун; олий ва ўрта махсус ўқув юртларида битирув имтиҳонларини топшириш даврида камида ўттиз календарь кун; диплом лойиҳасини (ишини) тайёрлаш ва ёклаш даврида олий ўқув юрти талабаларига тўрт ой, ўрта махсус ўқув юрти талабаларига эса икки ой муддат билан ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда қўшимча таътиллار берилади.

Олий ва ўрта махсус ўқув юртларининг охирги курсларида ўқиётган ходимларга диплом лойиҳасига материаллар тўплаш учун ўттиз календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади. Мазкур таътил даврида талабалар ва ўқувчиларга умумий асосларда стипендия тайинланади.

Қаранг: «Олий таълим муассасалари талабаларига стипендиялар таъйинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Йўриқнома (рўйхат: №1339, 16.04.2004 й.)

257-модда. Ўқув юрти жойлашган ерга бориш учун ҳақ тўлашдаги имтиёзлар

Иш берувчи олий ўқув юртларида сиртдан таълим олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиш мақсадида ўқув юрти жойлашган ерга бориши ва у ердан қайтиб келиши учун йилига бир марта йўлқиранинг эллик фоздан кам бўлмаган қийматини тўлайди.

(257-модда Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрдаги ЎРҚ-239-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 554-модда)

Диплом лойиҳаси (иши) тайёрлаш ва уни ёклаш ёки битирув имтиҳонларини топшириш учун бориб келинганда ҳам шундай миқдорда йўлқира тўланади.

258-модда. Ижодий таътиллار

Ишлаб чиқариш ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан бирга қўшиб олиб бораётган шахсларга докторлик диссертациясини яқунлаш, шунингдек, дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалар ёзиш учун асосий иш жойида ўртача ойлик иш ҳақи ва лавозими сақланган ҳолда ижодий таътиллар берилади.

(258-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

Ижодий таътилларни бериш тартиби ва уларнинг муддатлари қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган «Ижодий таътиллар бериш тартиби» (7-илова)

XV БОБ. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ

259-модда. Якка меҳнат низоларининг тарафлари ва мазмуни

Якка меҳнат низолари – бу иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўллаш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир. Бундай ҳолларда низоининг ходим манфаатини ифода этувчи тарафи бўлиб ходимларнинг вакиллик органи иштирок этиши мумкин.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 21- ва 22-моддалари ҳамда Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни 12-моддаси

260-модда. Якка меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органлар

Якка меҳнат низолари:
меҳнат низолари комиссиялари томонидан, ушбу Кодекснинг 269-моддасида кўрсатилган низолар бундан мустасно;
туман (шаҳар) судлари томонидан кўриб чиқилади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Судлар тўғрисида»ги Қонуни, Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси

Ходим меҳнат низосини ҳал қилиш учун ўз хоҳишига кўра меҳнат низолари комиссиясига ёки бевосита судга мурожаат этишга ҳақлидир.

Меҳнатнинг шартларини белгилаш масалаларига доир якка меҳнат низолари ушбу Кодекснинг 280-моддасига мувофиқ кўриб чиқилади.

261-модда. Якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби

Якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби ушбу Кодекс билан тартибга солинади, меҳнат низоларига доир ишларни туман (шаҳар) судларида кўриб чиқиш тартиби эса, бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик-процессуал кодекси билан ҳам белгиланади.

266-модда. Меҳнат низолари комиссиясининг қарорини бажариш

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори бу қарор устидан шикоят қилиш учун белгиланган ўн кунлик муддат ўтгандан кейин уч кун ичида иш берувчи томонидан бажарилиши керак.

Башарти иш берувчи белгиланган муддат ичида комиссия қарорини бажармаса, меҳнат низолари комиссияси томонидан ходимга ижро варакаси кучига эга бўлган гувоҳнома берилади.

Агар ходим ёки иш берувчи белгиланган муддат ичида туман (шаҳар) судига меҳнат низосини ҳал этиш тўғрисидаги ариза билан муурожаат этса, гувоҳнома берилмайди.

Меҳнат низолари комиссияси берган ва олинганидан кейин кўпи билан уч ой ичида туман (шаҳар) судига тақдим этилган гувоҳнома асосида суд ижрочиси меҳнат низолари комиссиясининг қарорини мажбурий тарзда ижро эттиради.

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида»ги Қонуни

Ходим белгиланган уч ойлик муддатни узрли сабабларга кўра ўтказиб юборган тақдирда гувоҳномани берган меҳнат низолари комиссияси ўтказиб юборилган муддатни тиклаши мумкин.

267-модда. Меҳнат низосини кўришни туман (шаҳар) судига ўтказиш ва меҳнат низолари комиссияси қарори устидан шикоят қилиш

Башарти меҳнат низолари комиссияси ўн кунлик муддат ичида меҳнат низосини кўриб чикмаса ёки ҳал этмаса, манфаатдор ходим ушбу низони кўришни туман (шаҳар) судига ўтказишга ҳақлидир.

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори устидан манфаатдор ходим ёки иш берувчи комиссия қарорининг нусхаси топширилган кундан эътиборан ўн кунлик муддат ичида туман (шаҳар) судига шикоят қилиши мумкин. Ушбу муддат ўтказиб юборилганлиги аризани қабул қилишни рад этиш учун асос бўла олмайди. Суд бу муддатни узрли сабабларга биноан ўтказиб юборилган деб эътироф этган ҳолда ўтказиб юборилган бу муддатни тиклаши ва низони моҳияти бўйича кўриб чиқиши мумкин.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 270-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори 2- ва 3-бандлари

268-модда. Меҳнат низосини кўришни сўраб судга муурожаат қилиш ҳуқуқи

Куйидагилар меҳнат низосини кўриш ҳақидаги ариза билан судга муурожаат қилиш ҳуқуқига эгадирлар:

1) ходим, касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи;

Қаранг: мазкур Кодекснинг 259-моддаси ва Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 12-моддаси

2) меҳнатнинг ҳуқуқ бўйича инспектори;

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 19 февралдаги 29-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси тўғрисида»ги Низоми 8-бандининг 11-хатбошиси

3) иш берувчи меҳнат низолари комиссиясининг қарорига рози бўлмаган тақдирда, шунингдек, унга ходим томонидан етказилган зарарни қоплаш ҳақидаги низолар бўйича;

Қаранг: мазкур Кодекснинг 207-моддаси.

4) прокурор.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Прокуратура тўғрисида»ги Қонуни 26-моддаси, Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процесуал кодекси 5-моддасининг 2-банди

269-модда. Бевосита туман (шаҳар) судларида кўрилиши лозим бўлган меҳнат низолари

Меҳнат низолари куйидаги ҳолларда бевосита туман (шаҳар) судларида кўриб чиқилади:

1) агар ходимнинг иш жойида меҳнат низолари комиссияси тuzилмаган бўлса;

2) улар, меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар, ишга тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлашга доир бўлса;

3) улар ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг тўланиши ҳақида бўлса;

4) улар меҳнат вазибаларини бажараётганда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилгани оқибатидаги зарарни (шу жумладан, маънавий зарарни) ёки унинг мол-мулкига етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўланиши ҳақида бўлса;

5) улар ушбу Кодекс 78-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган ҳолларда ишга қабул қилиш рад этилганлиги ҳақида бўлса;

6) улар иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан бўлса.

Ушбу модданинг биринчи қисмида санаб ўтилган меҳнат низоларидан бошқа низолар ҳам ходимнинг хоҳишига кўра бевосита туман (шаҳар) судларида кўрилади.

Мансабдор шахслар томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш тўғрисидаги меҳнат низолари, агар мансабдор шахс етказган зарар иқтисодий низони кўриб чиқиш пайтида аниқланган бўлса, иқтисодий судлар томонидан ҳам кўриб чиқилади.

(269-модданинг учинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2017 йил 14 сентябрдаги ЎРҚ-446-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 978-модда)

Меҳнат низоси меҳнат низолари комиссиясида кўрилмаган деган ваз билан ходимнинг аризасини кўриб чиқишни рад этишга йўл қўйилмайди.

270-модда. Меҳнат низосини ҳал қилишни сўраб мурожаат этиш муддатлари

Судга ёки меҳнат низолари комиссиясига мурожаат этиш учун куйидаги муддатлар белгиланади:

ишга тиклаш низолари бўйича – ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой;

ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш ҳақидаги низолар бўйича – зарар етказилганлиги иш берувчига маълум бўлган кундан бошлаб бир йил;

бошқа меҳнат низолари бўйича – ходим ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб уч ой.

Ушбу моддада белгиланган муддатлар узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилган тақдирда бу муддатлар суд ёки меҳнат низолари комиссияси томонидан қайта тикланиши мумкин.

Ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплашга доир низолар бўйича судга мурожаат қилиш учун муддат белгиланмайди.

271-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги ва ходимни бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги низолар юзасидан қарор қабул қилиш

Меҳнат шартномаси қонуний асоссиз ёки белгиланган тартиб бузилган ҳолда бекор қилинган ёхуд ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган тақдирда у меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган томонидан аввалги ишига тикланиши керак.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганлигининг қонунийлиги ёки қонуний эмаслиги ҳақидаги масала ҳал қилинаётганда суд ходим билан меҳнатга онд муносабатлар бекор қилинганлигининг асослилигига баҳо бериб ўтади.

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори

Ғайриқонуний равишда судланганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ёки ғайриқонуний равишда жиний жавобгарликка тортилиши муносабати билан ишдан (лавозимдан) четлатилган ходимга аввалги иши (лавозими) берилиши лозим, бунинг имконияти бўлмаганда эса (корхона тугатилганлиги, штатлар қисқарганлиги) ёки ишга (лавозимга) тиклаш учун монелик қилувчи қонунда назарда тутилган бошқа асослар мавжуд бўлган тақдирда унга аввалги ишига (лавозимига) тенг бошқа иш (лавозим) берилиши керак.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Жиноят-процессуал кодексининг 310-моддаси

272-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабининг таърифини ўзгартириш

Меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабининг таърифи нотўғри ёки амалдаги қонун ҳужжатларига номувофик деб топилган тақдирда суд уни ўзгартиради ва ҳал қилув қарориди қонуннинг тегишли моддаси (банди) кўрсатилган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабини амалдаги қонун ҳужжатларига аниқ мувофик қилиб кўрсатади. Суд айти бйр вақтда қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолатлар берилиши тўғрисидаги ва ходимга тўланиши лозим бўлган ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ҳақидаги масалани ҳал қилади.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 67-, 109-, 237-, 246-моддалари, Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 25-моддаси

Ходимнинг илтимосига кўра суд меҳнат шартномасини бекор қилиш асосининг таърифини унинг ўз хоҳишига биноан ёки тарафларнинг келишуви бўйича деб ўзгартирилганлиги тўғрисида ҳал қилув қарори чиқариш билан чекланиши мумкин.

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори 50-бандининг 2- ва 3-хатбоииси

Башарти ходим меҳнат шартномасини бекор қилишнинг таърифи ўзининг шаъни ва кадр-қимматини камситган деб ҳисобласа, у ҳолда туман (шаҳар) суди низони кўриш билан бйр вақтда ходимнинг талабига кўра унга етказилган маънавий зарарни тўлаш масаласини ҳам ҳал этади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси II бўлимининг 2-кичик бўлими («Даъво ишларини юритиш») ва Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли «Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида»ги қарори

273-модда. Меҳнатга доир айрим ишлар бўйича қарорларни дарҳол ижро этиш

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганда уни ишга тиклаш, шунингдек, меҳнат

шартномасини бекор қилиш асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида суд чиқарган ҳал қилув қарори ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги ишга тиклаш ҳақида меҳнат низоларини кўрувчи орган чиқарган қарор дарҳол ижро этилиши лозим. Иш берувчи томонидан бундай қарорнинг ижроси кечиктирилган тақдирда қарорни қабул қилган меҳнат низоларини кўрувчи орган ижро кечиктирилган барча вақт учун ходимга ўртача иш ҳақи тўлаш ёки иш ҳақидаги фарқни тўлик миқдорда тўлаш ҳақида тегишинча ажрим ёки қарор чиқаради. Агар ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходим меҳнат низолари комиссияси томонидан берилган гувоҳнома асосида комиссия қарорини мажбурий равишда ижро эттиришни сўраб судга мурожаат қилган бўлса, суд меҳнат низолари комиссияси қарорининг ижроси кечиктирилганлиги туфайли юзага келган мажбурий прогул вақти учун ходимга иш ҳақи тўлаш тўғрисида ажрим чиқаради.

Меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимга уч ойдан кўп бўлмаган муддат учун иш ҳақини тўлаш тўғрисидаги қарори ҳам дарҳол ижро этилиши лозим.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси 219-моддасининг 2-, 3- ва 4-бандлари

274-модда. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига моддий жавобгарлик юклаш

Суд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига ана шу ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар ўрнини қоплаш мажбуриятини юклайди. Бундай мажбурият, башарти меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда амалга оширилган ёки мансабдор шахс суднинг ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги қарори ижросини кечиктирган бўлса, юклатилади.

Етказилган зарар ўрнини қоплаш учун тўланадиган ҳақ миқдори мансабдор шахснинг уч ойлик маошидан ортиб кетмаслиги лозим.

275-модда. Ходимнинг пул ундиришга доир талабларини қондириш

Иш берувчи ходимнинг пул ундиришга доир талабларини ҳеч қандай муҳлат билан чекламай, ҳамма вақт учун қондиришга ҳақлидир.

Иш ҳақини ундириш тўғрисида низо келиб чиққан тақдирда меҳнат низоларини кўрувчи орган ходимнинг пул ундиришга доир куйидаги талабларини тўлиқ қондиради:

меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

Қаранг: Мазкур Кодекснинг 108-моддаси

меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини иш берувчи ижро этмаганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

фойдаланилмаган таътил учун ходимга тегишли бўлган компенсацияни тўлаш тўғрисидаги.

Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги, бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказилганлиги ёки ишдан ғайриқонуний равишда четлатилганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ходимга ҳақ тўлаш тўғрисидаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш чоғида меҳнат низоларини кўрувчи орган томонидан ходимнинг пул ундиришга доир талаблари бир йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

Ходимнинг пул ундиришга доир бошқа талаблари уч йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

276-модда. Айрим тоифадаги давлат хизматчиларига тааллуқли меҳнат низоларини кўриб чиқиш хусусиятлари

Айрим тоифадаги давлат хизматчиларининг меҳнат шартномасини бекор қилиш, бошқа ишга ўтказиш, асоссиз равишда бошқа ишга ўтказиш ёки меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш билан боғлиқ ҳолда етказилган зарарни ундириш ва интизомий жазо бериш масалаларига тааллуқли меҳнат низолари қонунда белгиланган тартибда кўриб чиқилади.

Хусусан, қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Судлар тўғрисида»ги Қонуни 72-, 73-, 76'-моддалари, Ўзбекистон Республикасининг «Прокуратура тўғрисида»ги Қонуни 48-моддаси, Ўзбекистон Республикасининг «Давлат божхона хизмати тўғрисида»ги Қонуни 8-моддасининг 4-қисми

277-модда. Ходимларни суд харажатларидан озод қилиш

Ходимлар меҳнатга доир ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган талаблар бўйича судга муурожаат қилганларида суд харажатларини тўлашдан озод этиладилар.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодексининг 103-, 110-моддалари, Ўзбекистон Республикасининг Солиқ кодекси 329-моддасининг 1- ва 4-бандлари

278-модда. Меҳнат низоларини қўрувчи органларнинг қарорига биноан тўланган суммаларни қайта ундириб олишдаги чекловлар

Меҳнат низолари юзасидан меҳнат низолари комиссияси чиқарган қарор, шунингдек, суд чиқарган қарор асосида тўланган суммаларни башарти қарор ходимнинг берган ёлғон маълумотларига ёки тақдим этган сохта ҳужжатларига асосан қабул қилинган бўлиб, пировардида у назорат тартибида бекор қилинган ҳоллардагина ходимдан қайта ундиришга йўл қўйилади.

279-модда. Ортиқча тўланган иш ҳақини қайта ундириб олиш шартлари

Иш берувчи томонидан ихтиёрий равишда тўланган, шу жумладан, қонун нотўғри қўлланиши оқибатида тўланган ортиқча иш ҳақи қайта ундириб олиниши мумкин эмас, ҳисоб-китобда йўл қўйилган хато оқибатидаги ортиқча тўловлар бундан мустасно.

Ходимга у берган ёлғон маълумотлари ёки тақдим этган сохта ҳужжатлари оқибатида тўланган суммалар ундан суднинг қарори ёки ҳукми асосида ундириб олинади.

280-модда. Янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартиришга доир низоларни кўриб чиқиш

Ходимга янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартиришга доир меҳнат низолари иш берувчи ва тегишли касаба уюшмаси органи ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан ҳал қилинади.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 88-моддаси

Меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг ва бошқа норматив ҳужжатларнинг қоидаларини, шунингдек, янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартириш тўғрисидаги меҳнат шартномаси мажбуриятлари қўлланиш масалаларига доир меҳнат низолари ходимнинг танлашига мувофиқ меҳнат низолари комиссиясида ёки судда кўрилади.

281-модда. Жамоаларга доир меҳнат низоларини (зиддиятларини) кўриб чиқиш тартиби

Жамоаларга доир меҳнат низолари (зиддиятлари) – бу иш берувчи (иш берувчилар бирлашмаси) ва ходимлар жамоалари (ходимларнинг вакиллик органлари) ўртасида меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ва мавжуд шартларини ўзгартириш, жамоа шартномалари ва келишувларини тузиш, ўзгартириш ва бажариш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир.

Меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларини ўзгартириш хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низоларини ҳал этиш тартиби қонун билан белгилаб қўйилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, шу жумладан, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинган жамоа шартномалари, келишувлари, локал ҳужжатлар қўлланиши хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низолари суд тартибида кўриб чиқилиши лозим. Иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинган жамоа шартномалари, келишувлари ва бошқа локал ҳужжатлар қўлланиши хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низоларини судлар тарафлардан бирининг аризаси асосида кўриб чиқади.

Ушбу модданинг учинчи қисмида айтиб ўтилган ишларни судларда кўриб чиқиш ҳамда судларнинг қарорларини ижро этиш вақтида ушбу Кодексда яқка меҳнат низолари учун белгиланган тегишли қоидалар ва муддатлар қўлланилади.

Қаранг: мазкур Кодекснинг 261-, 268-, 269- ва 270-моддалари

XVI БОБ. ДАВЛАТ ИЖТИМОЙ СУҒУРТАСИ

1-§. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

282-модда. Давлат ижтимоий суғуртасининг барча ходимларга татбиқ этилиши

Барча ходимлар давлат йўли билан ижтимоий суғурта қилинишлари лозим.

283-модда. Давлат ижтимоий суғуртаси учун бадал тўлаш

Давлат ижтимоий суғуртаси учун иш берувчилар, шунингдек, суғурта қилинган ходимларнинг ўзлари бадал тўлайдилар.

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 19 февралдаги 30-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси тўғрисида»ги Низом, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил 22 февралдаги 46-сонли қарори билан тасдиқланган «Чет элда ишлаётган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари ҳамда иш вақтини ҳисобга олиб бўлмайдиган шахсларнинг айрим тоифалари томонидан Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўлаш тартибини, шунингдек, уларнинг пенсияни ҳисоблаш учун олинadиган иш стажини ва иш ҳақи миқдорини ҳисобга олиш тартиби тўғрисида»ги Низом

Иш берувчиларнинг давлат ижтимоий суғуртаси учун бадал тўламаганликлари суғурта қилинган ходимни давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан таъминланиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

284-модда. Давлат ижтимоий суғуртаси ҳисобидан бериладиган таъминот турлари

Суғурта қилинган ходимлар, тегишли ҳолларда эса уларнинг оилалари ҳам давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан: вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақалари, аёллар эса, бундан ташқари, ҳомиладорлик ва туғиш нафақалари;

Қаранг: мазкур Кодекснинг 285- ва 286-моддалари

бола туғилганда бериладиган нафақалар;

Қаранг: мазкур Кодекснинг 287-моддаси

давлат томонидан бериладиган ёшга доир, ногиронлик ва боқув-чисини йўқотганлик пенсиялари;

Қаранг: мазкур Кодекснинг 289 – 294-моддалари

қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа тўловлар билан таъминланадилар.

Давлат ижтимоий суғуртаси маблағларидан санаторий-курортларда даволаниш, дам олиш, суғурта қилинган ходимларнинг шифобахш (парҳез) таомлари учун ҳақ тўлаш, болаларнинг соғломлаштириш лагерларини таъминлаб туриш, давлат ижтимоий суғуртасига доир бошқа тadbирлар учун ҳам белгиланган тартибда фойдаланилади.

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 19 февралдаги 30-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси тўғрисида»ги Низом ва «Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низом (рўйхат рақами: 1136, 08.05.2002 й.)

2-§. ДАВЛАТ ИЖТИМОИЙ СУҒУРТАСИ БЎЙИЧА БЕРИЛАДИГАН НАФАҚАЛАР

285-модда. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси касал бўлинганда, меҳнатда майиб бўлган ёки бошқача тарзда шикастланганда, шу жумладан, турмушда жароҳатланганда, оиланинг бетоб аъзосини

парвариш қилганда, карантин эълон қилинганда, санаторий-курортда даволанганда ва протез қилинганда тўланади.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси меҳнатда майиб бўлган ва касб касаллигига чалинганда иш ҳақининг тўлик миқдорида, бошқа ҳолларда эса ходимнинг давлат ижтимоий суғуртаси бадалларини тўлаган муддатига (умумий иш стажига), қарамоғидаги вояга етмаган болаларининг сони ва бошқа ҳолатларга қараб иш ҳақининг олтимиш фоизидан юз фоизигача миқдорда тўланади.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақасининг энг кам миқдори конун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридан оз бўлмаслиги ва нафақа ҳисоблаб чиқариладиган иш ҳақи миқдоридан ортиб кетмаслиги лозим.

Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 28 февралдаги 71-сонли «Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақалар тўлаш чегарасини такомиллаштириши тўғрисида»ги қарори ва «Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг (рўйхат рақами: 1136, 14.05.2002 й.) 2-параграфи («Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси»)

286-модда. Ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси

Ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг бутун даврида тўлиқ иш ҳақи миқдорида тўланади (233-модда).

«Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»даги Низомнинг 4-параграфи (рўйхат: №1136, 14.05.2002 й.)

287-модда. Бола туғилганда бериладиган нафақа

Бола туғилганда бир йўла бериладиган нафақа тўланади. Ҳар бир туғилган бола учун бериладиган нафақанинг миқдори ва уни тўлаш тартиби конун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилади.

Қаранг: «Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг 6-параграфи (рўйхат рақами: 1136, 14.05.2002 й.)

288-модда. Дафн этиш маросими учун бериладиган нафақа

Суғурта қилинган ходим ёки унинг оила аъзоси вафот этганда қонун ҳужжатларида белгилаб қўйиладиган миқдор ва тартибда дафн этиш маросими учун нафақа тўланади.

Қаранг: «Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг 8-параграфи (рўйхат рақами: 1136, 14.05.2002 й.)

3-§. ПЕНСИЯ ТАЪМИНОТИ

289-модда. Ёшга доир пенсия

Ёшга доир пенсия суғурта қилинган ходимларга умумий асосларда: эркаклар – олтмиш ёшга тўлган бўлиб, умумий меҳнат стажи йигирма беш йилдан кам бўлмаган тақдирда, аёллар – эллик беш ёшга тўлган бўлиб, умумий меҳнат стажи йигирма йилдан кам бўлмаган тақдирда тайинланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонуни 7-моддаси

Пенсия суғурта қилинган ходимларнинг айрим тоифаларига пенсия ёши кам бўлганда, тегишли ҳолларда эса меҳнат стажи кам бўлганда ҳам тайинланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонуни 8 – 14-моддалари

290-модда. Ногиронлик пенсияси

Ногиронлик пенсияси қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда I ва II гуруҳ ногиронлари деб топилган, суғурта қилинган ходимларга:

меҳнатда майиб бўлганлиги ёки касб касаллигига чалинганлиги туфайли – меҳнат фаолиятининг муддатидан қатъи назар;

бошқа сабаблар туфайли – муддати суғурта қилинган ходимнинг ногиронлик рўй берган вақтдаги ёшига боғлиқ тегишли умумий меҳнат стажига эга бўлган тақдирда тайинланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонуни III боби («Ногиронлик пенсиялари») (290-модда матни Ўзбекистон Республикасининг 2010 йил 22 декабрдаги ЎРҚ-272-сонли Қонуни таҳририда – ЎР ҚХТ, 2010 й., 51-сон, 483-модда)

291-модда. Боқувчисини йўқотганлик пенсияси

Боқувчисини йўқотганлик пенсияси меҳнатда майиб бўлиш ёки касб касаллиги туфайли вафот этган боқувчининг меҳнатга қобилиятсиз оила аъзоларига, унинг меҳнат фаолиятининг муддатидан қатъи назар, тайинланади, агар у бошқа сабаблар натижасида вафот этган бўлса, шунга мувофиқ келадиган умумий меҳнат стажига қараб тайинланади, бундай меҳнат стажининг муддати суғурта қилинган ходимнинг вафот этган кунига қадар бўлган ёшига боғлиқ бўлади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонуни IV боби («Боқувчисини йўқотганлик пенсиялари»)

292-модда. Пенсия турини танлаш ҳуқуқи

Турли хилдаги давлат пенсияларини олиш ҳуқуқига эга бўлган суғурта қилинган ходимларга (боқувчисини йўқотган ҳолларда эса уларнинг оила аъзоларига) уларнинг ўзлари танлаган пенсиянинг битта тури тайинланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонуни 4-моддаси

293-модда. Давлат пенсияларининг миқдори

Давлат пенсияларининг миқдори қонунда белгиланган тартибда аниқланади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонуни 25 – 29-моддалари

294-модда. Суғурта қилинган ходимларни давлат пенсиялари билан таъминлаш тартиби

Давлат пенсияларини тайинлаш, ҳисоблаб чиқариш ва тўлаш тартиби қонун билан белгилаб қўйилади.

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонуни VII боби («Пенсиялар тайинлаш»), VIII («Пенсияларни қайта ҳисоблаш») ва IX («Пенсиялар тўлаш») ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 8 сентябрдаги 252-сонли қарори билан тасдиқланган «Давлат пенсияларини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низом

Қаранг: «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонуни V – IX боблари

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

(Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1996 г., приложение к №1; 1997 г., №2, ст. 65; 1998 г., №5-6, ст. 102, №9, ст. 181; 1999 г., №1, ст. 20, №5, ст.ст. 124, 112, №9, ст. 229; 2001 г., №5, ст. 89, №9-10, ст. 182; 2002 г., №1, ст. 20, №9, ст. 165; Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2005 г., №37-38, ст. 280; 2009 г., №52, ст.ст. 553, 554; 2010 г., №51, ст. 483; 2012 г., №37, ст. 421; 2013 г., №18, ст. 233, №41, ст. 543; 2014 г., №4, ст. 45; 2015 г., №33, ст. 439; 2016 г., №17, ст. 173, №52, ст. 597; 2017 г., №37, ст. 978)

ОБЩАЯ ЧАСТЬ ГЛАВА I. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Нормативные акты, регулирующие трудовые отношения

Трудовые отношения в Республике Узбекистан регулируются законодательством о труде, коллективными соглашениями, а также коллективными договорами и иными локальными нормативными актами*.

**В дальнейшем «законодательные и иные нормативные акты о труде».*

Законодательство о труде состоит из настоящего Кодекса, законов Республики Узбекистан и постановлений Олий Мажлиса, указов Президента Республики Узбекистан, законов Республики Каракалпакстан и постановлений Жокаргы Кенеса, постановлений Правительства Республики Узбекистан и Правительства Республики Каракалпакстан, решений других представительных и исполнительных органов государственной власти, принимаемых в пределах их компетенции.

Законодательными и иными нормативными актами о труде регулируются трудовые отношения физических лиц, работающих по трудовому договору (контракту)* на предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности**, а также у отдельных граждан.

** В дальнейшем «трудовой договор».*

*** В дальнейшем «предприятия».*

Статья 2. Задачи законодательства о труде

Законодательство о труде, учитывая интересы работников, работодателей, государства, обеспечивает эффективное функционирование рынка труда, справедливые и безопасные условия труда, охрану трудовых прав и здоровья работников, способствует росту производительности труда, улучшению качества работы, подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни всего населения.

Статья 3. Сфера действия Трудового кодекса

Действие Трудового кодекса распространяется на всю территорию Республики Узбекистан.

Статья 4. Соотношение законодательного и договорного регулирования трудовых отношений

Минимальный уровень трудовых прав и гарантий для работников устанавливается законодательными актами.

Дополнительные по сравнению с законодательными актами трудовые права и гарантии могут быть установлены иными нормативными актами, в том числе договорного характера (коллективные соглашения, коллективные договоры, другие локальные акты), а также трудовыми договорами, заключенными между работником и работодателем.

Условия соглашений и договоров о труде не могут быть изменены в одностороннем порядке, если иное не предусмотрено законом. Вопросы, не урегулированные законодательными и иными нормативными актами о труде, решаются по соглашению сторон договоров о труде, а при недостижении соглашения между ними – в порядке, установленном для разрешения трудовых споров.

В частности, работодатель вправе изменить условия труда без согласия работника в случаях, установленных в ст.ст. 89, 95 и части второй ст. 156 настоящего Кодекса.

См. главу XV настоящего Кодекса и подраздел 2 («Исковое производство») раздела II Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан.

Статья 5. Недействительность условий соглашений и договоров о труде

Условия соглашений и договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательными и иными нормативными актами, недействительны.

Для дополнительной информации см. раздел VI («Недействительность условий трудового договора (контракта)») Рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года №133.

Статья 6. Запрещение дискриминации в трудовых отношениях

Все граждане имеют равные возможности в обладании и использовании трудовых прав. Установление каких-либо ограничений или предоставление преимуществ в области трудовых отношений в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, недопустимо и является дискриминацией.

Для дополнительной информации см. ст. 18 Конституции Республики Узбекистан.

Не являются дискриминацией различия в сфере труда, обусловленные свойственными данному виду труда требованиями или особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды и др.).

Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации в сфере труда, может обратиться в суд с заявлением об устранении дискриминации и возмещении нанесенного ему материального и морального вреда.

См. ст. 188 настоящего Кодекса, ст.ст. 1021 и 1022 Гражданского кодекса Республики Узбекистан и подраздел 2 («Исковое производство») раздела II Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан, постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 28 апреля 2000 года №7 «О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда».

Статья 7. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд, т. е. принуждение к выполнению работы под угрозой применения какого-либо наказания (в том числе в качестве средства поддержания трудовой дисциплины) запрещается.

См. часть вторую ст. 37 Конституции Республики Узбекистан, часть третью ст. 2 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения».

В ст. 51 Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности предусмотрена административная ответственность за принуждение к труду.

Не считается принудительным трудом работа, выполнение которой требуется:

на основании законодательных актов о военной или альтернативной службе;

См. часть четвертую ст. 32, ст. 37 и часть пятую ст. 40 Закона Республики Узбекистан «О всеобщей воинской обязанности и военной службе».

в условиях чрезвычайного положения;

См. ст.ст. 16, 24 и 25 Закона Республики Узбекистан «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера».

вследствие вступившего в законную силу приговора суда;

См. ст. ст. 42, 88, 155 и главу 13 («Труд осужденных к лишению свободы») Уголовно-исполнительного кодекса Республики Узбекистан.

в других случаях, предусмотренных законом.

В частности, см. части четвертую – шестую ст. 346 Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности.

Статья 8. Защита трудовых прав

Каждому гарантируется защита трудовых прав, которая осуществляется органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, а также органами по рассмотрению трудовых споров.

См. ст.ст. 9 и 260 настоящего Кодекса.

Статья 9. Государственное управление в сфере труда. Контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде

Государственное управление в сфере труда осуществляет Министерство труда Республики Узбекистан и его территориальные органы.

(часть первая статьи 9 в редакции Закона Республики Узбекистан от 26 декабря 2016 года №ЗРУ-416 – СЗ РУ, 2016 г., №52, ст. 597)

См. Положение о Министерстве труда Республики Узбекистан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 20 апреля 2016 года №117.

Контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляют:

1) специально уполномоченные на то государственные органы и их инспекции;

См. Положение об Управлении охраны труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и Положение о Государственной правовой инспекции труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан, утвержденные постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 19 февраля 2010 года №29.

2) профессиональные союзы.

См. Закон Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности».

(пункт 2 части второй статьи 9 в редакции Закона Республики Узбекистан от 7 декабря 2001 года №320-II – Ведомости Олий Мажлиса, 2002 г., №1, ст. 20)

Органы государственной власти и управления осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде в порядке, установленном законом.

Надзор за точным и единообразным исполнением законов о труде на территории Республики Узбекистан осуществляется Генеральным прокурором Республики Узбекистан и подчиненными ему прокурорами.

См. Закон Республики Узбекистан «О прокуратуре».

Статья 10. Соотношение международных договоров, конвенций и законодательства о труде Республики Узбекистан

Если международным договором Республики Узбекистан или ратифицированной Узбекистаном конвенцией Международной Организации Труда установлены более льготные для работников правила по сравнению с законодательными или иными нормативными актами о труде Республики Узбекистан, то применяются правила международного договора или конвенции.

Правила международных договоров Республики Узбекистан или ратифицированных Узбекистаном конвенций Международной Организации Труда применяются и в тех случаях, когда трудовые отношения прямо не урегулированы законодательством.

Статья 11. Применение законодательства о труде к лицам, не являющимся гражданами Республики Узбекистан

Законодательство о труде распространяется на иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих на территории Республики Узбекистан по трудовому договору, заключенному с работодателем.

Статья 12. Применение законодательства о труде на иностранных предприятиях

На предприятиях, принадлежащих полностью или частично иностранным юридическим и физическим лицам и расположенных на территории Республики Узбекистан, применяется законодательство о труде Республики Узбекистан.

Статья 13. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим Кодексом

Течение срока, с которым настоящий Кодекс связывает возникновение или прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующие числа последнего года, месяца, недели срока. В

срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается первый следующий за ним рабочий день.

ГЛАВА II. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Статья 14. Работник как субъект трудовых отношений

Субъектами трудовых отношений могут быть граждане Республики Узбекистан, а также иностранные граждане и лица без гражданства, достигшие установленного возраста (статья 77) и заключившие трудовой договор с работодателем.

Статья 15. Работодатель как субъект трудовых отношений

Работодателями могут быть:

- 1) предприятия, в том числе их обособленные структурные подразделения, в лице их руководителей;
- 2) частные предприятия, собственник которых одновременно является их руководителем;
- 3) отдельные лица, достигшие восемнадцати лет, в случаях, предусмотренных законодательством.
- 4) индивидуальные предприниматели, осуществляющие найм работников в порядке, установленном Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

См. Положение о порядке осуществления индивидуальными предпринимателями предпринимательской деятельности с наймом работников, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 31 июля 2015 года №219.

(статья 15 дополнена пунктом 4 Законом Республики Узбекистан от 20 августа 2015 года №ЗРУ-391 – СЗ РУ, 2015 г., №33, ст. 439)

Статья 16. Основные трудовые права работника

В соответствии с Конституцией Республики Узбекистан каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы в порядке, установленном законом.

Каждый работник имеет право:
на вознаграждение за труд не ниже установленного законодательством размера по первому разряду Единой тарифной сетки по оплате труда;

См. ст. 155 настоящего Кодекса.

(абзац второй части второй статьи 16 в редакции Закона Республики Узбекистан от 30 апреля 2013 года №ЗРУ-352 – СЗ РУ, 2013 г., №18, ст. 233)

на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых отпусков;

См. главы VII («Рабочее время») и VIII («Время отдыха») настоящего Кодекса.

на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

См. ст. 211 настоящего Кодекса и часть первую ст.22 Закона Республики Узбекистан «Об охране труда».

на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;

См. параграф 2 («Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику») главы XII настоящего Кодекса, ст.ст. 33 и 34 Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» и постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года №18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей».

на объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников и трудовых коллективов;

См. ст.ст. 21, 22, 23 настоящего Кодекса и Закон Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности».

на социальное обеспечение по возрасту, в случае утраты трудоспособности, потери кормильца и в иных, установленных законом, случаях;

См. главу XVI («Государственное социальное страхование») настоящего Кодекса, а также Закон Республики Узбекистан «О государственном пенсионном обеспечении граждан»

на защиту, в том числе и судебную, трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;

См. подраздел 2 («Исковое производство») раздела II Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан и пункт 5.1 Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. №746 от 14.06.1999 г.), отстаивать свои интересы в коллективных трудовых спорах.

См. ст. 281 настоящего Кодекса.

Статья 17. Основные права работодателя

Работодатель имеет право:

управлять предприятием и принимать самостоятельные решения в пределах своих полномочий;

заключать и прекращать индивидуальные трудовые договоры в соответствии с законодательством;

См. главу VI («Трудовой договор») настоящего Кодекса.

требовать от работника надлежащего выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

См. ст. 176 настоящего Кодекса.

создавать совместно с другими работодателями общественные объединения для защиты своих интересов и вступать в такие объединения.

См. ст. 28 настоящего Кодекса.

Статья 18. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

Правовое регулирование труда отдельных категорий работников может иметь особенности, определяемые:

характером трудовой связи работника с предприятием;

См. ст. 76 настоящего Кодекса, Положение о надомном труде, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 января 2006 года №4, Положение о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 18 октября 2012 года №297.

условиями и характером труда работника;

См. ст.ст. 116 – 118, 136, 137, 217 и 225 настоящего Кодекса.

природно-климатическими условиями;

См. ст.ст. 136, 138, части четвертую и пятую ст. 153 настоящего Кодекса.

особым правовым режимом местности, где трудится работник; иными объективными факторами.

Особенности регулирования труда государственных служащих устанавливаются законом.

В частности, см. Положение о прохождении службы в государственных налоговых органах Республики Узбекистан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 5 мая 2000 года №180, Положение о прохождении службы в Департаменте по борьбе с налоговыми, валютными преступлениями и легализацией преступных доходов при Генеральной прокуратуре Республики Узбекистан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 6 июля 2001 года №291.

Устанавливаемые особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников не могут снижать уровня трудовых прав и гарантий, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 19. Трудовой коллектив как субъект трудовых отношений

Трудовой коллектив предприятия составляют все его работники, участвующие своим трудом в его деятельности на основе трудового договора.

Права и обязанности трудового коллектива, его полномочия, порядок и формы их осуществления определяются законодательными и иными нормативными актами.

Статья 20. Представительные органы работников и работодателей как субъекты трудовых отношений

В качестве субъектов трудовых отношений могут выступать профессиональные союзы, их выборные органы на предприятии, иные избираемые работниками органы, представительные органы работодателей.

См. ст.ст. 21, 22 и 28 настоящего Кодекса.

ГЛАВА III. ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Статья 21. Представительство работников на предприятии

Представительство интересов работников в трудовых отношениях и защиту таких интересов могут осуществлять профессиональные союзы и их выборные органы на предприятии или иные избираемые работниками органы, порядок избрания, сроки полномочий и количественный состав которых определяются собранием (конференцией) трудового коллектива. Работники сами определяют тот орган, которому они доверяют представительство и защиту своих интересов.

Все представительные органы действуют в пределах своих полномочий и пользуются равными правами при защите интересов работников.

См. ст. 74 Гражданского кодекса Республики Узбекистан, Закон Республики Узбекистан «Об общественных объединениях в Республике Узбекистан», ст. 11 Закона Республики Узбекистан «О негосударственных некоммерческих организациях» и Закон Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности».

Наличие иных представительных органов на предприятии не должно препятствовать деятельности профессиональных союзов по осуществлению своих функций.

Интересы работников и работодателей не может представлять и защищать один и тот же представительный орган.

Деятельность представительных органов может быть прекращена по решению работников, их избравших, а также судом – в случае совершения ими действий, противоречащих законодательству.

См. ст.ст. 49 и 53 Гражданского кодекса Республики Узбекистан, ст. 14 Закона Республики Узбекистан «Об общественных объединениях в Республике Узбекистан», ст.ст. 34 и 36 Закона Республики Узбекистан «О негосударственных некоммерческих организациях» и ст. 5 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности».

Статья 22. Профессиональные союзы

Права профессиональных союзов и их выборных органов во взаимоотношениях с государственными и хозяйственными органами, работодателями определяются законом, уставами, коллективными соглашениями и договорами.

Статья 23. Права представительных органов работников

Представительные органы работников вправе:
вести переговоры, заключать коллективные договоры и соглашения, контролировать их выполнение, вносить работодателю предложения по подготовке нормативных актов о труде на предприятии;

См. ст.ст. 31, 32, 36, 40, 46, 56 настоящего Кодекса.

участвовать в рассмотрении вопросов социально-экономического развития предприятия;
защищать интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров;

См. главу XV («Трудовые споры») настоящего Кодекса.

обжаловать в суд решения работодателя и уполномоченных им лиц, если они противоречат законодательным или другим нормативным актам о труде либо иным образом нарушают права работников.

Представительные органы могут совершать и иные действия, направленные на защиту интересов работников в социально-трудовых отношениях, если они не противоречат законодательству.

Осуществление прав представительными органами работников не должно снижать эффективности работы предприятия, нарушать установленный порядок и режим его работы.

Статья 24. Обязанности работодателя по отношению к представительным органам работников

Работодатель обязан:

соблюдать права представительных органов работников, содействовать их деятельности;

до принятия решений, затрагивающих интересы работников, проводить консультации с их представительными органами, а в случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде – получать их согласие;

См. ст.ст. 101, 117, 137, 144, 153, 157, 158, 159, 174 настоящего Кодекса и часть четвертую ст. 8, ст. 18 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности».

своевременно рассматривать предложения представительных органов работников и мотивированно сообщать им в письменной форме о принятых решениях;

беспрепятственно допускать членов представительных органов работников на предприятие, к рабочим местам работников, чьи интересы они представляют;

бесплатно предоставлять представительным органам работников необходимую информацию по вопросам труда, деятельности предприятия, другим социально-экономическим вопросам;

обеспечивать необходимые условия для выполнения представительными органами работников их функций;

выполнять другие, предусмотренные законодательными и иными нормативными актами о труде обязанности по отношению к представительным органам работников.

Статья 25. Дополнительные трудовые гарантии для членов представительных органов работников

Членам представительных органов работников гарантируется защита от преследований в какой-либо форме со стороны работодателя в связи с осуществлением ими представительской деятельности.

Наложение дисциплинарных взысканий, прекращение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, избранными в состав представительных органов и не освобожденными от производственной работы, а также прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя с работниками, избравшимися в состав представительных органов в течение двух лет после оконча-

ния их выборных полномочий, не допускается без предварительного согласия местного органа по труду.

Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в представительных органах, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность).

При невозможности предоставления работникам, избравшимся в представительные органы, соответствующей работы (должности) они пользуются льготами, предусмотренными законодательными актами или коллективными договорами, соглашениями.

См. ст.ст. 18, 19 и 20 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности».

Статья 26. Запрещение воспрепятствования деятельности представительных органов работников

Воспрепятствование в какой бы то ни было форме законной деятельности представительных органов работников запрещается.

Не допускается прекращение деятельности представительных органов работников по инициативе работодателя или уполномоченных им лиц.

Работодатель, уполномоченные им лица, совершившие действия, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, несут ответственность в соответствии с законодательством.

См. ст. 49 Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности.

Статья 27. Представительство работодателей на предприятии

Представительство работодателей на предприятии осуществляют должностные лица администрации в пределах полномочий, предоставленных им законодательными и иными нормативными актами о труде, их уставами или положениями.

Статья 28. Представительные органы работодателей

Работодатели вправе объединяться в союзы, ассоциации и иные общественные объединения. Общественные объединения

работодателей создаются и функционируют как общественные добровольные организации, ставящие своей целью содействие развитию и повышению эффективности экономики и предпринимательской инициативы, а также осуществление социального партнерства путем представления в органах государственной власти и управления, во взаимоотношениях с профсоюзами и иными представительными органами работников интересов предприятий и их собственников, защиты их прав в сфере хозяйственных и трудовых отношений.

ГЛАВА IV. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ

§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 29. Понятие и цель коллективных договоров и соглашений

Коллективный договор – нормативный акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии.

См. параграф 2 («Коллективный договор») главы IV настоящего Кодекса.

Коллективное соглашение – нормативный акт, содержащий обязательства по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников определенной профессии, отрасли, территории.

См. параграф 3 («Коллективные соглашения») главы IV настоящего Кодекса.

Коллективные договоры и соглашения заключаются в целях содействия договорному регулированию трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников и работодателей.

Статья 30. Основные принципы заключения коллективных договоров и соглашений

Основными принципами заключения коллективных договоров и соглашений являются:

соблюдение норм законодательства;

- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичность контроля;
- неотвратимость ответственности.

Статья 31. Право на ведение переговоров

Инициатором переговоров по заключению и изменению коллективного договора, соглашения вправе выступить любая из сторон.

Профсоюз, иной представительный орган работников вправе вести переговоры от имени представляемых работников, предлагать и подписывать приложения к коллективному договору, соглашению, защищающие интересы представляемых работников.

Если со стороны работников выступают одновременно несколько представительных органов работников, ими формируется объединенный представительный орган для ведения переговоров, разработки единого проекта и заключения коллективного договора или соглашения.

Для заключения, изменения и дополнения коллективного договора, соглашения проводятся переговоры между работодателем, объединением работодателей (их представителями) и профсоюзам или иными представительными органами работников. В необходимых случаях в переговорах участвуют органы исполнительной власти. Работодатели, органы исполнительной власти обязаны вести переговоры по трудовым и социально-экономическим вопросам, предлагаемым для рассмотрения профсоюзами либо иными представительными органами работников.

Сторона, получившая соответствующее письменное уведомление, обязана в семидневный срок вступить в переговоры.

В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, соглашения или в сроки, определенные этими документами, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора, соглашения.

Статья 32. Порядок ведения переговоров

Для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора, соглашения стороны на равноправной основе образуют комиссию из представителей, наделенных необходимыми полномочиями.

Состав комиссии, сроки, место проведения и повестка дня переговоров определяются решением сторон.

Сторонам, участвующим в переговорах, предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора, соглашения.

Работодатели и их объединения, органы исполнительной власти должны предоставлять профсоюзам, иным представительным органам работников имеющуюся у них информацию, необходимую для переговоров. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются государственным секретом или коммерческой тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к ответственности в порядке, установленном законодательством.

Ответственность за разглашение или передачу государственных секретов предусмотрена ст. 162 Уголовного кодекса Республики Узбекистан.

Также см. ст. 985 Гражданского кодекса Республики Узбекистан.

Если в ходе переговоров стороны не смогли прийти к согласию по независящим от них причинам, составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров.

Статья 33. Разрешение разногласий, возникающих при переговорах

Разрешение разногласий, возникающих при переговорах, производится в порядке, установленном для рассмотрения коллективных трудовых споров.

См. ст. 281 настоящего Кодекса.

Статья 34. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях

Лица, представляющие работодателя, несут ответственность за:

1) уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения или нарушение сроков их разработки и заключения либо не обеспечение работы соответствующей комиссии в определенные сторонами сроки;

2) непредоставление информации, необходимой для переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения;

3) нарушение и невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению. По требованию профсоюза, иного представительного органа работников собственник или уполномоченное им лицо обязан принять меры, предусмотренные законодательством, к руководителю, по вине которого нарушаются или не выполняются обязательства коллективного договора.

Действия (бездействия), перечисленные в части первой настоящей статьи, расцениваются как нарушение законодательства о труде и влекут за собой ответственность в порядке, предусмотренном законом.

См. ст. 49 Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности.

§ 2. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Статья 35. Принятие решения о необходимости заключения коллективного договора

Правом на принятие решения о необходимости заключения коллективного договора с работодателем обладают профсоюз в лице его полномочного органа, иной уполномоченный работниками представительный орган или непосредственно общее собрание (конференция) трудового коллектива.

Коллективные договоры заключаются на предприятиях, в их структурных подразделениях, наделенных правами юридического лица.

Статья 36. Стороны коллективного договора

Коллективный договор заключается с одной стороны работниками в лице профсоюзов или уполномоченных работниками иных представительных органов, с другой стороны – работодателем непосредственно или уполномоченными им представителями.

Статья 37. Содержание и структура коллективного договора

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;

механизм регулирования оплаты труда, исходя из изменений цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

занятость, переобучение, условия высвобождения работников; продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;

улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и лиц, не достигших восемнадцати лет, обеспечение экологической безопасности;

соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья;

льготы для работников, совмещающих работу с обучением;

добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование;

размеры и сроки внесения работодателем дополнительных взносов на индивидуальные накопительные пенсионные счета своих работников;

(часть вторая статьи 37 дополнена абзацем десятым в соответствии с Законом Республики Узбекистан от 23 сентября 2005 года №ЗРУ-8 – СЗ РУ, 2005 г., №37-38, ст. 280)

контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение нормальных условий функционирования профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов.

В коллективном договоре, с учетом экономических возможностей предприятия, могут содержаться и другие, в том числе более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательными и иными нормативными актами (дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в школах и дошкольных учреждениях, иные дополнительные льготы и компенсации).

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в действующих законодательных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

См. часть третью ст. 95, часть вторую ст. 117, часть вторую ст. 123, часть первую ст. 130, часть вторую ст. 137, часть вторую ст. 148, часть вторую ст. 153, часть вторую ст. 154, часть первую ст. 157, часть третью ст. 158, часть вторую ст. 159, часть первую ст. 161, часть первую ст. 166, ст.ст. 170, 173, часть вторую ст. 176, часть первую ст. 180, часть первую ст. 194, часть третью ст. 203, часть первую ст. 216, часть вторую ст. 217, часть четвертую ст. 236, часть четвертую ст. 262 настоящего Кодекса, часть третью ст. 14, часть третью ст. 16, часть первую ст. 18 Закона Республики Узбекистан «Об охране труда», часть третью ст. 17 Закона Республики Узбекистан «О железнодорожном транспорте» и часть третью ст. 10 Закона Республики Узбекистан «О накопительном пенсионном обеспечении граждан».

Статья 38. Обсуждение проекта коллективного договора

Проект коллективного договора подлежит обсуждению работниками в подразделениях предприятия и дорабатывается с учетом поступивших замечаний и предложений.

Доработанный проект выносится на рассмотрение общего собрания (конференции) трудового коллектива.

Статья 39. Правомочность собрания (конференции) трудового коллектива

Собрание трудового коллектива считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников.

Конференция трудового коллектива считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов.

Статья 40. Порядок заключения коллективного договора

Коллективный договор считается одобренным, если за него проголосовало более пятидесяти процентов присутствующих на собрании (конференции).

Если проект коллективного договора не получил одобрения, представители сторон дорабатывают его в соответствии с пожеланиями общего собрания (конференции) и в течение пятнадцати дней повторно представляют его на рассмотрение собрания (конференции).

После одобрения собранием (конференцией) представители сторон в течение трех дней подписывают коллективный договор.

Статья 41. Срок действия коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания либо со дня, установленного в коллективном договоре, и действует в течение срока, определенного сторонами.

По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или изменят, дополнят действующий.

Статья 42. Сфера действия коллективного договора

Действие коллективного договора распространяется на работодателя и всех работников данного предприятия, включая лиц, принятых на работу после вступления в силу коллективного договора.

Статья 43. Сохранение действия коллективного договора в случае реорганизации предприятия

При реорганизации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления предприятием, прекращения трудового договора с руководителем предприятия.

См. ст. 49 Гражданского кодекса Республики Узбекистан.

Статья 44. Сохранение действия коллективного договора при смене собственника имущества предприятия

При смене собственника имущества предприятия действие коллективного договора сохраняется в течение шести месяцев.

В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

В ходе пересмотра коллективного договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнении других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.

Статья 45. Сохранение действия коллективного договора при ликвидации предприятия

При ликвидации предприятия в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

См. ст. ст. 53 и 55 Гражданского кодекса Республики Узбекистан.

Статья 46. Контроль за исполнением коллективного договора

Выполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, контролируется представителями сторон, трудовым коллективом, а также соответствующими органами Министерства труда Республики Узбекистан.

(часть первая статьи 46 в редакции Закона Республики Узбекистан от 26 декабря 2016 года №ЗРУ-416 – СЗ РУ, 2016 г., №52, ст. 597)

См. Положение об Управлении охраны труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и Положение о Государственной правовой инспекции труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан, утвержденные постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 19 февраля 2010 года №29.

Ежегодно или в сроки, специально оговоренные в самом договоре, лица, его подписавшие, отчитываются о выполнении обязательств на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

При осуществлении контроля стороны обязаны представлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

§ 3. КОЛЛЕКТИВНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ

Статья 47. Виды коллективных соглашений

В зависимости от сферы регулируемых отношений, характера вопросов, которые необходимо решить, могут заключаться генеральные, отраслевые и территориальные (региональные) коллективные соглашения.

Коллективные соглашения по договоренности сторон, участвующих в переговорах, могут быть двухсторонними и трехсторонними. В качестве третьей стороны в заключении соглашения может участвовать орган исполнительной власти.

Профсоюзы, иные представительные органы работников не вправе требовать от органа исполнительной власти, не являющегося работодателем или представителем работодателя, заключения с ними двухсторонних соглашений.

Статья 48. Генеральное соглашение

Генеральное соглашение заключается между Советом Федерации профсоюзов Узбекистана (иными представительными органами работников), республиканскими объединениями работодателей, а по предложению сторон и Правительством Республики Узбекистан.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики.

Статья 49. Отраслевые соглашения

Отраслевые соглашения заключаются между соответствующими профсоюзами (иными представительными органами работников) и работодателями (их объединениями), а по предложению сторон и Министерством труда Республики Узбекистан.

(часть первая статьи 49 в редакции Закона Республики Узбекистан от 26 декабря 2016 года №ЗРУ-416 – СЗ РУ, 2016 г., №52, ст. 597)

Отраслевые соглашения определяют основные направления социально-экономического развития отрасли, условия труда и его оплату, социальные гарантии для работников отрасли (профессиональных групп).

Статья 50. Территориальные (региональные) соглашения

Территориальные соглашения заключаются между соответствующими профсоюзами (иными представительными органами работников) и работодателями (их объединениями), а по предложению сторон и органами исполнительной власти на местах.

Территориальные соглашения устанавливают условия решения определенных социально-экономических проблем, связанных с территориальными особенностями.

Статья 51. Порядок, сроки разработки и заключения коллективного соглашения

Порядок, сроки разработки и заключения коллективного соглашения определяются комиссией, предусмотренной статьей 32 настоящего Кодекса, и оформляются ее решением.

При наличии на соответствующем уровне нескольких представительных органов работников (их объединений), члены комиссии со стороны работников определяются по договоренности между этими органами (их объединениями).

Проект коллективного соглашения разрабатывается комиссией и подписывается уполномоченными представителями участников соглашения.

Подписанные сторонами коллективное соглашение, приложения к нему в семидневный срок направляются участникам соглашения, а также для уведомительной регистрации в соответствующие органы Министерства труда Республики Узбекистан.

(часть четвертая статьи 51 в редакции Закона Республики Узбекистан от 26 декабря 2016 года №ЗРУ-416 – СЗ РУ, 2016 г., №52, ст. 597)

Статья 52. Содержание коллективных соглашений

Содержание коллективных соглашений определяется сторонами. Коллективными соглашениями могут предусматриваться положения:

- об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха;
- о механизме регулирования оплаты труда, исходя из изменений цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных соглашениями;

- о доплатах компенсационного характера, минимальный размер которых предусматривается законодательством;
- о содействии занятости, переобучению работников;
- об обеспечении экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве;
- о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей;
- о соблюдении интересов работников при приватизации государственных предприятий;
- о льготах предприятиям, создающим дополнительные рабочие места с использованием труда инвалидов и молодежи (в том числе лиц, не достигших восемнадцати лет);
- о развитии социального партнерства и трехстороннего сотрудничества, содействии заключению коллективных договоров, предотвращении трудовых конфликтов, об укреплении трудовой дисциплины.

В коллективных соглашениях могут содержаться положения по другим трудовым и социально-экономическим вопросам, не противоречащие законодательству.

Статья 53. Изменения и дополнения коллективного соглашения

Изменения и дополнения коллективного соглашения производятся по взаимному согласию сторон в порядке, определяемом в соглашении, а если он не определен – в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения.

Статья 54. Срок действия коллективного соглашения

Коллективное соглашение вступает в силу с момента его подписания либо со дня, установленного в соглашении.

Срок действия коллективного соглашения определяется сторонами и не может превышать трех лет.

Статья 55. Сфера действия коллективного соглашения

Действие коллективного соглашения распространяется на работников и работодателей, представительные органы которых заключили это соглашение.

В случае заключения трехстороннего соглашения, его действие распространяется также на соответствующий орган исполнительной власти.

Статья 56. Контроль за выполнением коллективных соглашений

Контроль за выполнением коллективных соглашений на всех уровнях осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями, а также соответствующими органами Министерства труда Республики Узбекистан. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую для этого информацию.

(текст статьи 56 в редакции Закона Республики Узбекистан от 26 декабря 2016 года №ЗРУ-416 – СЗ РУ, 2016 г., №52, ст. 597)

См. Положение об Управлении охраны труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и Положение о Государственной правовой инспекции труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан, утвержденные постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 19 февраля 2010 года №29.

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

ГЛАВА V. ТРУДОУСТРОЙСТВО

Статья 57. Право на трудоустройство

Каждому принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду и осуществлять любую не запрещенную законодательством деятельность. Добровольная незанятость не может служить основанием для привлечения к ответственности.

Каждый имеет право на свободный выбор места работы путем прямого обращения к работодателю или через бесплатное посредничество органов по труду.

См. ст. 10 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения».

Статья 58. Гарантии реализации права на труд

Государство гарантирует:

свободу выбора вида занятости, в том числе работы с различными режимами труда;

защиту от незаконных отказа в приеме на работу и прекращения трудового договора;

бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве;

обеспечение каждому равенства возможностей в получении профессии и работы, условиях труда и занятости, оплате труда, продвижении по службе;

бесплатное обучение новой профессии (специальности), повышение квалификации в местных органах по труду или по их направлению в иных учебных заведениях с выплатой стипендии;

компенсацию в соответствии с законодательством материальных затрат при приеме на работу в другую местность;

возможность заключения срочных трудовых договоров на участие в оплачиваемых общественных работах.

Правовые, экономические и организационные условия обеспечения занятости и гарантии реализации права на труд определяются законодательными и иными нормативными актами о труде.

См. Закон Республики Узбекистан «О занятости населения».

Статья 59. Государственное содействие трудоустройству

Содействие трудоустройству населения оказывают соответствующие органы системы Министерства труда Республики Узбекистан.

(часть первая статьи 59 в редакции Закона Республики Узбекистан от 26 декабря 2016 года №ЗРУ-416 – СЗ РУ, 2016 г., №52, ст. 597)

См. постановление Президента Республики Узбекистан от 24 февраля 2016 года №ПП-2498 «О мерах по совершенствованию организации деятельности Министерства труда Республики Узбекистан», Положение о Министерстве труда Республики Узбекистан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 20 апреля 2016 года №117 и Положение о порядке регистрации граждан в органах по труду, их трудоустройству, назначению и выплаты пособия по безработице (рег. №831 от 13.10.1999 г.).

Для финансирования мероприятий по реализации политики занятости и эффективной деятельности органов по труду создается Государственный фонд содействия занятости в порядке, определяемом Правительством Республики Узбекистан.

Государственный фонд содействия занятости Республики Узбекистан образован постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 31 декабря 1992 года №606 «Об образовании Государственного фонда содействия занятости». Также см. Положение о порядке формирования и использования средств Государственного фонда содействия занятости Республики Узбекистан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 20 апреля 2016 года №117.

Статья 60. Признание безработным

Безработные – трудоспособные лица в возрасте от шестнадцати лет до приобретения ими права на пенсионное обеспечение, не имеющие оплачиваемой работы или занятия, приносящего доход, ищущие работу и готовые приступить к ней, как только она им будет предложена, либо пройти профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации (за исключением обучающихся в образовательных учреждениях).

Лица, указанные в части первой настоящей статьи, обратившиеся в местные органы по труду для получения содействия в трудоустройстве и зарегистрированные ими в качестве ищущих работу, признаются безработными.

(текст статьи 60 в редакции Закона Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года №ЗРУ-355 – СЗ РУ, 2013 г., №41, ст. 543)

Для дополнительной информации см. ст. 3 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения».

Статья 61. Подходящая работа

(наименование статьи 61 в редакции Закона Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года №ЗРУ-355 – СЗ РУ, 2013 г., №41, ст. 543)

Для лиц, впервые ищущих работу, не имеющих профессии (специальности), подходящей считается работа, не требующая предварительной профессиональной подготовки, а в случае невозможности ее предоставления – другая оплачиваемая работа, включая работу временного характера, с учетом их возрастных и иных особенностей.

Для лиц, потерявших работу и заработок (трудовой доход), подходящей считается работа, соответствующая их профессиональной подготовке, учитывающая возраст, состояние здоровья, трудовой стаж и опыт по прежней специальности, транспортную доступность нового рабочего места.

По истечении периода получения пособия по безработице, предусмотренного частью второй статьи 65 настоящего Кодекса, в случае невозможности предоставления работы по профессии (специальности) подходящей может считаться работа, требующая изменения профессии (специальности) с учетом способностей безработного, состояния его здоровья, прошлого опыта работы и доступных для него средств обучения.

Для дополнительной информации см. ст. 4 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения» и раздел IV («Предложение подходящей работы и трудоустройство лиц, ищущих работу») Положения о порядке регистрации граждан в органах по труду, их трудоустройства, назначения и выплаты пособия по безработице (рег. №831 от 13.10.1999 г.).

(часть третья статьи 61 в редакции Закона Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года №ЗРУ-355 – СЗ РУ, 2013 г., №41, ст. 543)

Статья 62. Отказ от предложенной подходящей работы

Лица, дважды отказавшиеся от предложенной им подходящей работы в течение десяти дней с момента регистрации в местном органе по труду, не признаются ищущими работу и имеют право на повторную регистрацию в качестве безработных по истечении тридцати календарных дней с момента отказа от предложенной работы.

Статья 63. Работа, не считающаяся подходящей

Не может считаться подходящей работа, если:

она связана с переменной места жительства;

предложенная работа значительно удалена от постоянного места жительства и находится вне транспортной доступности. Транспортная доступность (допустимая удаленность) места работы определяется органом государственной власти на местах с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности;

отказ от предложенной работы обоснован имеющимися противопоказаниями по состоянию здоровья безработного, его возраста и другими уважительными причинами.

Для дополнительной информации см. часть четвертую ст. 4 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения» и пункт 27 Положения о порядке регистрации граждан в органах по труду, их трудоустройству, назначения и выплаты пособия по безработице (рег. №831 от 13.10.1999 г.).

(текст статьи 63 в редакции Закона Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года №ЗРУ-355 – СЗ РУ, 2013 г., №41, ст. 543)

Статья 64. Гарантии материальной поддержки

Лицам, потерявшим работу, впервые ищущим ее, а также желающим возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва (более одного года) и признанным безработными, обеспечивается:

выплата пособия по безработице;

См. ст.ст. 65, 66 настоящего Кодекса, раздел IV («Социальные гарантии при потере работы») Закона Республики Узбекистан «О занятости населения», раздел VII («Назначение и выплата пособия по безработице») Положения о порядке регистрации граждан в органах по труду, их трудоустройству, назначения и выплаты пособия по безработице (рег. №831 от 13.10.1999 г.).

оказание материальной помощи с учетом наличия иждивенцев;

См. часть вторую ст. 28 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения» и пункт 58 Положения о порядке регистрации граждан в органах по труду, их трудоустройству, назначения и выплаты пособия по безработице (рег. №831 от 13.10.1999 г.).

выплата стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки и включение этого периода в трудовой стаж;

См. ст. 26 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения» и Положение о порядке регистрации граждан в органах по труду, их трудоустройству, назначения и выплаты пособия по безработице (рег. №831 от 13.10.1999 г.).

возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

См. ст. 22 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения» и Положение об организации оплачиваемых общественных работ, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 19 июля 1999 года №353.

При прекращении трудового договора по отдельным основаниям работникам предоставляются дополнительные гарантии материальной поддержки (статья 67).

Статья 65. Условия и сроки выплаты пособия по безработице

Пособие по безработице назначается лицу, признанному безработным, со дня его регистрации в местном органе по труду в качестве лица, ищущего работу. Безработному мужчине в возрасте до тридцати пяти лет, имеющему менее трех иждивенцев, пособие по безработице назначается при условии его участия в оплачиваемых общественных работах в порядке, определяемом Правительством Республики Узбекистан. Право безработного на получение пособия наступает не позднее одиннадцатого дня с момента регистрации в качестве лица, ищущего работу.

См. Положение об организации оплачиваемых общественных работ, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 19 июля 1999 года №353.

(часть первая статьи 65 в редакции Закона Республики Узбекистан от 25 декабря 1998 года №729-1 – Ведомости Олий Мажлиса, 1999 г., №1, ст. 20)

Пособие по безработице выплачивается не более:

двадцати шести календарных недель в течение двенадцатимесячного периода для лица, потерявшего работу и заработок (трудо-вой доход) или стремящегося возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;

тринадцати календарных недель для лица, ранее не работавшего и ищущего работу впервые.

В период получения пособия по безработице безработный обязан искать работу и не реже одного раза в две недели обращаться в местный орган по труду для получения направления на работу или профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации.

(часть третья статьи 65 в редакции Закона Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года №ЗРУ-355 – СЗ РУ, 2013 г., №41, ст. 543)

Размер пособия по безработице определяется законодательством.

См. ст.ст. 27 – 33 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения», раздел VII («Назначение и выплата пособия по безработи-

це») Положения о порядке регистрации граждан в органах по труду, их трудоустройства, назначения и выплаты пособия по безработице (рег. №831 от 13.10.1999 г.).

Статья 66. Прекращение, приостановка выплаты и сокращение размера пособия по безработице

Выплата пособия по безработице прекращается в случаях:
трудоустройства безработного;
отказа безработного от двух предложений подходящей работы;
отказа безработного мужчины в возрасте до тридцати пяти лет, имеющего менее трех иждивенцев, от участия в оплачиваемых общественных работах;

(часть первая статьи 66 дополнена абзацем четвертым в соответствии с Законом Республики Узбекистан от 25 декабря 1998 года №729-1 – Ведомости Олий Мажлиса, 1999 г., №1, ст. 20)

приобретения безработным права на пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством;

См. ст.ст. 289 – 294 настоящего Кодекса и Закон Республики Узбекистан «О государственном пенсионном обеспечении граждан».

осуждения безработного по приговору суда к наказанию в виде ареста или лишения свободы;

(абзацы пятый и шестой части первой статьи 66 в редакции Закона Республики Узбекистан от 25 декабря 1998 года №729-1 – Ведомости Олий Мажлиса, 1999 г., №1, ст. 20)

трудоустройства на временную работу в период получения пособия по безработице без уведомления об этом местного органа по труду;

получения пособия по безработице обманным путем;

(абзац седьмой части первой статьи 66 в редакции Закона Республики Узбекистан от 29 августа 1998 года №681-1 – Ведомости Олий Мажлиса, 1998 г., №9, ст. 181)

смерти безработного.

Выплата пособия по безработице приостанавливается в случаях:

направления безработного на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации – на период про-

фессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации с выплатой стипендии;

(абзац второй части второй статьи 66 в редакции Закона Республики Узбекистан от 29 августа 1998 года №681-I – Ведомости Олий Мажлиса, 1998 г., №9, ст. 181)

прохождения безработным курса лечения в специализированном лечебно-профилактическом учреждении – на период нахождения в таком учреждении;

участия безработного в оплачиваемых общественных работах на период участия в этих работах.

(часть вторая статьи 66 дополнена абзацем четвертым в соответствии с Законом Республики Узбекистан от 25 декабря 1998 года №729-I – Ведомости Олий Мажлиса, 1999 г., №1, ст. 20)

Выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев или размер пособия сокращен в случае неявки безработного в местный орган по труду в установленный срок по неуважительным причинам.

См. ст. 34 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения», пункты 55, 70, 71, 72, 73, 74 и 75 Положения о порядке регистрации граждан в органах по труду, их трудоустройства, назначения и выплаты пособия по безработице (рег. №831 от 13.10.1999 г.).

(часть четвертая статьи 66 исключена в соответствии с Законом Республики Узбекистан от 29 августа 1998 года №681-I – Ведомости Олий Мажлиса, 1998 г., №9, ст. 181)

Статья 67. Дополнительные гарантии материальной поддержки при прекращении трудового договора по отдельным основаниям

За работниками сохраняется на период поиска работы среднемесячная заработная плата с учетом месячного выходного пособия, но не более чем на два месяца при условии, что трудовой договор с ним был прекращен в связи с:

отказом продолжать работу в новых условиях труда (часть четвертая статьи 89);

изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, либо ликвидацией предприятия (пункт 1 части второй статьи 100);

несоответствием выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья (пункт 2 части второй статьи 100);

восстановлением на работе работника, который ранее выполнял эту работу (пункт 2 статьи 106).

Гарантии, предусмотренные частью первой настоящей статьи, распространяются также на случаи прекращения трудового договора в связи со сменой собственника (пункт 6 части второй статьи 100) с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера – с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера.

(часть вторая статьи 67 в редакции Закона Республики Узбекистан от 12 мая 2001 года №220-II – Ведомости Олий Мажлиса, 2001 г., №5, ст. 89)

Если работники, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, в течение десяти календарных дней после прекращения трудового договора зарегистрировались в местном органе по труду в качестве лиц, ищущих работу, то они получают право на среднюю заработную плату и за третий месяц по прежнему месту работы по справке, выданной местным органом по труду.

В случае, когда по истечении трехмесячного периода работникам, указанным в частях первой и второй настоящей статьи, не будет предоставлена подходящая работа, они признаются безработными.

(часть четвертая статьи 67 в редакции Закона Республики Узбекистан от 29 августа 1998 года №681-I – Ведомости Олий Мажлиса, 1998 г., №9, ст. 181)

Работникам, указанным в частях первой и второй настоящей статьи, зарегистрировавшимся в местном органе по труду в течение десяти дней после прекращения трудового договора и проходящим профессиональное переобучение или повышение квалификации с отрывом от производства, выплачивается стипендия в порядке и размерах, предусмотренных законодательством.

См. ст. 26 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения» и Положение о порядке регистрации граждан в органах по труду, их трудоустройству, назначению и выплаты пособия по безработице (рег. №831 от 13.10.1999 г.).

В случае признания работодателя несостоятельным (банкротом) работники, состоящие с ним в трудовых отношениях, пользуются преимущественным правом перед претензиями всех других кредиторов в отношении заработной платы и других причитающихся им выплат.

См. ст. 134 Закона Республики Узбекистан «О банкротстве».

При отсутствии у ликвидируемых предприятий средств, выплата компенсаций работникам, указанным в части первой настоящей статьи, производится за счет средств Государственного фонда содействия занятости.

(часть седьмая статьи 67 в редакции Закона Республики Узбекистан от 15 апреля 1999 года №772-1 – Ведомости Олий Мажлиса, 1999 г., №5, ст. 124)

Статья 68. Дополнительные гарантии по трудоустройству отдельным категориям населения

Государство обеспечивает дополнительные гарантии:

лицам, нуждающимся в социальной защите, испытывающим затруднения в поиске работы и не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда, в том числе одиноким и многодетным родителям, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет и детей-инвалидов;

молодежи, окончившей средние специальные, профессиональные образовательные учреждения, а также выпускникам высших учебных заведений, обучавшимся по государственным грантам;

уволенным со срочной военной службы из Вооруженных Сил Республики Узбекистан;

инвалидам и лицам предпенсионного возраста;

лицам, освобожденным из учреждений по исполнению наказания или подвергавшимся принудительным мерам медицинского характера по решению суда;

жертвам торговли людьми.

Дополнительные гарантии обеспечиваются путем создания дополнительных рабочих мест, специализированных предприятий, в том числе предприятий для труда инвалидов, организации специальных программ обучения, установления предприятиям минимального количества рабочих мест для трудоустройства категорий граждан, указанных в части первой настоящей статьи, а также другими мерами, предусмотренными законодательством.

Работодатель обязан принять на работу лиц, указанных в части первой настоящей статьи, направляемых местными органами по труду и другими органами в порядке, установленном законодательством, для трудоустройства на рабочие места в счет установленного минимального количества рабочих мест. Работодатель и уполномоченные им лица, необоснованно отказавшие в приеме на работу данных лиц, несут ответственность в установленном порядке.

См. ст. 50 Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности.

(часть первая статьи 68 заменена частями первой, второй и третьей Законом Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года №ЗРУ-355 – СЗ РУ, 2013 г., №41, ст. 543)

Работник, призванный (поступивший) на военную службу, после увольнения в резерв или в отставку имеет право на трудоустройство по прежнему месту работы, если он обратился к работодателю по вопросу о трудоустройстве не позднее трех месяцев со дня увольнения из рядов Вооруженных Сил, войск Министерства внутренних дел, Службы национальной безопасности и Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Узбекистан.

(часть вторая статьи 68 в редакции Закона Республики Узбекистан от 22 декабря 2009 года №ЗРУ-238 – СЗ РУ, 2009 г., №52, ст. 553)

Работник, призванный (поступивший) на военную службу, но затем уволенный в резерв или в отставку имеет право возвратиться на прежнюю работу (должность), если со дня призыва (поступления) его на военную службу прошло не более трех месяцев.

(часть третья статьи 68 в редакции Закона Республики Узбекистан от 22 декабря 2009 года №ЗРУ-238 – СЗ РУ, 2009 г., №52, ст. 553)

При реорганизации предприятия трудоустройство лиц, уволенных с военной службы, осуществляет правопреемник, а при ликвидации – местный орган по труду.

(часть четвертая статьи 68 в редакции Закона Республики Узбекистан от 20 августа 1999 года №832-1 – Ведомости Олий Мажлиса, 1999 г., №9, ст. 229)

В случаях невозможности предоставления работникам гарантий, указанных в частях четвертой и пятой настоящей статьи, мест-

ный орган по труду обеспечивает трудоустройство, а при необходимости – их бесплатное профессиональное обучение.

(часть седьмая статьи 68 в редакции Закона Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года №ЗРУ-355 – СЗ РУ, 2013 г., №41, ст. 543)

Гарантии, предусмотренные частями четвертой, пятой, шестой и седьмой настоящей статьи, распространяются также на работников, призванных на альтернативную службу.

Для дополнительной информации см. ст.ст. 7 и 8 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения».

(часть восьмая статьи 68 в редакции Закона Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года №ЗРУ-355 – СЗ РУ, 2013 г., №41, ст. 543)

Статья 69. Дополнительные гарантии по трудоустройству работников, избранных на выборные должности в государственных органах

Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, предоставляется после окончания их полномочий по выборной должности прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность).

Для дополнительной информации см. ст. 9 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения».

Статья 69¹. Дополнительные гарантии по трудоустройству работников, избранных или назначенных на должности судей

Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания или назначения их на должности судей, после окончания их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), занимаемая ими до избрания или назначения на должности судей, а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность).

Для дополнительной информации см. ст. 9¹ Закона Республики Узбекистан «О занятости населения».

(статья 69¹ введена Законом Республики Узбекистан от 20 января 2014 года №ЗРУ-365 – СЗ РУ, 2014 г., №4, ст. 45)

Уровень трудовых прав и гарантий для работников, установленный законодательными и иными нормативными актами, не может быть понижен при заключении трудового договора.

Статья 74. Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме.

Форма трудового договора разрабатывается с учетом примерного договора, утверждаемого в порядке, установленном Правительством Республики Узбекистан.

См. Примерную форму трудового договора (контракта), утвержденную постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года №133.

Трудовой договор составляется в количестве не менее двух экземпляров, имеющих одинаковую силу, и передается каждой из сторон для хранения.

В договоре указываются адреса сторон.

Трудовой договор скрепляется подписями работника и должностного лица, обладающего правом приема на работу, с указанием даты его подписания. Подпись должностного лица заверяется печатью предприятия (при наличии печати), подтверждающей подлинность и правомочность подписи.

(часть пятая статьи 74 в редакции Закона Республики Узбекистан от 20 августа 2015 года №ЗРУ-391 – СЗ РУ, 2015 г., №33, ст. 439)

Для дополнительной информации см. раздел V («Оформление трудового договора (контракта)») Рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года №133.

Статья 75. Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

на неопределенный срок;

на определенный срок не более пяти лет;

на время выполнения определенной работы.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, не может быть перезаключен на определенный срок, а также на время выполнения определенной работы без согласия работника.

Для дополнительной информации см. абзац второй раздела I («Общая часть») Рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года №133.

Статья 76. Ограничение права работодателя на заключение срочного трудового договора

Срочные трудовые договоры могут заключаться:

в случаях, когда договоры на неопределенный срок не могут быть заключены с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника;

с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера – с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера;

в иных случаях, предусмотренных законом.

См. пункт 5 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года №12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».

(текст статьи 76 в редакции Закона Республики Узбекистан от 12 мая 2001 года №220-II – Ведомости Олий Мажлиса, 2001 г., №5, ст. 89)

§ 2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 77. Возраст, с которого допускается прием на работу

Прием на работу допускается с шестнадцати лет.

(часть первая статьи 77 в редакции Закона Республики Узбекистан от 24 декабря 2009 года №ЗРУ-239 – СЗ РУ, 2009 г., №52, ст. 554)

Для подготовки молодежи к труду допускается прием на работу учащихся общеобразовательных школ, средних специальных, профессиональных учебных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и нравственному развитию, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время – по достижении ими пятнадцатилетнего возраста с письменного согласия одного из родителей или одного из лиц, заменяющих родителей.

(часть вторая статьи 77 в редакции Закона Республики Узбекистан от 24 декабря 2009 года №3РУ-239 – СЗ РУ, 2009 г., №52, ст. 554)

Прием на работу лиц, не достигших восемнадцати лет, производится с соблюдением требований, предусмотренных статьей 241 настоящего Кодекса.

Для дополнительной информации см. постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2008 года №207 «О мерах по реализации ратифицированных Республикой Узбекистан Конвенции о минимальном возрасте для приема на работу и Конвенции о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда».

Статья 78. Недопустимость незаконного отказа в приеме на работу

Не допускается незаконный отказ в приеме на работу.

Незаконным признается отказ в приеме на работу: нарушающий требования части первой статьи 6 настоящего Кодекса;

лиц, приглашенных работодателем на работу;

лиц, с которыми работодатель в соответствии с законом обязан заключить трудовой договор (лиц, направленных на работу в счет установленного минимального количества рабочих мест, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, соответственно по мотивам их беременности или наличия детей);

См. Положение о порядке резервирования рабочих мест для трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите и испытывающих затруднения в поиске работы, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 20 августа 2008 года №186 и ст. 224 настоящего Кодекса.

(абзац четвертый части второй статьи 78 в редакции Закона Республики Узбекистан от 29 августа 1998 года №681-1 – Ведомости Олий Мажлиса, 1998 г., №9, ст. 181)

в других случаях, предусмотренных законодательством.

В частности, см. ст.ст.68, 69, 69¹, 224, 239 настоящего Кодекса.

В случае отказа в приеме на работу по требованию работника работодатель обязан в трехдневный срок дать письменное обоснование причин отказа в приеме на работу, подписанное должностным лицом,

обладающим правом приема. Отказ в удовлетворении требований о выдаче мотивированного обоснования не является препятствием для обжалования работником незаконного отказа в приеме на работу.

См. законы Республики Узбекистан «Об обращениях физических и юридических лиц», «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» и подраздел 3 («Производство по жалобам и заявлениям на действия (решения) государственных и иных органов, а также должностных лиц») раздела II Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан.

Статья 79. Ограничение совместной службы родственников на государственном предприятии

Запрещается совместная служба на одном и том же государственном предприятии лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, братья, сестры, сыновья, дочери, супруги, а также родители, братья, сестры и дети супругов), если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Изъятия из этого правила могут устанавливаться Правительством Республики Узбекистан.

См. Перечень работников государственных (государственно-акционерных) предприятий, в отношении которых могут допускаться исключения из правил об ограничении совместной службы родственников, утвержденный постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года №133.

Статья 80. Документы, требуемые при приеме на работу

При приеме на работу поступающий предъявляет следующие документы:

паспорт либо заменяющий его документ, а лица в возрасте до шестнадцати лет – свидетельство о рождении и справку с места жительства;

трудовую книжку, за исключением лиц, поступающих на работу впервые. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с основного места работы;

военный билет либо приписное свидетельство соответственно для военнообязанных или призывников;

диплом об окончании высшего или среднего специального, профессионального учебного заведения, удостоверение на право выполнения данной работы либо иной соответствующий документ при поступлении на работу, к выполнению которой в соответствии с законодательством могут быть допущены только лица, имеющие специальное образование или специальную подготовку.

(абзац пятый части первой статьи 80 в редакции Закона Республики Узбекистан от 24 декабря 2009 года №ЗРУ-239 – СЗ РУ, 2009 г., №52, ст. 554)

При приеме на работу запрещается требовать от поступающего документы, не предусмотренные законодательством.

В приеме на работу может быть отказано, если паспорт у поступающего является недействительным, а равно поступающий не имеет временной или постоянной прописки либо учета по месту пребывания.

(статья 80 дополнена частью третьей Законом Республики Узбекистан от 25 апреля 2016 года №ЗРУ-405 – СЗ РУ, 2016 г., №17, ст. 173)

Статья 81. Трудовая книжка

Трудовая книжка является основным документом, подтверждающим трудовой стаж работника.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников, проработавших на предприятии свыше пяти дней, за исключением совместителей.

Работодатель обязан вносить в трудовую книжку сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу и прекращении трудового договора. По просьбе работника в трудовую книжку вносится запись о периодах работы по совместительству и временных переводах на другую работу. Основания (причины) прекращения трудового договора в трудовую книжку не записываются.

Для дополнительной информации см. Инструкцию о порядке ведения трудовых книжек (рег. №402 от 29.01.1998 г.).

Статья 82. Порядок оформления приема на работу

Прием на работу оформляется приказом работодателя. Основанием для издания приказа является заключенный с работником трудовой договор.

Прием на работу руководителя предприятия является правом собственника имущества предприятия и осуществляется им непосредственно, а также через уполномоченные им органы либо через совет предприятия, правление или другие органы, которым делегированы права по управлению предприятием.

Руководитель предприятия заключает трудовые договоры с работниками в пределах полномочий, предоставленных ему собственником предприятия.

Приказ о приеме на работу издается в точном соответствии с содержанием заключенного трудового договора.

Приказ объявляется работнику под расписку.

Фактическое допущение работника к работе должностным лицом, обладающим правом приема на работу, либо с его ведома считается заключением трудового договора со дня начала работы независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Статья 83. Вступление в силу трудового договора и день начала работы

Трудовой договор, заключенный в соответствии с законодательством, вступает в силу с момента его подписания. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей с того дня, который определен в договоре.

Если в трудовом договоре не оговорена дата начала работы, работник должен приступить к работе не позднее рабочего дня (смены) следующего за подписанием договора.

Статья 84. Предварительное испытание при приеме на работу

Трудовой договор может быть заключен с предварительным испытанием с целью:

проверки соответствия работника поручаемой работе;
принятия работником решения о целесообразности продолжения работы, обусловленной трудовым договором.

Прохождение предварительного испытания должно быть оговорено в трудовом договоре. При отсутствии такой оговорки считается, что работник принят без предварительного испытания.

Предварительное испытание не устанавливается при приеме на работу беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех

лет, лиц, направленных на работу в счет минимального количества рабочих мест, установленного для предприятия, выпускников средних специальных, профессиональных образовательных учреждений и высших учебных заведений, поступающих на работу впервые в течение трех лет со дня окончания соответствующего образовательного учреждения, а также работников, с которыми заключается трудовой договор на срок до шести месяцев.

(часть третья статьи 84 в редакции Закона Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года №3РУ-355 – СЗ РУ, 2013 г., №41, ст. 543)

Статья 85. Срок предварительного испытания

Срок предварительного испытания не может превышать трех месяцев.

В срок предварительного испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительной причине.

Статья 86. Распространение законодательства о труде на работников в период предварительного испытания

В период предварительного испытания на работников полностью распространяется законодательство о труде и условия труда, установленные на предприятии.

Период предварительного испытания включается в трудовой стаж.

Статья 87. Результат предварительного испытания

До истечения срока предварительного испытания каждая из сторон вправе прекратить трудовой договор, письменно предупредив другую сторону за три дня. В этом случае прекращение трудового договора работодателем возможно только при неудовлетворительном результате испытания.

Сокращение предусмотренного частью первой настоящей статьи срока предупреждения о прекращении трудового договора допускается только по соглашению его сторон.

В течение срока предупреждения, предусмотренного частью первой настоящей статьи или определенного по соглашению сторон трудового договора, работник вправе отозвать поданное заявление о прекращении трудовых отношений.

См. пункты 10, 11 и 12 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года №12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».

Если до истечения срока предварительного испытания ни одна из сторон не заявила о прекращении трудового договора, то действие договора продолжается и его последующее прекращение допускается на общих основаниях.

Для дополнительной информации см. параграф 4 («Прекращение трудового договора») главы VI настоящего Кодекса.

§ 3. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 88. Общий порядок установления и изменения условий труда

Под условиями труда понимается совокупность социальных и производственных факторов, при которых осуществляется труд.

К социальным факторам относятся размер оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и другие условия.

Производственными факторами признаются технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия.

Условия труда устанавливаются законодательными и иными нормативными актами о труде, а также соглашением сторон трудового договора.

Изменение условий труда производится в том порядке, в каком они были установлены.

Изменение условий труда по требованию одной из сторон трудового договора допускается в случаях, предусмотренных статьями 89 и 90 настоящего Кодекса.

Статья 89. Право работодателя на изменение условий труда без согласия работника

Работодатель вправе изменить условия труда без согласия работника только в том случае, если такие изменения predeterminedены изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ (продукции, услуг), повлекшими изменение численности работников или изменение характера работ.

Работодатель проводит предварительные консультации по поводу изменения условий труда для отдельных групп работников с представительными органами работников на предприятии.

Работодатель обязан письменно, под расписку, предупредить работника о предстоящем изменении условий труда, не позднее чем за два месяца. Сокращение указанного срока допустимо только с согласия работника.

Трудовой договор с работником может быть прекращен в связи с его отказом от продолжения работы в новых условиях труда с выплатой работнику выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

При неблагоприятных изменениях условий труда для значительной группы работников работодатель обязан представить местному органу по труду информацию о мотивах таких изменений.

Работник вправе обжаловать в суд изменение работодателем условий труда. При рассмотрении спора на работодателя возлагается бремя доказывания невозможности сохранения прежних условий труда.

См. подраздел 2 («Исковое производство») раздела II Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан.

Статья 90. Право работника на изменение условий труда

В случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, работник вправе потребовать от работодателя изменения условий труда.

См. ст.ст. 226 – 229 настоящего Кодекса и пункт 2.19.2 Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. №746 от 14.06.1999 г.).

Заявление работника об изменении условий труда должно быть рассмотрено работодателем не позднее трех дней после его подачи.

При отказе в удовлетворении требований работника об изменении условий труда работодатель должен в письменной форме сообщить ему о причине отказа. Несообщение работнику причин отказа в удовлетворении его требований не является препятствием для обжалования им отказа в изменении условий труда.

(часть третья статьи 90 в редакции Закона Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года №ЗРУ-355 – СЗ РУ, 2013 г., №41, ст. 543)

Статья 91. Изменение рабочего места

Изменение рабочего места, не обусловленного в трудовом договоре, не считается изменением условий труда и не требует согласования с работником.

Статья 92. Перевод на другую постоянную работу

Перевод на другую постоянную работу (изменение трудовой функции работника) – поручение работы по другой специальности, квалификации, должности возможен только с согласия работника.

Если продолжение работы по трудовой функции, установленной трудовым договором, невозможно по объективным причинам (пункты 1, 2 и 6 части второй статьи 100 и пункт 2 статьи 106), работодатель обязан предложить работнику другую соответствующую специальности и квалификации работу (в случае несоответствия работника выполняемой работе или занимаемой должности – другую менее квалифицированную работу по специальности), а при ее отсутствии – иную работу, имеющуюся на предприятии. При отказе работника от перевода или отсутствии на предприятии соответствующей работы трудовой договор может быть прекращен на общих основаниях.

См. часть четвертую ст. 89 и параграф 4 («Прекращение трудового договора») главы VI настоящего Кодекса.

Статья 93. Временный перевод на другую работу по соглашению сторон трудового договора

По соглашению между работником и работодателем допускается временный перевод на другую работу.

По окончании срока перевода работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу.

Статья 94. Временный перевод на другую работу по инициативе работника

Просьба работника о временном переводе на другую работу подлежит удовлетворению работодателем, если эта просьба вызвана уважительными причинами и такая работа имеется на предприятии.

Перечень уважительных причин для временного перевода, а также порядок оплаты труда при переводе могут устанавливаться

в коллективном договоре, а если он не заключен – определяются работодателем по соглашению с представительным органом работников.

Временный перевод работников на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу по состоянию здоровья, а также временный перевод на аналогичную работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет, осуществляется в порядке, предусмотренном соответственно статьями 218, 226 и 227 настоящего Кодекса.

Статья 95. Временный перевод на другую работу по инициативе работодателя

Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается в связи с производственной необходимостью и простоем. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В период временного перевода на другую работу оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже прежнего среднего заработка.

Предельные сроки перевода на другую работу, конкретные размеры оплаты труда, а также случаи производственной необходимости устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен – определяются работодателем по соглашению с представительным органом работников.

Статья 96. Оформление изменения трудового договора

Перевод на другую постоянную работу оформляется приказом работодателя. Основанием для издания приказа о переводе на другую постоянную работу являются изменения, внесенные в трудовой договор, заключенный с работником.

Приказ о постоянном переводе на другую работу издается в точном соответствии с содержанием изменений, внесенных в трудовой договор, и объявляется работнику под расписку.

Временный перевод на другую работу оформляется приказом с указанием срока перевода.

Основанием для издания приказа о временном переводе на другую работу по соглашению сторон трудового договора и по инициативе работника является его заявление, а о временном переводе

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет – их заявление и медицинское заключение.

См. ст.ст. 94, 226 и 227 настоящего Кодекса.

Основанием для издания приказа о временном переводе работника на другую работу по инициативе работодателя является наличие факта производственной необходимости или простоя.

См. ст. 95 настоящего Кодекса.

Временные переводы на другую работу не отражаются в трудовом договоре.

Изменение условий труда, а также изменение рабочего места оформляются приказом работодателя. Основанием для издания приказа об изменении условий труда, предусмотренных трудовым договором, являются изменения, внесенные в трудовой договор, заключенный с работником.

В тех случаях, когда конкретное рабочее место было оговорено в трудовом договоре, основанием для издания приказа об изменении рабочего места являются изменения, внесенные в трудовой договор, заключенный с работником.

§ 4. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 97. Основания прекращения трудового договора

Трудовой договор может быть прекращен:

- 1) по соглашению сторон. По этому основанию могут быть прекращены все виды трудового договора в любое время;
- 2) по инициативе одной из сторон;

См. ст.ст. 99 и 100 настоящего Кодекса.

- 3) по истечении срока;

См. ст. 105 настоящего Кодекса.

- 4) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;

См. ст. 106 настоящего Кодекса.

- 5) по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре. Условие о прекращении трудовых отношений может быть предусмотрено в трудовом договоре, заключенном работодателем с руково-

директором предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера – с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера и в иных случаях, когда это допускается законом;

(пункт 5 статьи 97 в редакции Закона Республики Узбекистан от 12 мая 2001 года №220-II – Ведомости Олий Мажлиса, 2001 г., №5, ст. 89)

б) в связи с неизбранием (непрохождением по конкурсу) на новый срок либо отказом от участия в избрании (конкурсе).

(статья 97 дополнена пунктом 6 в соответствии с Законом Республики Узбекистан от 1 мая 1998 года №621-I – Ведомости Олий Мажлиса, 1998 г., №5-6, ст. 102)

Статья 98. Продолжение действия трудового договора при смене собственника предприятия, его реорганизации, изменении ведомственной подчиненности

При смене собственника предприятия, а равно его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании, выделении), трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

Новый собственник вправе прекратить трудовой договор с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера – с работником, осуществляющим функции главного бухгалтера (пункт 6 части второй статьи 100). Прекращение трудового договора с остальными работниками предприятия возможно в соответствии с законодательством.

(часть вторая статьи 98 в редакции Закона Республики Узбекистан от 12 мая 2001 года №220-II – Ведомости Олий Мажлиса, 2001 г., №5, ст. 89)

Передача предприятия из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора.

Статья 99. Прекращение трудового договора по инициативе работника

Работник вправе прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до исте-

чения его срока, письменно предупредив об этом работодателя за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть прекращен до истечения срока предупреждения.

См. пункты 2.23 – 2.28 Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. №746 от 14.06.1999 г.).

В течение срока предупреждения, предусмотренного частью первой настоящей статьи или установленного соглашением сторон, работник вправе отозвать поданное заявление.

Если по истечении срока предупреждения, трудовой договор с работником не был прекращен и трудовые отношения продолжают, то заявление о прекращении трудового договора по инициативе работника утрачивает свою силу, а прекращение трудового договора в соответствии с этим заявлением не допускается.

В случаях, когда заявление о прекращении трудового договора по инициативе работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, уход на пенсию, избрание на выборную должность и в других случаях), работодатель должен прекратить трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Для дополнительной информации см. пункт 15 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года №12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».

При досрочном прекращении срочного трудового договора по инициативе работника может быть установлена выплата работником неустойки в порядке, предусмотренном статьей 104 настоящего Кодекса.

Статья 100. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя

Прекращение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора до истечения его срока по инициативе работодателя должно быть обоснованным.

Обоснованность прекращения трудового договора означает наличие одной из следующих причин:

1) изменения в технологии, организации производства и труда, сокращение объемов работ, повлекшие изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, либо ликвидация предприятия;

Для дополнительной информации см. пункты 23, 24, 26, 27 и 42 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года №12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».

2) несоответствие работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья;

Для дополнительной информации см. пункты 28 и 42 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года №12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».

3) систематическое нарушение работником своих трудовых обязанностей. Систематическим нарушением трудовых обязанностей признается повторное совершение работником дисциплинарного проступка в течение года со дня привлечения работника к дисциплинарной или материальной ответственности либо применения к нему мер воздействия, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, за предыдущее нарушение трудовых обязанностей;

Для дополнительной информации см. пункты 29, 32, 33 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года №12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».

4) однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей.

Перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, за которые может последовать прекращение трудового договора работника определяется:

правилами внутреннего трудового распорядка;

трудовым договором между собственником предприятия и руководителем предприятия;

положениями и уставами о дисциплине в отношении отдельных категорий работников.

Вопрос о том, носило ли нарушение работником трудовых обязанностей грубый характер, решается в каждом конкретном случае, исходя из тяжести совершенного проступка и последствий, которые это нарушение повлекло или могло повлечь.

Для дополнительной информации см. пункты 29, 32, 34 – 38 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года №12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)» и пункт 2.38 Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. №746 от 14.06.1999 г.).

5) прекращение трудового договора с совместителями в связи с приемом другого работника, не являющегося совместителем, а также вследствие ограничения работы по совместительству по условиям труда;

Для дополнительной информации см. пункт 39 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года №12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)» и пункт 2.30 Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. №746 от 14.06.1999 г.).

б) прекращение трудового договора в связи со сменой собственника с руководителем данного предприятия его заместителями, главным бухгалтером, а при отсутствии на предприятии должности главного бухгалтера – с работником, осуществляющим функцию главного бухгалтера. Прекращение трудового договора по данному основанию допускается в течение трех месяцев со дня приобретения предприятия в собственность. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, время его нахождения в отпусках, предусмотренных законодательством и иными нормативными актами о труде, иные периоды отсутствия на работе по уважительным причинам;

Для дополнительной информации см. пункт 40 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года №12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».

(пункт 6 части второй статьи 100 в редакции Закона Республики Узбекистан от 12 мая 2001 года №220-II – Ведомости Олий Мажлиса, 2001 г., №5, ст. 89)

7) достижение работником пенсионного возраста при наличии права на получение государственной пенсии по возрасту в соответствии с законодательством.

(часть вторая статьи 100 дополнена пунктом 7 Законом Республики Узбекистан от 22 декабря 2010 года №ЗРУ-272 – СЗ РУ, 2010 г., №51, ст. 483)

Не допускается прекращение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпусках, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, за исключением случаев полной ликвидации предприятия.

См. пункты 2.32 Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. №746 от 14.06.1999 г.).

Статья 101. Согласование прекращения трудового договора по инициативе работодателя с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя, не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета или иного представительного органа работников, если такое согласие предусмотрено коллективным соглашением или коллективным договором. Согласие профсоюзного комитета или иного представительного органа работников не требуется при прекращении трудового договора по инициативе работодателя:

- в связи с ликвидацией предприятия;
- с руководителем предприятия по любому из оснований, предусмотренных в части второй статьи 100 настоящего Кодекса;
- по пункту 6 части второй статьи 100 настоящего Кодекса;

(часть первая статьи 101 в редакции Закона Республики Узбекистан от 12 мая 2001 года №220-II – Ведомости Олий Мажлиса, 2001 г., №5, ст. 89)

Профсоюзный комитет либо иной представительный орган работников должен сообщить работодателю в письменной форме о принятом решении по вопросу согласия на прекращение с работником трудового договора в десятидневный срок со дня получения письменного представления должностного лица, обладающего правом прекращения трудового договора.

Работодатель вправе прекратить трудовой договор не позднее одного месяца со дня принятия профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников решения о даче согласия на прекращение с работником трудового договора.

Прекращение работодателем трудового договора за нарушение трудовой дисциплины (пункты 3 и 4 части второй статьи 100) не допускается по истечении сроков, установленных для наложения дисциплинарных взысканий (статья 182).

Статья 102. Предупреждение о прекращении трудового договора по инициативе работодателя

Работодатель обязан письменно (под роспись) предупредить работника о своем намерении прекратить трудовой договор в следующие сроки:

1) не менее чем за два месяца при прекращении трудового договора в связи с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, либо в связи с ликвидацией предприятия (пункт 1 части второй статьи 100), а также в связи с достижением работником пенсионного возраста при наличии права на получение государственной пенсии по возрасту в соответствии с законодательством (пункт 7 части второй статьи 100);

См. абзац второй пункта 2.34 Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. №746 от 14.06.1999 г.).

(пункт 1 части первой статьи 102 в редакции Закона Республики Узбекистан от 22 декабря 2010 года №ЗРУ-272 – СЗ РУ, 2010 г., №51, ст. 483)

2) не менее чем за две недели при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья (пункт 2 части второй статьи 100).

По соглашению между работником и работодателем предусмотренное пунктами 1 и 2 части первой настоящей статьи предупреждение может быть заменено денежной компенсацией, соответствующей продолжительности срока предупреждения.

Предупреждение, предусмотренное пунктом 2 части первой настоящей статьи, не производится при прекращении трудового договора в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие состояния здоровья, если медицинским заключением выполнение данной работы ему противопоказано. В этом случае работнику выплачивается компенсация в размере двухнедельного заработка.

См. абзац третий пункта 2.34 и пункт 2.35 Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. №746 от 14.06.1999 г.).

При прекращении с работником трудового договора в связи со сменой собственника этого предприятия (пункт 6 части второй статьи 100) новый собственник обязан письменно (под роспись) предупредить его о предстоящем прекращении трудовых отношений не менее, чем за два месяца или выплатить ему соразмерную компенсацию.

(часть четвертая статьи 102 в редакции Закона Республики Узбекистан от 12 мая 2001 года №220-II – Ведомости Олий Мажлиса, 2001 г., №5, ст. 89)

В случаях прекращения трудового договора в связи с совершением работником виновных действий (пункты 3 и 4 части второй статьи 100) работодатель не менее чем за три дня извещает работника о прекращении трудовых отношений или выплачивает ему соразмерную компенсацию.

См. пункт 2.36 Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. №746 от 14.06.1999 г.).

В течение срока предупреждения, за исключением предупреждения о прекращении трудовых отношений в связи с совершением виновных действий, работнику предоставляется право не выходить на работу не менее одного дня в неделю с сохранением заработ-

ной платы за это время для подыскания другой работы. В срок предупреждения работника, за исключением прекращения трудовых отношений в связи с ликвидацией предприятия, не включаются периоды временной нетрудоспособности, а также время выполнения им государственных или общественных обязанностей.

Работодатель своевременно, не менее чем за два месяца, представляет соответствующему профсоюзному органу или иному органу, представляющему интересы работников, информацию о возможном массовом высвобождении работников и проводит консультации, направленные на смягчение последствий высвобождения. Работодатель, также не позднее чем за два месяца, обязан довести до сведения местного органа по труду данные о предстоящем высвобождении каждого работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

Для дополнительной информации см. пункт 17 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года №12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».

Статья 103. Преимущественное право на оставление на работе при прекращении трудового договора в связи с изменением в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ

При прекращении трудового договора в связи с изменениями технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменение численности (штата) работников или изменение характера работ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.

При равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается:

- 1) работникам, имеющим двух или более иждивенцев;
- 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 3) работникам, имеющим длительный стаж работы на данном предприятии;

4) работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства по соответствующей специальности в высших и средних специальных, профессиональных учебных заведениях, и лицам, окончившим с отрывом от производства высшие и средние специальные, профессиональные учебные заведения в течение двух лет после окончания учебы при условии работы по специальности;

(пункт 4 части второй статьи 103 в редакции Закона Республики Узбекистан от 24 декабря 2009 года №ЗРУ-239 – СЗ РУ, 2009 г., №52, ст. 554)

5) лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на данном предприятии;

Для дополнительной информации см. постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 1 июля 2011 года №195 «Об утверждении нормативно-правовых актов, направленных на дальнейшее совершенствование порядка освидетельствования граждан, установления инвалидности и степени утраты профессиональной трудоспособности врачебно-трудовыми экспертными комиссиями».

б) инвалидам войны, участникам войны и приравненным к ним лицам;

Для дополнительной информации см. приложение №1 («Круг лиц, приравняемых к участникам войны») и приложение №2 («Круг лиц, приравняемых к инвалидам войны») к Положению о порядке назначения и выплаты государственных пенсий, утвержденному постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 8 сентября 2011 года №252.

7) лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с повышенным радиационным излучением, вызванным последствиями аварий на атомных объектах; инвалидам, в отношении которых установлена связь наступившей инвалидности с авариями на атомных объектах; участникам ликвидации последствий этих аварий и катастроф, а также лицам, эвакуированным или переселенным из указанных зон, и другим, приравненным к ним лицам.

В частности, см. Список граждан Республики Узбекистан, проходивших службу на ядерных полигонах и других радиационно-ядерных объектах, проживающих на территории Республики Узбекистан, утвержденный постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 31 мая 2002 года №188.

Коллективным договором могут быть предусмотрены другие обстоятельства, при наличии которых отдается предпочтение в оставлении работников на работе. Эти обстоятельства учитываются в случае, если работники в соответствии с частями первой и второй настоящей статьи не обладают преимущественным правом оставления на работе.

Для дополнительной информации см. пункт 25 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года №12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».

Статья 104. Выплата неустойки в случае досрочного прекращения срочного трудового договора

В срочном трудовом договоре может быть предусмотрено взаимное обязательство сторон о выплате неустойки при досрочном его прекращении, согласно которому работодатель выплачивает работнику неустойку, если трудовые отношения прекращены по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работника (пункты 1, 2, 5, 6 и 7 части второй статьи 100), а работник выплачивает неустойку работодателю, если трудовые отношения прекращены по инициативе работника (статья 99), а также по основаниям, связанным с виновными действиями работника (пункты 3 и 4 части второй статьи 100). Если в трудовом договоре не определен размер неустойки, стороны освобождаются от ее выплаты.

(часть первая статьи 104 в редакции Закона Республики Узбекистан от 22 декабря 2010 года №ЗРУ-272 – СЗ РУ, 2010 г., №51, ст. 483)

Размер неустойки может дифференцироваться в зависимости от расходов, понесенных работодателем в интересах работника, отработанного работником периода и других обстоятельств.

Размер неустойки, выплачиваемой работником, не может превышать размера неустойки, выплачиваемого работодателем.

Работник освобождается от выплаты неустойки, если трудовой договор досрочно прекращен по его инициативе в случаях, предусмотренных частью пятой статьи 99 настоящего Кодекса.

В случае отказа одной из сторон от выплаты неустойки, ее взыскание производится в судебном порядке.

См. подраздел 2 («Исковое производство») раздела II Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан.

Статья 105. Прекращение срочного трудового договора в связи с истечением срока

Срочный трудовой договор прекращается с истечением его срока.

Если по истечении срока трудовые отношения продолжают-ся и ни одна из сторон в течение одной недели не потребовала их прекращения, то договор считается продолженным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на время отсутствия работника, за которым сохраняется место работы (должность), прекращается со дня возвращения этого работника на работу.

Статья 106. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор прекращается:

1) при призыве работника на военную или альтернативную службу;

2) при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу;

3) при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы, а также направлению работника по постановлению суда в специализированное лечебно-профилактическое учреждение;

4) в связи с нарушением установленных правил приема, если допущенное нарушение не может быть устранено и препятствует продолжению работы;

См. ст.ст. 77, 79 и 80 настоящего Кодекса и пункт 43 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года №12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».

5) в связи со смертью работника;

6) в других случаях, предусмотренных законом.

См. ст. 247 настоящего Кодекса и пункт 44 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года №12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».

Статья 107. Оформление прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора производится лицами, обладающими правом приема на работу, и оформляется приказом.

Днем прекращения трудового договора является последний день работы.

В приказе работодателя должны быть указаны основания прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками статей 87, 89, 97, 100, 105, 106 настоящего Кодекса либо иных нормативных актов, предусматривающих дополнительные основания прекращения трудового договора со ссылкой на статью (пункт) Кодекса либо нормативных актов.

При прекращении трудового договора по инициативе работника в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по возрасту, с зачислением в высшее или среднее специальное, профессиональное учебное заведение либо в институт старших научных сотрудников-соискателей и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, в приказе о прекращении трудового договора указываются эти причины.

(часть четвертая статьи 107 в редакции Закона Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года №ЗРУ-355 – СЗ РУ, 2013 г., №41, ст. 543)

Статья 108. Выдача трудовой книжки и копии приказа о прекращении трудового договора

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку и копию приказа о прекращении трудового договора.

Для дополнительной информации см. раздел III («Порядок выдачи трудовой книжки при прекращении трудового договора») Инструкции о порядке ведения трудовых книжек (рег. №402 от 29.01.1998 г.).

Статья 109. Выходное пособие

Выходное пособие выплачивается при прекращении трудового договора:

по инициативе работодателя, кроме прекращения договора в связи с нарушением работником его трудовых обязанностей;

по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренных пунктами 1 и 2 статьи 106 настоящего Кодекса. При прекращении трудового договора по пункту 4 статьи 106 настоящего Кодекса выходное пособие выплачивается, за исключением случаев, когда установленные правила приема были нарушены по вине работника (сокрытие приговора суда о лишении права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, предоставление подложных документов и т. п.);

в связи с отказом работника от продолжения работы в новых условиях труда (часть четвертая статьи 89);

Размер выходного пособия не может быть менее среднего месячного заработка.

Статья 110. Сроки выплаты работодателем причитающейся работнику заработной платы при прекращении трудового договора

При прекращении трудового договора по инициативе работодателя причитающаяся работнику заработная плата, при отсутствии спора о ее размере, должна быть выплачена:

1) работнику, продолжающему работать до дня прекращения трудового договора – в день прекращения договора;

2) работнику, не работающему ко дню прекращения трудового договора – в день предъявления им требования о расчете.

При прекращении трудового договора по инициативе работника причитающаяся ему заработная плата, при отсутствии спора о ее размере, должна быть выплачена:

1) работнику, обязанному по закону или договору предупредить работодателя о прекращении трудового договора – не позднее того дня, когда работник, согласно предупреждению, вправе был оставить работу;

2) работнику, не обязанному предупредить работодателя о прекращении договора – не позднее дня, следующего за днем оставления работы.

В случае спора о размере причитающейся работнику при прекращении трудового договора суммы работодатель обязан в сроки, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, выплатить неоспариваемую им сумму.

Статья 111. Восстановление на работе

В случаях незаконного прекращения трудового договора или незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе самим работодателем, судом либо иным компетентным органом.

При рассмотрении спора на работодателя возлагается бремя доказывания обоснованности прекращения трудового договора или перевода.

Если коллективным соглашением или коллективным договором предусмотрено предварительное согласование прекращения трудового договора по инициативе работодателя с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников, то суд выясняет было ли получено предварительное согласие профсоюзного комитета или иного представительного органа работников.

Статья 112. Ответственность работодателя за незаконное прекращение трудового договора или незаконный перевод работника на другую работу

При восстановлении на работе на работодателя возлагается обязанность возмещения причиненного работнику вреда.

Возмещение вреда состоит:

в обязательной оплате за время вынужденного прогула (статья 275);

в компенсации дополнительных расходов, связанных с обжалованием прекращения трудового договора или перевода (консультации специалистов, расходы по ведению дела и др.);

в компенсации морального вреда. Размер компенсации морального вреда определяется судом с учетом оценки действий работодателя, но не может быть менее месячного заработка работника.

Для дополнительной информации см. ст. 188 настоящего Кодекса, ст.ст. 1021 и 1022 Гражданского кодекса Республики Узбекистан и подраздел 2 («Исковое производство») раздела II Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан и пункт 46 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года №12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)» и постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 28 апреля 2000 года №7 «О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда».

Вместо восстановления на работе суд может, по просьбе работника, взыскать в его пользу дополнительное (помимо предусмотренного частью второй настоящей статьи) возмещение в размере не менее трехмесячного заработка.

Должностные лица, виновные в незаконном прекращении трудового договора или незаконном переводе, несут материальную ответственность перед работодателем за вред, причиненный выплатой работнику заработной платы, в порядке, предусмотренном статьей 274 настоящего Кодекса.

Статья 113. Отстранение от работы

Отстранение работника от работы не допускается, кроме случаев, предусмотренных законом.

Работник, появившийся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не допускается к работе в этот день (смену).

При уклонении работника от прохождения обязательного медицинского осмотра или невыполнения им рекомендаций, выдаваемых врачебными комиссиями по результатам проведения обследований, работодатель вправе не допускать его к работе.

В период отстранения от работы работнику не начисляется заработная плата.

(статья 113 дополнена частью четвертой Законом Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года №ЗРУ-355 – СЗ РУ, 2013 г., №41, ст. 543)

В случае незаконного отстранения работника от работы по вине работодателя на последнего возлагается обязанность по возмещению причиненного работнику вреда в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

См. ст. 188 настоящего Кодекса.

ГЛАВА VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 114. Понятие рабочего времени

Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с расписанием или графиком работы либо условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности.

Статья 115. Нормальная продолжительность рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени для работника не может превышать сорока часов в неделю.

При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать семи часов, а при пятидневной рабочей неделе – восьми часов.

В случае введения на предприятии суммированного учета рабочего времени применяются правила, предусмотренные статьей 123 настоящего Кодекса.

Статья 116. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Отдельным категориям работников с учетом их возраста, состояния здоровья, условий труда, специфики трудовых функций и других обстоятельств в соответствии с законодательными и иными нормативными актами о труде, а также условиями трудового договора устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени без уменьшения оплаты труда.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

работникам, не достигшим восемнадцатилетнего возраста (статья 242);

работникам, являющимся инвалидами I и II групп (часть третья статьи 220);

работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда (статья 117);

работникам, имеющим особый характер работы (статья 118);

женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет и работающим в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджетов (статья 228-1).

(часть вторая статьи 116 дополнена абзацем шестым в соответствии с Законом Республики Узбекистан от 14 апреля 1999 года № 7990 – Ведомости Олий Мажлиса, 1999 г., № 5, ст. 112)

Статья 117. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда

Сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю устанавливается работникам, подвергающимся воздействию в процессе труда вредных для здоровья физических, химических, биологических и иных производственных факторов.

Перечень таких работ на предприятии и конкретная продолжительность рабочего времени при их выполнении определяются отраслевыми (тарифными) соглашениями, коллективными договорами, а если они не заключены – работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников на основе методики оценки условий труда, утверждаемой Министерством труда Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

(часть вторая статьи 117 в редакции Закона Республики Узбекистан от 26 декабря 2016 года №ЗРУ-416 – СЗ РУ, 2016 г., №52, ст. 597)

См. Методику оценки условий труда и аттестацию рабочих мест по условиям труда (рег. №247 от 28.05.1996 г.).

Для работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, предельная продолжительность рабочего времени устанавливается Правительством Республики Узбекистан.

См. Предельную продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда (приложение №8), утвержденную постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года №133.

Статья 118. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, имеющих особый характер работы

Отдельным категориям работников (медицинским работникам, педагогам и другим), работа которых связана с повышенным эмоциональным, умственным, нервным напряжением, то есть имеет особый характер, продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати шести часов в неделю. Перечень таких работников и конкретная продолжительность их рабочего времени определяются Правительством Республики Узбекистан.

См. Список работников с особым характером труда, которым устанавливается сокращенный рабочий день (приложение №4), утвержденный постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года №133.

Статья 119. Неполное рабочее время

По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе работника в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом (статья 229), а также законодательными и иными нормативными актами о труде.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав и оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Для дополнительной информации см. пункт 4.5 Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. №746 от 14.06.1999 г.).

Статья 120. Виды рабочей недели. Режим рабочего времени

Вид рабочей недели (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем) и режим рабочего времени (продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену) устанавливаются на предприятии правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, а при их отсутствии – по соглашению между работником и работодателем.

Привлечение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

Для дополнительной информации см. пункты 4.6 и 4.8 Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения,

организации независимо от их ведомственной собственности и хозяйствования (рег. № ...)

Статья 121. Продолжительность праздничных (нерабочих) дней

Продолжительность ежедневной работы (смены) в праздничных (нерабочих) дни (статья 131) работников не менее чем на один час.

Статья 122. Продолжительность работы в ночное время

Ночным считается время с 22-00 часов до 6-00 часов. Продолжительность работы в ночное время не более одного часа с соответствующим сокращением продолжительности рабочей недели, если не менее половины установленной продолжительности ежедневной работы (смены) приходится на ночное время.

Продолжительность ночной работы уравнивается с продолжительностью дневной работы в исключительных случаях, когда это необходимо по условиям производства, в непрерывных производствах, а также на объектах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Привлечение работников к работе в ночное время производится с соблюдением ограничений, установленных частью пятнадцатой статьи 228, 245 настоящего Кодекса.

Статья 123. Суммированный учет рабочего времени

Суммированный учет рабочего времени может вводиться работодателем при условии, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (статьи 115 – 118). При этом учетный период не должен превышать одного года, а продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать двенадцати часов. Порядок применения суммированного учета рабочего времени, а также меры, направленные на компенсацию размера заработной платы, выплачиваемой работникам сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, в течение учетного периода, устанавливаются коллективным договором, а если он не заключен, работодателем по согласованию с представительным органом работников.

Статья 127. Перерывы в течение рабочего дня (смены)

Работнику в течение рабочего дня (смены) должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который не включается в рабочее время.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности или по соглашению между работником и работодателем.

См. пункт 4.6 Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. №746 от 14.06.1999 г.).

На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить для работника возможность приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

См. пункт 4.7 Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. №746 от 14.06.1999 г.).

Законодательными и иными нормативными актами о труде могут быть предусмотрены и другие перерывы в течение рабочего дня (смены).

См. ст. 236 настоящего Кодекса.

Статья 128. Продолжительность ежедневного отдыха

Продолжительность ежедневного отдыха между окончанием работы и ее началом на следующий день (в смену) не может быть менее двенадцати часов.

Статья 129. Выходные дни

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе – один день.

Общим выходным днем является воскресенье.

Статья 130. Ограничение привлечения к работе в выходные дни

Работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни по распоряжению работодателя допускается лишь в исключительных случаях по основаниям и в порядке, устанавливаемым в коллективном договоре, а если он не заключен – определяемом работодателем по соглашению с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

Привлечение работников к работе в их выходные дни производится с соблюдением ограничений, установленных частью пятой статьи 220 и статьями 228, 245 настоящего Кодекса.

Компенсация и оплата работы в выходные дни производится в соответствии со статьей 157 настоящего Кодекса.

Статья 131. Праздничные (нерабочие) дни

Праздничными (нерабочими) днями являются:

1 января – Новый год;

8 марта – День женщин;

21 марта – Праздник Навруз;

9 мая – День Памяти и Почестей;

(абзац пятый статьи 131 в редакции Закона Республики Узбекистан от 15 апреля 1999 года №772-1 – Ведомости Олий Мажлиса, 1999 г., №5, ст. 124)

1 сентября – День Независимости;

1 октября – День учителя и наставника;

(статья 131 дополнена абзацем седьмым в соответствии с Законом Республики Узбекистан от 27 декабря 1996 года №367-1 – Ведомости Олий Мажлиса, 1997 г., №2, ст. 65)

8 декабря – День Конституции;

первый день религиозного праздника «Руза хайит» (Ийд ал-Фитр);

первый день религиозного праздника «Курбан хайит» (Ийд ал-Адха)».

Статья 132. Ограничение привлечения к работе в праздничные (нерабочие) дни

Работа в праздничные (нерабочие) дни запрещается. Привлечение работников к работе в эти дни по распоряжению работодателя допускается лишь в исключительных случаях по основаниям и в порядке, предусмотренным статьей 130 настоящего Кодекса.

В праздничные (нерабочие) дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим и иным условиям (непрерывно действующие предприятия, охрана объектов, обеспечение их безопасности и др.) работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Компенсация и оплата работы в праздничные (нерабочие) дни производятся в соответствии со статьей 157 настоящего Кодекса.

§ 2. ОТПУСКА

Статья 133. Ежегодные трудовые отпуска

Всем работникам, в том числе и работающим по совместительству, предоставляются ежегодные трудовые отпуска для отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Статья 134. Ежегодный основной отпуск

Ежегодный основной отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее пятнадцати рабочих дней.

Статья 135. Ежегодные основные удлиненные отпуска

С учетом возраста и состояния здоровья ежегодный основной удлиненный отпуск предоставляется:

лицам моложе восемнадцати лет – тридцать календарных дней;
работающим инвалидам I и II группы – тридцать календарных дней.

Отдельным категориям работников, в зависимости от специфики и характера их трудовых функций и других обстоятельств, устанавливаются удлиненные отпуска в соответствии с законодательством.

В частности, см. часть третью ст. 16 Закона Республики Узбекистан «О статусе депутата Законодательной палаты и члена Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан», часть третью ст. 4 Закона Республики Узбекистан «Об основных гарантиях деятельности Президента Республики Узбекистан», часть вторую ст. 75 Закона Республики Узбекистан «О судах», часть третью ст. 50 Закона Республики Узбекистан «О прокуратуре», часть первую ст. 21 Закона Республики Узбекистан «Об образовании» и пункт 53 Положения о прохождении службы в Департаменте по борьбе с налоговыми, валютными преступлениями и легализацией преступных доходов при Генеральной прокуратуре Республики Узбекистан, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 6 июля 2001 года №291.

Предоставление ежегодных удлиненных отпусков, помимо установленных законодательными или иными нормативными актами о труде, может быть предусмотрено также условиями трудового договора.

Статья 136. Ежегодные дополнительные отпуска

Дополнительные отпуска предоставляются работникам: занятым на работах в неблагоприятных и особых условиях труда (статья 137);

(абзац второй статьи 136 в редакции Закона Республики Узбекистан от 20 августа 1999 года №832-1 – Ведомости Олий Мажлиса, 1999 г., №9, ст. 229)

выполняющим работу в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях (статья 138);

в других случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, условиями трудового договора.

В частности, см. ст. 232 настоящего Кодекса, часть седьмую ст. 24 Закона Республики Узбекистан «О спасательной службе и статусе спасателя», часть третью ст. 50 Закона Республики Узбекистан «О прокуратуре», абзац третий пункта 2 Указа Президента Республики Узбекистан от 30 мая 2002 года №УП-3079 «О социальной поддержке

лиц пенсионного возраста, проходивших военную службу на ядерных полигонах и других радиационно-ядерных объектах», пункт 53 Положения о прохождении службы в Департаменте по борьбе с налоговыми, валютными преступлениями и легализацией преступных доходов при Генеральной прокуратуре Республики Узбекистан, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 6 июля 2001 года №291.

Статья 137. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных и особых условиях труда

Ежегодный дополнительный отпуск за работу с неблагоприятными условиями труда предоставляется работникам, подвергающимся воздействию в процессе труда вредных для здоровья физических, химических, биологических и иных производственных факторов.

Перечень работ, профессий и должностей на предприятиях, дающих право на дополнительный отпуск, продолжительность отпусков, порядок и условия их предоставления определяются отраслевыми соглашениями, коллективным договором (а если он не заключается – работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников) на основе методики оценки условий труда, утверждаемой Министерством труда Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

(часть вторая статьи 137 в редакции Закона Республики Узбекистан от 26 декабря 2016 года №ЗРУ-416 – СЗ РУ, 2016 г., №52, ст. 597)

См. Методику оценки условий труда и аттестацию рабочих мест по условиям труда (рег. №247 от 28.05.1996 г.).

Минимальная продолжительность дополнительного отпуска, условия и порядок предоставления дополнительных отпусков за работу в особых условиях труда, а также за особо вредные и особо тяжелые условия труда устанавливаются Правительством Республики Узбекистан.

Минимальная продолжительность дополнительного отпуска работников с особым характером работы, особо вредными и особо тяжелыми условиями труда установлена пунктом 2 постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года №133 «Об утверждении нормативных актов, необходимых для реализации Трудового кодекса Республики Узбекистан».

(часть третья статьи 137 в редакции Закона Республики Узбекистан от 12 мая 2001 года №220-II – Ведомости Олий Мажлиса, 2001 г., №5, ст. 89)

Статья 138. Ежегодный дополнительный отпуск за работу в тяжелых и неблагоприятных природно-климатических условиях

Перечень районов с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими условиями и минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска определяются Правительством Республики Узбекистан.

Отраслевыми соглашениями, коллективными договорами может предусматриваться предоставление работникам ежегодных дополнительных отпусков и в других районах с тяжелыми и неблагоприятными природно-климатическими условиями.

Статья 139. Исчисление продолжительности ежегодных отпусков

Продолжительность отпусков исчисляется в рабочих днях по календарю из расчета шестидневной рабочей недели.

Праздничные дни, приходящиеся на период отпуска и являющиеся нерабочими, в соответствии со статьей 131 настоящего Кодекса при определении длительности отпусков не учитываются.

Статья 140. Порядок суммирования ежегодных основного и дополнительного отпусков

При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным отпуском (в том числе и удлиненным).

Во всех случаях при суммировании отпусков, установленных законодательством, их общая продолжительность не может превышать сорока восьми рабочих дней.

Статья 141. Порядок исчисления продолжительности отпусков пропорционально отработанному времени

При исчислении продолжительности отпусков пропорционально отработанному времени их длительность определяется путем

деления полного размера каждого отпуска на двенадцать и умножения на число полных месяцев работы. При этом излишки, равные пятнадцати и более календарным дням, округляются до месяца, а менее пятнадцати календарных дней отбрасываются.

Статья 142. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной отпуск

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск, включается:

фактически проработанное в течение рабочего года время;
время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), за исключением частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком и отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью свыше двух недель;
время оплачиваемого вынужденного прогула при незаконном прекращении трудового договора или переводе работника на другую работу, если впоследствии работник был восстановлен на прежней работе;

другие периоды времени, предусмотренные отраслевыми соглашениями, коллективными договорами и иными локальными актами предприятий, условиями трудового договора.

В коллективном договоре, ином локальном акте предприятия, трудовом договоре может быть, в частности, предусмотрено включение в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск, времени отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью свыше двух недель.

Законодательными и иными нормативными актами о труде могут предусматриваться особые правила исчисления стажа работы, дающего право на получение ежегодных дополнительных отпусков.

Статья 143. Порядок предоставления отпусков

Ежегодный основной отпуск за первый рабочий год предоставляется по истечении шести месяцев работы.

Рабочий год исчисляется со дня начала работы по трудовому договору.

До истечения шести месяцев отпуск по желанию работника предоставляется:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или после него;

инвалидам I и II группы;
лицам моложе восемнадцати лет;
военнослужащим срочной военной службы, уволенным в резерв и поступившим на работу;

(абзац пятый части третьей статьи 143 в редакции Закона Республики Узбекистан от 22 декабря 2009 года №ЗРУ-238 – СЗ РУ, 2009 г., №52, ст. 553)

совместителям – одновременно с отпуском по основному месту работы с оплатой пропорционально времени работы по совместительству;

См. пункты 16 и 17 Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 18 октября 2012 года №297.

обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных школах, высших и средних специальных, профессиональных учебных заведениях, институтах и на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, если они хотят приурочить свой ежегодный отпуск ко времени сдачи экзаменов, зачетов, выполнения дипломных, курсовых, лабораторных и других учебных работ;

(абзац седьмой части третьей статьи 143 в редакции Закона Республики Узбекистан от 24 декабря 2009 года №ЗРУ-239 – СЗ РУ, 2009 г., №52, ст. 554)

работникам, высвобожденным в связи с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ, повлекших изменения численности (штата) работников, изменение характера работ либо в связи с ликвидацией предприятия (пункт 1 части второй статьи 100).

Преподавательскому составу школ, высших и средних специальных, профессиональных учебных заведений, институтов и курсов повышения квалификации и переподготовки кадров ежегодный отпуск в первый рабочий год предоставляется в период летних каникул полной продолжительностью, независимо от времени поступления их на работу в данное учебное заведение с оплатой пропорционально отработанному времени.

(часть четвертая статьи 143 в редакции Закона Республики Узбекистан от 24 декабря 2009 года №ЗРУ-239 – СЗ РУ, 2009 г., №52, ст. 554)

Отпуск должен предоставляться ежегодно до окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска полностью в текущем году невозможно по причинам производственного характера, с согласия работника часть отпуска, превышающая двенадцать рабочих дней, может быть перенесена на следующий рабочий год, в течении которого она подлежит обязательному использованию.

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска работникам моложе восемнадцати лет, а также ежегодных дополнительных отпусков, указанных в статье 137 настоящего Кодекса.

Ежегодный основной отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

Статья 144. Время и очередность предоставления отпусков

Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым до начала календарного года работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

О времени предоставления отпуска работник должен быть извещен не позже, чем за пятнадцать дней до начала отпуска.

Отпуск по желанию работника должен предоставляться в летнее или другое удобное для него время:

одиноким родителям (вдовам, вдовцам, разведенным, одиноким матерям) и женам военнослужащих срочной военной службы, воспитывающим одного или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида – до шестнадцати лет);

(абзац второй части третьей статьи 144 в редакции Закона Республики Узбекистан от 22 декабря 2009 года №3РУ-238 – СЗ РУ, 2009 г., №52, ст. 553)

инвалидам I и II группы;

участникам войны 1941 – 1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам;

Для дополнительной информации см. приложение №1 («Круг лиц, приравняемых к участникам войны») и приложение №2 («Круг лиц, приравняемых к инвалидам войны») к Положению о порядке назначения

и выплаты государственных пенсий, утвержденному постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 8 сентября 2011 года №252.

лицам моложе восемнадцати лет;

обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях (статья 250);

в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

Работающим мужчинам ежегодный отпуск, по их желанию, предоставляется в период отпуска жены по беременности и родам.

Время использования отпуска, установленного графиком, может быть изменено по соглашению между работником и работодателем.

Статья 145. Продление отпуска или перенос его на другой срок

Работники имеют право на перенесение или продление отпуска: при временной нетрудоспособности; при наступлении срока отпуска по беременности и родам; при совпадении ежегодного отпуска с учебным отпуском; при выполнении государственных или общественных обязанностей, если законодательными или иными нормативными актами предусмотрено освобождение от работы для их выполнения.

Для дополнительной информации см. ст. 165 настоящего Кодекса.

Если причины, препятствующие использованию отпуска, наступили до его начала, то по соглашению между работником и работодателем устанавливается новый срок использования отпуска. В тех случаях, когда такие причины наступили в период отпуска, отпуск продлевается на соответствующее число дней или по соглашению работника с работодателем неиспользованная часть отпуска переносится на другой срок.

Работник обязан уведомить работодателя о возникших причинах, препятствующих использованию отпуска.

Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если он не был своевременно извещен о времени начала отпуска в установленный срок или ему до начала отпуска не была произведена оплата за время отпуска.

Статья 146. Разделение отпуска на части

По желанию работника на основании его письменного заявления допускается разделение отпуска на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее двенадцати рабочих дней.

Статья 147. Отзыв из отпуска

Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена работнику в другое время в течение данного рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год с соблюдением требований, предусмотренных частями пятой, шестой и седьмой статьи 143 настоящего Кодекса.

Статья 148. Оплата отпусков

За период ежегодных отпусков работнику гарантируется оплата в размере не ниже среднего заработка (статья 169).

Оплата отпуска производится в сроки, установленные коллективным договором, но не позднее последнего рабочего дня до начала отпуска.

Статья 149. Социальные отпуска

Работники пользуются правом на получение следующих социальных отпусков:

- по беременности и родам (статья 233);
- по уходу за детьми (статьи 232, 234, 235);
- в связи с обучением (статьи 254 и 256);

(абзац четвертый статьи 149 в редакции Закона Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года №ЗРУ-355 – СЗ РУ, 2013 г., №41, ст. 543)
творческие отпуска (статья 258).

Статья 150. Отпуска без сохранения заработной платы

По заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но не может в общей сложности превышать трех месяцев в течение двенадцатимесячного периода.

(часть первая статьи 150 в редакции Закона Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года №ЗРУ-355 – СЗ РУ, 2013 г., №41, ст. 543)

Отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке:

участникам войны 1941 – 1945 годов и приравненным к ним по льготам лицам – до четырнадцати календарных дней ежегодно;

Для дополнительной информации см. приложение №1 («Круг лиц, приравниваемых к участникам войны») и приложение №2 («Круг лиц, приравниваемых к инвалидам войны») к Положению о порядке назначения и выплаты государственных пенсий, утвержденному постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 8 сентября 2011 года №252.

работающим инвалидам I и II группы – до четырнадцати календарных дней ежегодно;

женщинам по уходу за ребенком в возрасте от двух до трех лет (статья 234);

женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет – до четырнадцати календарных дней ежегодно (статья 232);

в других случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными актами о труде, а также условиями трудового договора.

Статья 151. Денежная компенсация за неиспользованные отпуска

Денежная компенсация выплачивается работнику при прекращении трудового договора за все неиспользованные ежегодные основные и дополнительные отпуска.

Работникам в период работы, по их желанию, может выплачиваться денежная компенсация за ежегодный отпуск сверх минимальной его продолжительности (пятнадцать рабочих дней), установленной статьей 134 настоящего Кодекса.

Все виды социальных отпусков, а также дополнительные отпуска, предусмотренные статьями 137 и 138 настоящего Кодекса, используются в натуре и замена их денежной компенсацией не допускается.

Статья 152. Использование ежегодного основного и дополнительного отпуска при прекращении трудового договора

Коллективным договором или по соглашению между работником и работодателем может быть предусмотрено предоставление при прекращении трудового договора (в том числе и в связи с окончанием его срока), по желанию работника, ежегодного основного и дополнительных отпусков с последующим прекращением трудовых отношений. В этом случае датой прекращения трудового договора считается день окончания отпуска.

В период отпуска, предусмотренного частью первой настоящей статьи, работник не вправе отозвать заявление о прекращении трудового договора по его инициативе, если установленный законом или определенный по соглашению сторон срок предупреждения о прекращении трудового договора истек.

При прекращении трудового договора в связи с истечением его срока отпуск с последующим прекращением трудовых отношений может предоставляться и тогда, когда фактически проработанное время и время отпуска в общей сложности выходят за пределы срока договора. В этом случае действие трудового договора продлевается до окончания отпуска.

Использование ежегодного основного и дополнительного трудового отпуска в натуре не допускается при прекращении трудового договора в связи с виновными действиями работника.

ГЛАВА IX. ОПЛАТА ТРУДА

Статья 153. Установление размеров оплаты труда

Размер оплаты труда устанавливается по соглашению между работодателем и работником. Оплата труда не может быть ниже установленного законодательством минимального размера и не ограничивается каким-либо максимумом.

Согласно пункту 6 приложения №1 к распоряжению Президента Республики Узбекистан от 4 февраля 2005 года №Р-2118 «О порядке разработки, рассмотрения и подписания постановлений и распоряжений Кабинета Министров Республики Узбекистан» вопросы, связанные с повышением заработной платы и социальной защиты населения, со-

вершением единой тарифной системы по оплате труда решаются Президентом Республики Узбекистан.

Формы и системы оплаты труда, премии, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты устанавливаются в коллективных договорах, а также иных локальных актах, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников. Оплата труда производится, как правило, в денежной форме. Запрещается оплата труда в натуральной форме, за исключением случаев, установленных Правительством Республики Узбекистан.

См. ст. 175⁴ Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности и пункт 1 постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 19 марта 2002 года №88 «О дополнительных мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы». (часть вторая статьи 153 в редакции Закона Республики Узбекистан от 30 августа 2002 года №405-II – Ведомости Олий Мажлиса, 2002 г., №9, ст. 165)

Для работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджета, а также государственных предприятий минимальный уровень условий оплаты труда устанавливается законодательством.

См. ст. 155 настоящего Кодекса.

В местностях с неблагоприятными природно-климатическими и бытовыми условиями устанавливаются районные коэффициенты и надбавки к оплате труда.

Перечень местностей, в которых применяются районные коэффициенты и надбавки, а также порядок их применения и величина устанавливаются Правительством Республики Узбекистан.

См. постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 20 апреля 1992 года №200 «О совершенствовании районного регулирования заработной платы работников отраслей народного хозяйства Навоийской области», пункт 4 постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 18 декабря 1995 года №462 «О создании объединенной хозрасчетной дирекции комплексов «Дурмень – Кайнарсай», а также абзац второй пункта 59 Положения о порядке регистрации граждан в органах по труду, их трудоустройства, назначения и выплаты пособия по безработице и приложение №11 к данному Положению (рег. №831 от 13.10.1999 г.).

Статья 154. Гарантии оплаты труда

Работодатель, независимо от своего финансового состояния, обязан в сроки, определяемые статьей 161 настоящего Кодекса, оплатить работнику выполненную им работу в соответствии с установленными условиями оплаты труда.

См. постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 17 ноября 1999 года №504 «О дополнительных мерах по повышению ответственности руководителей министерств, ведомств и хозяйствующих субъектов за своевременность осуществления расчетов по заработной плате» и от 19 марта 2002 года №88 «О дополнительных мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы».

Размер оплаты труда, определенный соглашением сторон трудового договора, не может быть ниже установленного коллективным договором или соглашением.

Статья 155. Минимальный размер оплаты труда

Месячная оплата труда работника, выполнившего полностью определенные на этот период нормы труда и трудовые обязанности, не может быть ниже установленного законодательством размера по первому разряду Единой тарифной сетки по оплате труда.

(часть первая статьи 155 в редакции Закона Республики Узбекистан от 10 сентября 2012 года №ЗРУ-329 – СЗ РУ, 2012 г., №37, ст. 421)

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты, надбавки, поощрительные выплаты, повышенная оплата при отклонении от нормального рабочего времени (статьи 157, 158), а также районные коэффициенты (часть четвертая статьи 153).

Статья 156. Изменение условий оплаты труда

Условия оплаты труда изменяются в том же порядке, в котором они устанавливаются (статья 153).

Изменение индивидуальных условий оплаты труда в сторону, неблагоприятную для работника, не допускается без согласия работника. В порядке исключения такое изменение возможно:

при изменении в технологии, организации производства и труда, когда прежние условия оплаты труда не могут быть сохранены; в других случаях, предусмотренных законом.

О предстоящем изменении работник должен быть предупрежден не позднее, чем за два месяца.

Статья 157. Оплата сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни

Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается не ниже, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен, определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

По желанию работника, работа в праздничный или выходной день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха (отгула). По просьбе работника сверхурочная работа также может быть компенсирована предоставлением отгула в размере, соизмеримом с количеством отработанных сверхурочных часов. При компенсации работы в праздничный или выходной день либо сверхурочной работы отгулом оплата труда за такую работу производится не менее чем в одинарном размере.

Статья 158. Оплата работы в ночное время

Каждый час работы в ночное время (часть первая статьи 122) оплачивается не ниже, чем в полуторном размере.

Повышенная оплата за работу в ночное время не включается в тарифные ставки (должностные оклады).

Конкретные размеры оплаты устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен – работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Коллективным договором, а если он не заключен, по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников, может быть предусмотрена повышенная оплата труда за работу в вечернюю смену. Вечерней считается смена, предшествующая ночной.

Статья 159. Оплата при изготовлении продукции, оказавшейся браком, и простое

При изготовлении продукции, оказавшейся браком, и простое не по вине работника за ним сохраняется средний заработок.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам, устанавливаемым в коллективном договоре, а если он не заключен, определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Полный брак и простой по вине работника оплате не подлежат.

Статья 160. Оплата труда за совмещение профессий (должностей) и при совместительстве

Размер оплаты труда работников за совмещение профессий (должностей), при совместительстве, за расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ определяется по соглашению сторон трудового договора.

(текст статьи 160 в редакции Закона Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года №ЗРУ-355 – СЗ РУ, 2013 г., №41, ст. 543)

См. раздел II («Оплата труда») и пункты 23-25 Положения о порядке работы по совместительству и совмещения профессий и должностей, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 18 октября 2012 г. №297.

Статья 161. Сроки оплаты труда

Сроки оплаты труда устанавливаются в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте и не могут быть реже одного раза в каждые полмесяца. В исключительных случаях для отдельных категорий работников Правительством Республики Узбекистан могут быть установлены другие сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня оплаты с выходным или праздничным днем оплата производится накануне этого дня.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в соответствии со статьей 110 настоящего Кодекса.

В коллективном договоре может быть предусмотрена ответственность работодателя за задержку по его вине оплаты труда работнику по сравнению с установленными сроками.

Статья 162. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам семьи, а также лицам, находящимся вследствие нетрудоспособности на иждивении умершего.

Статья 163. Место выплаты заработной платы

Выплата заработной платы работникам производится, как правило, в месте выполнения ими работы.

Статья 164. Удержания из оплаты труда

Удержания из оплаты труда возможны по общему правилу с письменного согласия работника, а при отсутствии согласия – по решению суда.

Независимо от согласия работника производятся удержания:

1) налогов и других обязательных платежей, установленных в Республике Узбекистан;

См. пункт 2 части второй и пункт 1 части третьей ст. 23 Налогового кодекса Республики Узбекистан.

2) для исполнения судебных решений и других исполнительных документов;

См. главу 7 («Взыскание на заработную плату должника и приравненные к ней платежи») Закона Республики Узбекистан «Об исполнении судебных актов и актов иных органов».

3) для погашения аванса, выданного в счет заработной платы, для погашения неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного на хозяйственные нужды, на служебные командировки или в связи с переводом на работу в другую местность, и для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок. В этих случаях работодатель вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса или погашения задолженности, или со дня неправильно исчисленной выплаты. Если этот срок пропущен или работник оспаривает основания или размер удержания для погашения аванса, выданного на хозяйственные нужды, на служебные командировки и в связи с переводом на рабо-

ту в другую местность, то погашение задолженности производится в судебном порядке;

4) при прекращении трудового договора до окончания рабочего года, в счет которого работник уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся при прекращении трудового договора по основаниям, указанным в части четвертой статьи 89, пунктах 1 и 2 части второй статьи 100, пунктах 1 и 2 статьи 106 настоящего Кодекса, а также в связи с поступлением на учебу или уходом на пенсию;

5) для возмещения вреда, причиненного работником работодателю, если размер вреда не превышает среднего месячного заработка работника;

См. ст. 207 настоящего Кодекса.

б) штрафа, предусмотренного пунктом 2 части первой статьи 181 настоящего Кодекса.

При каждой выплате заработной платы общий размер удержаний не может превышать пятидесяти процентов причитающейся работнику оплаты труда.

ГЛАВА X. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Статья 165. Гарантии при выполнении работниками государственных или общественных обязанностей

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время выполнения государственных или общественных обязанностей (при осуществлении избирательного права, выполнении депутатских обязанностей, участии в работе врачебно-трудовой экспертной комиссии, выполнении воинских обязанностей, при вызове в орган дознания, к следователю, прокурору или в суд в качестве свидетелей, потерпевших, экспертов, специалистов, переводчиков, понятых, а равно участии в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных объединений и трудовых коллективов, а также в других случаях, предусмотренных законом). На время выполнения этих обязанностей за работником сохраняется средний заработок.

См. пункт 1 Порядка предоставления гарантийных выплат, связанных с выполнением работниками государственных или общественных обязанностей, а также совершением ими действий в интересах общества, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года №133.

Статья 166. Гарантии при выполнении обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива

Условия освобождения работника от работы для выполнения обязанностей в интересах работодателя и трудового коллектива (повышение квалификации, участие в работе по внедрению рационализаторских предложений, пребывание в командировке, прохождение медицинских осмотров и в других случаях), а также размер гарантийных выплат за это время устанавливаются коллективным договором, но не могут быть ниже среднего заработка.

Работникам, подлежащим обязательным медицинским осмотрам, за период обследования в стационарных медицинских учреждениях для определения их годности к работе предоставляются гарантии, предусмотренные частью первой настоящей статьи.

Статья 167. Гарантии при совершении работником действий в интересах общества

При совершении работником действий в интересах общества (ликвидация последствий аварии, стихийных бедствий, спасение жизни человека и в других случаях) за ним сохраняется на этот период место работы (должность) и средний заработок.

См. пункт 2 Порядка предоставления гарантийных выплат, связанных с выполнением работниками государственных или общественных обязанностей, а также совершением ими действий в интересах общества, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года №133.

Работодатель обязан беспрепятственно отпускать работников в учреждения здравоохранения в день медицинского обследования и в день сдачи крови для переливания.

Работникам, являющимся донорами, предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови для переливания день отдыха. По желанию работника этот день присоединяется к отпуску. В период освобождения от работы в день обследования и сдачи

крови для переливания, а также в дни отдыха за работником сохраняется средний заработок.

См. ст. 20 Закона Республики Узбекистан «О донорстве крови и ее компонентов».

Статья 168. Источники финансирования и порядок предоставления гарантийных выплат, связанных с выполнением работниками государственных или общественных обязанностей, а также совершения ими действий в интересах общества

Источники финансирования и порядок предоставления гарантийных выплат, связанных с выполнением работниками государственных или общественных обязанностей (статья 165), а также совершения ими действий в интересах общества (статья 167), определяются Правительством Республики Узбекистан.

См. Порядок предоставления гарантийных выплат, связанных с выполнением работниками государственных или общественных обязанностей, а также совершением ими действий в интересах общества (приложение №5), утвержденный постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года №133.

Статья 169. Исчисление среднего заработка

Порядок исчисления среднего заработка, причитающегося работнику во всех случаях (производстве гарантийных выплат, оплате времени отпуска, выплате заработка при временных переводах на другую работу, в случае возмещения вреда, при вынужденном прогуле и других), за исключением исчисления среднего заработка при назначении пенсии, определяется Правительством Республики Узбекистан.

См. Порядок исчисления среднемесячной заработной платы (приложение №6), утвержденный постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года №133.

Статья 170. Компенсация расходов, связанных с работой

Дополнительные расходы работника, связанные с выполнением им трудовых обязанностей (статьи 171, 172, 173), подлежат возмещению работодателем на условиях и в порядке, устанавливаемых

законодательством, коллективными договорами и соглашениями, а также трудовыми договорами.

Статья 171. Возмещение расходов при командировках и разъездном характере работ

При командировках и разъездном характере работ возмещению подлежат:

расходы на проезд;

См. пункты 9 и 10 Инструкции о служебных командировках в пределах Республики Узбекистан (рег. №1268 от 29.08.2003 г.), главу 4 («Транспортные расходы») Положения о порядке выдачи средств на командировочные расходы при командировках работников министерств, ведомств, предприятий и организаций за пределы Республики Узбекистан (рег. №2730 от 19.11.2015 г.).

расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, в том числе по найму жилого помещения;

См. пункты 9, 11 и 12 Инструкции о служебных командировках в пределах Республики Узбекистан (рег. №1268 от 29.08.2003 г.), Положение о порядке выдачи средств на командировочные расходы при командировках работников министерств, ведомств, предприятий и организаций за пределы Республики Узбекистан (рег. №2730 от 19.11.2015 г.).

иные расходы, понесенные работником с разрешения или ведома работодателя.

См. абзац второй пункта 9, абзац седьмой пункта 10, абзац четвертый пункта 12 Инструкции о служебных командировках в пределах Республики Узбекистан (рег. №1268 от 29.08.2003 г.), главу 5 («Выделение средств на представительские, непредвиденные и другие виды расходов») Положения о порядке выдачи средств на командировочные расходы при командировках работников министерств, ведомств, предприятий и организаций за пределы Республики Узбекистан (рег. №2730 от 19.11.2015 г.).

Статья 172. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность

При переезде на работу в другую местность возмещению подлежат:

расходы по переезду и провозу имущества;

расходы по устройству на новом месте;
иные расходы, понесенные работником, по соглашению с работодателем.

Статья 173. Возмещение расходов по использованию имущества, принадлежащего работнику

При использовании работником принадлежащего ему имущества с согласия работодателя и в его интересах возмещению за счет работодателя подлежат амортизация транспортных средств и расходы на их эксплуатацию, а также амортизация инструмента, других технических средств либо иного имущества. Размеры и порядок возмещения этих расходов определяются коллективным договором, а если он не заключен – по соглашению между работником и работодателем.

В частности, см. Порядок выплаты компенсации за использование личных автомобилей работников для служебных поездок (кроме командировок), утвержденный постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 2 апреля 1999 года №154.

ГЛАВА XI. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Статья 174. Трудовой распорядок на предприятии

Трудовой распорядок на предприятии определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Для дополнительной информации см. Примерные правила внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации, независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. №746 от 14.06.1999 г.), абзац девятый пункта 34 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года №12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».

Статья 175. Уставы и положения о дисциплине

В некоторых отраслях народного хозяйства для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

В частности, см. ст. 18 Закона Республики Узбекистан «О железнодорожном транспорте».

Статья 176. Обязанности работника

Работник обязан добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять законные распоряжения работодателя, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу работодателя.

Трудовые обязанности работника конкретизируются в правилах внутреннего распорядка, уставах и положениях о дисциплине, локальных актах, принимаемых на предприятии (коллективных договорах, инструкциях и т. д.), трудовом договоре.

Статья 177. Обязанности работодателя

Работодатель обязан организовать труд работников, создавать условия труда, предусмотренные законодательными и иными нормативными актами, трудовым договором, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, соблюдать правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта, заключать коллективные договоры в соответствии с настоящим Кодексом.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не входящих в его трудовые обязанности, совершения действий, которые незаконны или ставят под угрозу жизнь и здоровье, унижают честь и достоинство работника или других лиц.

Статья 178. Ознакомление работников с возложенными на них трудовыми обязанностями

Каждый работник должен быть предварительно ознакомлен с кругом возлагаемых на него трудовых обязанностей.

Статья 179. Обеспечение дисциплины труда

Дисциплина труда обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы методами стимулирования и поощрения за добросовестный труд, применением мер взыскания к недобросовестным работникам.

(контракта)», пункты 3.5 и 3.6 Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. №746 от 14.06.1999 г.).

Статья 183. Срок действия дисциплинарного взыскания

Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель, применивший дисциплинарное взыскание, вправе снять его до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству трудового коллектива или непосредственного руководителя работника.

См. пункт 3.7 Примерных правил внутреннего трудового распорядка предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности, форм собственности и хозяйствования (рег. №746 от 14.06.1999 г.).

Статья 184. Обжалование дисциплинарного взыскания

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

См. главу XV («Трудовые споры») настоящего Кодекса.

Орган, рассматривающий трудовой спор, вправе, учитывая обстоятельства, при которых совершен проступок, предшествующее поведение работника, отношение к труду, соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка, соблюдение работодателем порядка наложения взыскания, признать применение к работнику дисциплинарного взыскания незаконным и вынести решение о его отмене.

ГЛАВА XII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 185. Обязанность стороны трудового договора возместить вред, причиненный другой стороне

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая в связи с исполнением обязанностей в сфере труда вред другой стороне, возмещает его по правилам, установленным настоящим Кодексом и другими нормативными актами о труде.

См. параграфы 2 («Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику») и 3 («Материальная ответственность работника за вред, причиненный работодателю») главы XII настоящего Кодекса.

Трудовой договор или заключаемое в письменной форме дополнительное соглашение к нему, а также коллективный договор могут конкретизировать материальную ответственность сторон трудового договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не должна быть ниже, а работника перед работодателем выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом.

См. ст.ст. 187 и 198 настоящего Кодекса.

Прекращение трудовых отношений после причинения вреда не влечет за собой освобождение стороны трудового договора от материальной ответственности.

Статья 186. Условия наступления материальной ответственности

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за вред, причиненный ею другой стороне в результате своего виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Каждая из сторон обязана доказать размер причиненного ей материального вреда.

§ 2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТНИКУ

Статья 187. Вред, подлежащий возмещению работнику

Работодатель возмещает работнику причиненный ему в связи с исполнением трудовых обязанностей или в результате незаконного лишения возможности трудиться, а в случае смерти кормильца, связанной с работой – членам его семьи (часть первая статьи 192) любой (в том числе моральный) вред в полном объеме, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

См. части третью и четвертую ст. 189 настоящего Кодекса.

Моральный вред (физические или нравственные страдания) возмещается в денежной или иной материальной форме и в размере, определенном по соглашению между работодателем и работником, а в случае смерти работника, связанной с исполнением трудовых обязанностей, по соглашению между работодателем и членами семьи умершего работника. При возникновении спора по возмещению морального вреда этот вопрос рассматривается судом.

См. абзац четвертый части второй ст. 112 настоящего Кодекса, ст.ст. 1021 и 1022 Гражданского кодекса Республики Узбекистан, постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года №18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей» и от 28 апреля 2000 года №7 «О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда».

Статья 188. Обязанность работодателя возместить работнику вред, причиненный в результате незаконного лишения возможности трудиться

Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате незаконного отказа в приеме на работу, незаконного прекращения трудового договора или перевода работника на другую работу и несвоевременного исполнения решения органа по

рассмотрению трудовых споров по этим делам, задержки выдачи трудовой книжки, распространения любым способом порочащих работника сведений, если они не соответствовали действительности, а также в других случаях.

Для дополнительной информации см. пункт 51 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года №12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».

Статья 189. Обязанность работодателя возместить вред, причиненный здоровью работника

Работодатель обязан возместить в полном объеме вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей.

Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, как на территории работодателя, так и за ее пределами, а также во время следования к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем.

Работодатель обязан возместить вред, причиненный работнику трудовым увечьем или иным, связанным с исполнением трудовых обязанностей повреждением здоровья, если не докажет, что вред причинен не по его вине.

Работодатель обязан возместить вред, причиненный здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей источником повышенной опасности, если не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего.

См. пункты 1 – 10 Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года №60 и пункт 9 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года №18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей».

Статья 190. Размер вреда, подлежащего возмещению в связи с повреждением здоровья работника

Возмещение вреда состоит в ежемесячной выплате в процентах к среднему месячному заработку потерпевшего до трудового увечья, соответствующих степени утраты им профессиональной трудоспособности, в компенсации дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья, а также в выплате, в установленных случаях, единовременного пособия.

Степень утраты профессиональной трудоспособности и нуждаемость потерпевшего в дополнительных видах помощи определяется врачебно-трудовой экспертной комиссией (ВТЭК).

Для дополнительной информации см. Положение о порядке установления степени утраты профессиональной трудоспособности лиц, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 1 июля 2011 года №195.

При назначении выплаты возмещения получаемый потерпевшим заработок, стипендия, пенсия и другие доходы не учитываются. При этом сумма возмещения вреда потерпевшим – инвалидам по трудовому увечью не может быть ниже пятидесяти процентов минимального размера заработной платы, установленного законодательством.

См. ст. 1007 Гражданского кодекса Республики Узбекистан, главу II («Размер вреда, подлежащий возмещению потерпевшему в связи с повреждением здоровья») Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года №60 и пункт 10 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года №18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей».

Статья 191. Смешанная ответственность сторон трудового договора в случае причинения вреда здоровью работника

Если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то в зависимости от сте-

пени вины потерпевшего размер возмещения соответственно уменьшается.

При грубой неосторожности потерпевшего и отсутствии вины работодателя в случаях, когда его ответственность наступает независимо от вины (часть четвертая статьи 189), размер возмещения также соответственно уменьшается. При этом отказ в возмещении вреда не допускается.

Смешанная ответственность не применяется к дополнительным видам возмещения вреда, к выплате единовременного пособия, а также при возмещении вреда в связи со смертью кормильца.

См. пункт 5 Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденным постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года №60 и пункт 15 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года №18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей».

Статья 192. Обязанность работодателя возместить вред в связи со смертью кормильца

В случаях смерти работника в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, работодатель обязан возместить вред нетрудоспособным лицам, а также лицам не достигшим шестнадцати лет, состоявшим на иждивении умершего или имевшим ко дню его смерти право на получение от него содержания, ребенку умершего, родившемуся после его смерти, а также одному из родителей, супругу или другому члену семьи, если он не работает и занят уходом за детьми – братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими трех лет.

См. пункт 8 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года №18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей».

Иждивенчество предполагается и не требует доказательств.

Нетрудоспособными считаются:

лица старше шестнадцати лет, если они стали инвалидами до достижения этого возраста;

мужчины, достигшие шестидесяти лет, и женщины – пятидесяти пяти лет;

лица, признанные в установленном порядке инвалидами.

Время наступления нетрудоспособности члена семьи (до или после смерти кормильца) не влияет на его право на возмещение вреда.

Учащиеся в возрасте шестнадцати лет и старше имеют право на возмещение вреда до окончания обучения в очных учебных заведениях, но не более чем до восемнадцати лет.

См. ст. 1009 Гражданского кодекса Республики Узбекистан, главу IV («Возмещение вреда в связи со смертью кормильца») Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года №60.

Статья 193. Размер вреда, подлежащего возмещению в связи со смертью кормильца

Нетрудоспособным лицам, состоявшим на иждивении умершего кормильца и имеющим право на возмещение вреда в связи с его смертью, вред определяется в размере среднего месячного заработка умершего за вычетом доли, приходящейся на него самого и трудоспособных лиц, состоявших на его иждивении, но не имеющих права на возмещение вреда.

Для определения размера возмещения вреда каждому из лиц, имеющих право на возмещение, часть заработка кормильца, которая приходится на всех указанных лиц, делится на их число.

Нетрудоспособным лицам, не состоявшим на иждивении умершего, но имеющим право на возмещение вреда, его размер определяется в следующем порядке:

если средства на содержание взыскивались в судебном порядке, то возмещение вреда определяется в сумме, назначенной судом;

если же средства на содержание не взыскивались в судебном порядке, то возмещение вреда устанавливается с учетом их материального положения и возможности умершего при жизни оказать им помощь.

Если право на возмещение вреда имеют одновременно лица как состоявшие на иждивении умершего, так и не состоявшие на его иждивении, то сначала определяется размер возмещения вреда лицам, не состоявшим на иждивении умершего. Установленная им сумма возмещения вреда исключается из заработка кормильца, затем, исходя из оставшейся суммы заработка, определяется размер возмещения вреда лицам, состоявшим на иждивении умершего, в порядке, предусмотренном частями первой и второй настоящей статьи.

Лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи с потерей кормильца, назначенная им пенсия по случаю потери кормильца, а равно другие пенсии, заработок, стипендии и иные доходы в счет возмещения вреда не засчитываются. При этом сумма возмещения вреда на каждого иждивенца не может быть ниже пятидесяти процентов минимального размера заработной платы, установленного законодательством.

См. ст.ст. 1010 и 1011 Гражданского кодекса Республики Узбекистан, пункты 27 и 28 Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденным постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года №60 и пункт 11 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года №18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей».

Статья 194. Размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи с причинением вреда здоровью работника или его смертью

Размер единовременного пособия, выплачиваемого работодателем в связи с причинением вреда здоровью работника или его смертью, определяется в коллективном договоре, а если он не заключен – по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

При этом размер единовременного пособия, выплачиваемого в связи с причинением вреда здоровью работника, не может быть ниже годового заработка пострадавшего, а размер единовременного пособия в связи со смертью работника не может быть меньше шести средних годовых заработков умершего.

См. пункты 29 и 30 Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года №60 и пункт 12 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 19 декабря 2003 года №18 «О судебной практике по спорам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей».

Статья 195. Порядок и сроки возмещения вреда работодателем в связи с повреждением здоровья работника или его смертью

Порядок и сроки возмещения вреда работодателем в связи с повреждением здоровья работника или его смертью, связанных с исполнением трудовых обязанностей, определяются Правительством Республики Узбекистан.

См. главу VII («Порядок и сроки выплаты сумм в возмещение вреда») Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года №60.

Статья 196. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный имуществу работника

Работодатель, причинивший в результате ненадлежащего исполнения своих обязанностей по трудовому договору вред личным вещам или другому имуществу работника, возмещает этот вред в натуре. В случае невозможности возмещения вреда в натуре или с согласия работника стоимость имущества возмещается в полном объеме по ценам, действующим в данной местности.

См. ст.ст. 985 и 989 Гражданского кодекса Республики Узбекистан.

Статья 197. Порядок рассмотрения дел о возмещении вреда, причиненного работнику

Заявление о возмещении вреда подается работодателю пострадавшим работником, а в случае смерти работника – заинтересованными лицами, имеющими право на возмещение.

Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления.

Копия приказа о возмещении работнику вреда или мотивированный письменный отказ работодателя вручается работнику или заинтересованным лицам в трехдневный срок со дня его принятия.

При несогласии работника или заинтересованных лиц с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок они могут обратиться в суд за разрешением данного спора.

См. главу V («Порядок рассмотрения заявления о возмещении вреда») Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года №60.

Также см. Закон Республики Узбекистан «Об обязательном страховании гражданской ответственности работодателя» и Правила обязательного страхования гражданской ответственности работодателя, утвержденные постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 24 июня 2009 года №177.

§ 3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЮ

Статья 198. Вред, подлежащий возмещению работодателю

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный вред.

Под прямым действительным вредом понимается реальное уменьшение или ухудшение наличного имущества работодателя (в том числе имущества, арендованного работодателем у третьих лиц), а также необходимость для работодателя произвести излишние выплаты.

Работник несет материальную ответственность за прямой действительный вред, как непосредственно причиненный им работодателю, так и возникший у последнего в результате возмещения им вреда иным лицам.

Статья 199. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

Материальная ответственность работника исключается, если вред возник в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны.

Статья 200. Право работодателя отказаться от взыскания вреда с работника

Работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен вред, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. На предприятиях с государственной формой собственности указанное решение может приниматься, если это предусмотрено в коллективном договоре. Возмещение вреда в этом случае осуществляется за счет прибыли предприятия.

Статья 201. Пределы материальной ответственности работника

Работник за причиненный вред, если настоящим Кодексом не предусмотрено иное, несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

См. ст. 202 настоящего Кодекса.

Должностные лица, виновные в незаконном прекращении трудового договора или в незаконном переводе на другую работу, несут материальную ответственность в пределах, установленных статьей 274 настоящего Кодекса.

Статья 202. Случаи полной материальной ответственности работника

Материальная ответственность в полном размере причиненного вреда возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) за необеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора (статья 203);
- 2) за необеспечение сохранности ценностей, полученных по разовому документу;
- 3) умышленного причинения вреда;
- 4) причинения вреда в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 5) причинения вреда в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) разглашения коммерческой тайны;
- 7) предусмотренных законами, а также постановлениями Правительства Республики Узбекистан.

Работники моложе восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение вреда, за вред, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения либо в результате совершения преступления.

Статья 203. Полная материальная ответственность работника за необеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора

Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, несет полную материальную ответственность за необеспечение сохранности ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора. Договор о полной материальной ответственности, заключенный с работником, в функциональные обязанности которого не входит обслуживание денежных или товарных ценностей, признается недействительным.

С работником, достигшим восемнадцатилетнего возраста, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, как при приеме на работу, так и впоследствии в дополнение к трудовому договору может быть заключен специальный письменный договор о полной материальной ответственности.

Перечни категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен – по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников. В таком же порядке устанавливается перечень подразделений, где при совместном вы-

полнении работ работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Если работа (должность), на которую претендует работник, требует заключения договора о полной материальной ответственности, а работник не согласен заключить такой договор, работодатель вправе отказать ему в приеме на работу.

Договор о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности конкретизирует обязанности сторон трудового договора по обеспечению сохранности ценностей, вверенных работнику, коллективу (бригаде), и устанавливает их дополнительные права, обязанности и ответственность.

По договору о полной индивидуальной материальной ответственности ценности вручаются конкретному работнику, который несет персональную ответственность за необеспечение их сохранности. Для освобождения от ответственности работник, с которым заключен указанный договор, должен доказать отсутствие своей вины.

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц (бригаде), на которую возлагается полная материальная ответственность за необеспечение их сохранности. Для освобождения от ответственности отдельный член бригады должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении вреда (статья 206) степень вины каждого члена бригады определяется по соглашению между всеми членами бригады и работодателем. При взыскании вреда в судебном порядке степень вины каждого члена бригады определяется судом.

На предприятиях, занятых обслуживанием ценностей (хранением, реализацией, транспортировкой, переработкой), по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников может создаваться фонд риска, за счет которого допускается возмещение недостатков.

За вред, причиненный работодателю в случаях, когда с работником не был заключен письменный договор о полной материальной ответственности, а также, когда он был заключен с работником, в функциональные обязанности которого не входит обслуживание денежных или товарных ценностей, с лицом, не достигшим восемнадцати лет, либо не подпадающим под перечень категорий работников, указанных в части третьей настоящей статьи, на работника

может быть возложена ограниченная материальная ответственность. Полная материальная ответственность в этих случаях может быть возложена на работника только при наличии оснований, предусмотренных в пунктах 2 – 7 части первой статьи 202 настоящего Кодекса.

Статья 204. Обязанность работодателя устанавливать размер вреда и причину его возникновения

До принятия решения о возмещении вреда конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного вреда и выявления причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель вправе создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения вреда является обязательным. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для привлечения его к материальной ответственности за вред, причиненный работодателю. Работник имеет право ознакомиться со всеми материалами проверки.

Статья 205. Определение размера вреда, причиненного имуществу работодателя

Размер причиненного работодателю вреда определяется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета.

Размер вреда, причиненного имуществу работодателя, относящемуся к основным фондам (средствам), исчисляется исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.

См. Положение о порядке определения и отражения в бухгалтерском учете износа основных средств бюджетных организаций (рег. №2538 от 19.12.2013 г.).

При хищении, недостатке, умышленном уничтожении или умышленной порче имущества работодателя, относящегося к основным средствам, а также в остальных случаях размер вреда исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день рассмотрения дела компетентным органом.

Законодательством может быть установлен особый порядок определения размера вреда, в том числе в кратном исчислении,

причиненного работодателю хищением, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер.

Статья 206. Добровольное возмещение работником вреда

Работник, виновный в причинении вреда работодателю, вправе добровольно возместить его полностью или частично.

Добровольное возмещение вреда осуществляется в пределах, предусмотренных настоящим Кодексом.

См. ст. 201 настоящего Кодекса.

По соглашению работника и работодателя допускается возмещение вреда с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении вреда с указанием конкретных сроков платежей. Если работник, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении вреда, прекратил трудовые отношения и уклоняется от возмещения вреда, то непогашенная задолженность взыскивается на основании исполнительных надписей нотариальных органов.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного вреда равноценное имущество или исправить поврежденное.

Статья 207. Порядок взыскания вреда

Взыскание с виновного работника суммы причиненного вреда, не превышающей средней месячной заработной платы, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня обнаружения вреда.

Если сумма причиненного вреда, подлежащего взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок или истек месячный срок со дня обнаружения вреда, взыскание осуществляется в судебном порядке.

См. подраздел 2 («Исковое производство») раздела II Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан.

Статья 208. Возмещение вреда, причиненного предприятию его руководителем

Вред, причиненный предприятию его руководителем, работающим по трудовому договору, заключенному с собственником предприятия или уполномоченным им органом, возмещается с соблюдением правил, установленных настоящим Кодексом.

Взыскание вреда, причиненного руководителем предприятия, осуществляется в судебном порядке.

См. подраздел 2 («Исковое производство») раздела II Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан.

(часть вторая статьи 208 в редакции Закона Республики Узбекистан от 1 мая 1998 года №621-1 – Ведомости Олий Мажлиса, 1998 г., №5-6, ст. 102)

Статья 209. Право на обжалование решения о взыскании вреда

Решение о взыскании вреда, причиненного имуществу работодателя, может быть обжаловано в суд.

См. подраздел 2 («Исковое производство») раздела II Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан.

Статья 210. Снижение судом размера вреда, подлежащего взысканию с работника

Суд может с учетом степени и формы вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер вреда, подлежащего взысканию.

Суд вправе утвердить мировое соглашение о снижении размера вреда, подлежащего взысканию.

Снижение размера вреда, подлежащего взысканию с работника, недопустимо, если вред причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

ГЛАВА XIII. ОХРАНА ТРУДА

Статья 211. Требования по охране труда

На всех предприятиях должны быть созданы условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Создание таких условий составляет обязанность работодателя.

См. постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 15 сентября 2014 года №263 «О дальнейшем совершенствовании мер по охране труда работников», Типовое положение об организации работ по охране труда (рег. №273 от 14.08.1996 г.).

Требования по охране труда устанавливаются настоящим Кодексом, законодательными и иными нормативными актами об охране труда, а также техническими стандартами.

Для дополнительной информации см. постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 июля 2000 года №267 «О пересмотре и разработке нормативных документов по охране труда» и от 20 июля 2010 года №153 «О дальнейшем совершенствовании нормативно-правовой базы по охране труда».

Работодатель несет ответственность за нарушение требований по охране труда.

См. ст. 49 Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности.

Статья 212. Обязанности работника по соблюдению норм, правил и инструкций по охране труда

Работник обязан соблюдать требования норм, правил и инструкций по охране труда, а также распоряжения администрации по безопасному ведению работ, пользоваться полученными средствами индивидуальной защиты, немедленно извещать своего непосредственного руководителя (бригадира, мастера, начальника участка и др.) о любой ситуации, которая создает непосредственную угрозу жизни и здоровью людей, а также о любом несчастном случае, происшедшем в ходе работы или в связи с ней.

Статья 213. Право работника на информацию об охране труда

При заключении трудового договора и при переводе на другую работу работник должен быть информирован работодателем об условиях труда, в том числе о наличии риска профессиональных и иных заболеваний, полагающихся ему в связи с этим льготам и компенсациях, а также средствах индивидуальной защиты.

Работодатель обязан также информировать работников или их представителей о состоянии охраны труда на конкретных рабочих местах и в производстве.

Также, абзац пятую части третьей ст. 23 Закона Республики Узбекистан «Об охране труда».

Статья 214. Медицинский осмотр

Работодатель обязан организовать проведение предварительного при заключении трудового договора и периодических (в процессе работы) медицинских осмотров работников:

не достигших восемнадцати лет;

мужчин, достигших шестидесяти лет, женщин, достигших пятидесяти пяти лет;

инвалидов;

занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, ночных работах, а также на работах, связанных с движением транспорта;

занятых на работах в пищевой промышленности, торговле и других отраслях, непосредственно обслуживающих население;

педагогических и других работников общеобразовательных школ, дошкольных и иных учреждений, непосредственно занятых обучением или воспитанием детей.

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда и иных работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры, и порядок их проведения устанавливаются Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

См. Положение о порядке проведения медицинского осмотра сотрудников (рег. №2387 от 29.08.2012 г.).

Работники, указанные в части первой настоящей статьи, не вправе уклоняться от прохождения медицинских осмотров. При уклонении указанных работников от прохождения осмотров или невыполнении ими рекомендаций, выдаваемых врачебными комиссиями по результатам обследований, работодатель вправе не допускать их к работе.

Не допускается использование труда работников на работах, противопоказанных им по состоянию здоровья.

Работник имеет право потребовать проведения внеочередного медицинского осмотра, если он полагает, что ухудшение состояния его здоровья связано с условиями труда.

Работники не несут расходов в связи с прохождением медицинских осмотров.

Также, см. ст. 24 Закона Республики Узбекистан «Об охране труда».

Статья 215. Проведение инструктажа и обучения работников по охране труда

На работодателя возлагается обязанность проведения инструктажа работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, а также осуществления постоянного контроля за соблюдением работниками всех требований по охране труда.

Работодатель обязан обеспечить прохождение работниками обучения по охране труда и проводить проверку их знаний.

Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, инструктирование и проверку знаний по охране труда, запрещается.

Для подробной информации см. ст. 25 Закона Республики Узбекистан «Об охране труда» и Типовое положение об организации обучения и проверки знаний по охране труда (рег. №272 от 14.08.1996 г.).

Статья 216. Средства на мероприятия по охране труда

Для проведения мероприятий по охране труда выделяются в установленном порядке средства и необходимые материалы. Расходование этих средств и материалов на другие цели запрещается. Порядок использования указанных средств и материалов определяется в коллективном договоре, а если он не заключен – по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

Трудовые коллективы, их представительные органы контролируют использование средств, предназначенных на охрану труда.

Также, см. Положение о порядке образования на предприятиях, в организациях и учреждениях фонда по охране труда и использования его средств, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 ноября 2008 года №245.

**Статья 217. Обеспечение работников молоком,
лечебно-профилактическим питанием, газированной
соленой водой, средствами индивидуальной защиты и
гигиены**

Работники, занятые на работах с неблагоприятными условиями труда, обеспечиваются бесплатно по установленным нормам: молоком (другими равноценными пищевыми продуктами); лечебно-профилактическим питанием; газированной соленой водой (работающие в горячих цехах); специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты и гигиены.

Перечень таких работ, нормы выдачи, порядок и условия обеспечения устанавливаются коллективными соглашениями, коллективными договорами, а если они не заключены, определяются работодателем по соглашению с представительным органом работников.

В частности см. раздел III («Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты») Программы по пересмотру, разработке и введению правил и норм охраны труда, утвержденной постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 20 июля 2010 года №153.

**Статья 218. Перевод на более легкую или исключющую
воздействие неблагоприятных производственных
факторов работу по состоянию здоровья**

Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении более легкой или исключющей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы, работодатель обязан перевести, с их согласия, на такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока.

См. пункты 43 и 44 Инструкции о порядке выдачи листов нетрудоспособности (рег. №2667 от 17.04.2015 г.).

При переводе по состоянию здоровья на более легкую или исключющую воздействие неблагоприятных производственных факторов нижеоплачиваемую работу за работниками сохраняется прежний средний месячный заработок в течение двух недель со дня перевода.

Работникам, временно переведенным на другую нижеоплачиваемую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием, выдается на время перевода, но не

более чем за два месяца, пособие по больничному листку в таком размере, чтобы вместе с заработком по новой работе оно не превышало полного фактического заработка по прежней работе. Если другая работа не была предоставлена работодателем в срок, указанный в больничном листке, то за пропущенные вследствие этого дни пособие выплачивается на общих основаниях.

См. подпункт «д» пункта 9 Положения о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию (рег. №1136 от 08.05.2002 г.) и пункт 43 Инструкции о порядке выдачи листов нетрудоспособности (рег. №2667 от 17.04.2015 г.).

Работникам, временно переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с работой, работодатель, ответственный за повреждение здоровья, выплачивает разницу между прежним заработком и заработком по новой работе. Такая разница выплачивается до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

См. пункт 20 Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением или трудовых обязанностей, утвержденных постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года №60.

Законодательством могут предусматриваться и другие случаи сохранения прежнего среднего месячного заработка или выплаты пособия по государственному социальному страхованию при переводе по состоянию здоровья на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов нижеоплачиваемую работу.

В частности см. подпункт 8 абзаца первого раздела II Перечня положений, денежных компенсаций и льгот проживающим в Республике Узбекистан гражданам, пострадавшим вследствие Чернобыльской катастрофы, утвержденного постановлением Президиума Верховного Совета Республики Узбекистан и Кабинета Министров при Президенте Республики Узбекистан от 6 апреля 1992 года №170.

Статья 219. Право работника отказаться от выполнения работы, создающей угрозу его жизни или здоровью

Работник немедленно извещает работодателя о возникновении в процессе работы обстоятельств, угрожающих его жизни или

здоровью. При подтверждении этих обстоятельств органами, осуществляющими надзор и контроль за соблюдением охраны труда, работодатель принимает меры по их устранению. Если необходимые меры не были приняты, работник вправе отказаться от выполнения соответствующей работы до устранения обстоятельств, угрожающих его жизни или здоровью. На этот период за работником сохраняется его средний заработок.

Также, см. абзац шестую части первой ст. 22 Закона Республики Узбекистан «Об охране труда».

Статья 220. Дополнительные меры по охране труда инвалидов

Работодатель обязан принимать на работу инвалидов, направленных местным органом по труду в порядке трудоустройства на рабочие места в счет установленного минимального количества мест.

См. ст. 25 Закона Республики Узбекистан «Снижение численности инвалидов в Республике Узбекистан» и Постановление Правительства Республики Узбекистан о введении в действие Закона Республики Узбекистан от 20 августа 2008 года «О внесении изменений в законодательные акты Республики Узбекистан» (часть первая статьи 220 в редакции Закона Республики Узбекистан от 29 августа 1998 года №681-1 – 1998 г., №9).

Рекомендации ВТЭК о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда инвалидов обязательны для исполнения работодателем.

Инвалидам I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю без уменьшения оплаты труда.

Инвалидам I и II групп предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью не менее тридцати календарных дней.

Привлечение инвалидов к работе в ночное время, а также сверхурочным работам и работе в выходные дни, допускается только, с их согласия, при условии, что такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями.

См. главу 5 («Труд инвалидов») Закона Республики Узбекистан «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан».

Статья 221. Оказание первой медицинской помощи работникам и их перевозка в лечебно-профилактические учреждения

Работодатель обязан принять меры, направленные на оказание первой медицинской помощи работникам, заболевшим на месте работы.

Перевозка в лечебно-профилактические учреждения работников, заболевших на месте работы, в необходимых случаях производится за счет работодателя.

См. пункты 1 и 2 главы II Положения о расследовании и учете несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников на производстве, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 6 июня 1997 года №286.

Статья 222. Учет и расследование несчастных случаев на производстве

Работодатель обязан своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве.

По требованию пострадавшего работодатель обязан выдать акт о несчастном случае не позднее трех дней со дня окончания расследования.

См. Положение о расследовании и учете несчастных случаев и иных повреждений здоровья работников на производстве, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 6 июня 1997 года №286.

Статья 223. Надзор и контроль за состоянием охраны труда

Государственный надзор и контроль за состоянием охраны труда осуществляют государственные органы.

См. ст. 28 Закона Республики Узбекистан «Об охране труда».

Общественный контроль за соблюдением норм и правил по охране труда осуществляют профессиональные союзы и другие представительные органы работников.

См. ст. 31 Закона Республики Узбекистан «Об охране труда».

ГЛАВА XIV. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ

§ 1. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ЗАНЯТЫХ ИСПОЛНЕНИЕМ СЕМЕЙНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

Статья 224. Гарантии при приеме на работу беременных женщин и женщин, имеющих детей

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. При отказе в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, работодатель обязан сообщить им причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу указанных лиц может быть обжалован в суд.

См. Закон Республики Узбекистан «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» и подраздел 3 («Производство по жалобам и заявлениям на действия (решения) государственных и иных органов, а также должностных лиц») раздела II Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан.

Статья 225. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

Запрещается применение труда женщин на работах с неблагоприятными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Запрещается подъем и перемещение женщинами тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Список работ с неблагоприятными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении ими тяжестей устанавливаются Министерством труда Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан по консультации с Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и представителями работодателей.

(часть третья статьи 225 в редакции Закона Республики Узбекистан от 26 декабря 2016 года №ЗРУ-416 – СЗ РУ, 2016 г., №52, ст. 597)

См. Список работ с неблагоприятными условиями труда, на которых полностью или частично запрещается использование женского труда (рег. №865 от 05.01. 2000 г.).

Статья 226. Перевод беременных женщин на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания или они переводятся на более легкую либо исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу с сохранением среднего месячного заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении женщине более легкой или исключаящей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего месячного заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни.

Статья 227. Перевод на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет

Женщины, имеющие детей в возрасте до двух лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу с сохранением среднего месячного заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста двух лет.

Статья 228. Ограничение труда женщины на ночных, сверхурочных работах, работах в выходные дни и направления их в командировку

Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до шестнадцати

лет), без их согласия. При этом привлечение к ночным работам беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет, допускается при наличии медицинского заключения, подтверждающего, что такая работа не угрожает здоровью матери и ребенка.

Для дополнительной информации см. ст.ст. 122, 124, 130 настоящего Кодекса.

Статья 228-1. Право женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и работающих в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета, сокращенную продолжительность рабочего времени

Женщинам, имеющих детей в возрасте до трех лет и работающим в учреждениях, и организациях, финансируемых из бюджета, продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати пяти часов в неделю.

Оплата труда женщин, указанных в части первой настоящей статьи, при сокращенной продолжительности рабочего времени производится в таком же размере, как для работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

(статья 228-1 введена Законом Республики Узбекистан от 14 апреля 1999 года №760-1 – Ведомости Олий Мажлиса, 1999 г., №5, ст. 112)

Статья 229. Установление неполного рабочего времени для женщины и лиц, занятых исполнением семейных обязанностей

По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до шестнадцати лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (статья 119).

Статья 230. Дополнительный выходной день

Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида до исполнения ему шестнадцати лет, предоставляется один дополнительный выходной день в месяц с оплатой его

в размере дневного заработка за счет средств государственного социального страхования.

См. пункт 85 Положения о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию (рег. №1136 от 08.05.2002 г.)

Статья 231. Льготы женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных отпусков

Беременным женщинам и женщинам, родившим ребенка, ежегодные отпуска предоставляются, по их желанию, соответственно перед отпуском по беременности и родам или после него либо после отпуска по уходу за ребенком.

См. абзац второй части третьей ст. 143 настоящего Кодекса.

Одиноким родителям (вдовам, вдовцам, разведенным, одиноким матерям) и женам военнослужащих срочной военной службы, воспитывающим одного и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до шестнадцати лет), ежегодные отпуска, по их желанию, предоставляются в летнее время или в другое удобное для них время (статья 144).

*См. абзац второй части третьей ст. 144 настоящего Кодекса.
(часть вторая статьи 231 в редакции Закона Республики Узбекистан от 22 декабря 2009 года №ЗРУ-238 – СЗ РУ, 2009 г., №52, ст. 553)*

Статья 232. Дополнительные отпуска женщинам, имеющим детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет

Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех рабочих дней.

Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет, предоставляется, по их желанию, ежегодно отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не менее четырнадцати календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) в период, устанавливаемый по соглашению с работодателем.

Статья 233. Отпуска по беременности и родам

Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или при рождении двух или более детей – семьдесят) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию.

См. пункты 40 – 48 Положения о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию (рег. №1136 от 08.05.2002 г.) и Положение о порядке финансирования расходов по выплате пособия по беременности и родам женщинам, работающим в бюджетных организациях, ежемесячных компенсационных денежных выплат, предусмотренных законодательством взамен льгот по оплате жилищно-коммунальных услуг отдельным категориям граждан, и единовременного пособия при рождении ребенка (рег. №2080 от 23.02.2010 г.).

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

См. пункты 27 – 30 Инструкции о порядке выдачи листков нетрудоспособности (рег. №2667 от 17.04.2015 г.).

Статья 234. Отпуска по уходу за ребенком в возрасте до двух и до трех лет

По окончании отпуска по беременности и родам по желанию женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет с выплатой за этот период пособия в порядке, устанавливаемом законодательством.

См. Указ Президента Республики Узбекистан от 25 января 2002 года №УП-3017 «Об усилении адресной поддержки социально уязвимых слоев населения», Положение о порядке назначения и выплаты социальных пособий и материальной помощи малообеспеченным семьям, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 15 февраля 2013 года №44 и Положение о порядке назначения и выплаты работающим матерям ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста двух лет (рег. №1113 от 14.03.2002 г.).

Женщине, по ее желанию, предоставляется также дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другим родственником, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По желанию женщины или лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или по соглашению с работодателем на дому. При этом за ними сохраняется право на получение пособия (часть первая настоящей статьи).

В период отпусков по уходу за ребенком за женщиной сохраняется место работы (должность). Эти отпуска засчитываются в трудовой стаж но не более трех лет в общей сложности, в том числе и в стаж работы по специальности.

(часть пятая статьи 234 в редакции Закона Республики Узбекистан от 22 декабря 2010 года №ЗРУ-272 – СЗ РУ, 2010 г., №51, ст. 483)

В стаж работы, дающий право на последующий ежегодный оплачиваемый отпуск, время отпусков по уходу за ребенком не засчитывается, если иное не предусмотрено в коллективном договоре, а также в ином локальном акте предприятия либо в трудовом договоре.

Статья 235. Отпуска лицам, усыновившим новорожденных детей или установившим опеку над детьми

Лицам, усыновившим новорожденных детей непосредственно из родильного дома или установившим опеку над ними, предоставляется отпуск за период со дня усыновления (установления опеки) и до истечения пятидесяти шести (при усыновлении (установлении опеки) двух и более новорожденных детей – семидесяти) календарных дней со дня рождения ребенка с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию и, по их желанию, дополнительные отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (статья 234).

См. параграф 5 Положения о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию (рег. №1136 от 08.05.2002 г.) и абзац второй пункта 29 Инструкции о порядке выдачи листков нетрудоспособности (рег. №2667 от 17.04.2015 г.).

Статья 236. Перерывы для кормления ребенка

Женщинам, имеющим детей в возрасте до двух лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка. Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до двух лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему месячному заработку.

По желанию женщины, имеющей ребенка, перерывы для кормления ребенка могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Конкретная продолжительность этих перерывов и порядок их предоставления устанавливаются в коллективном договоре, а если он не заключен – по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

Статья 237. Гарантии для беременных женщин и женщин, имеющих детей, при прекращении трудового договора

Прекращение трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда прекращение трудового договора допускается с обязательным трудоустройством. Трудоустройство указанных женщин осуществляется местным органом по труду с обеспечением в период трудоустройства соответствующих социальных выплат, установленных законодательством.

См. пункты 107 и 108 Положения о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию (рег. №1136 от 08.05.2002 г.) и Положение о порядке регистрации граждан в органах по труду, их трудоустройства, назначения и выплаты пособия по безработице (рег. №831 от 13.10.1999 г.).

(часть первая статьи 237 в редакции Закона Республики Узбекистан от 15 апреля 1999 года №772-1 – Ведомости Олий Мажлиса, 1999 г., №5, ст. 124)

Обязательное трудоустройство женщин, указанных в части первой настоящей статьи, осуществляется работодателем также и в случаях прекращения трудового договора в связи с истечением его срока. На период трудоустройства за ними сохраняется заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора.

Статья 238. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение ночного труда и сверхурочных работ, привлечения к работам в выходные дни и направления в командировки, а также предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законодательными и иными нормативными актами о труде), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери (в случае ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнской заботы о детях), а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

См. ст.ст. 224, 228, часть первую ст. 228¹, ст. 229, часть вторую ст. 231, ст.ст. 232, 234, 236 и 237 настоящего Кодекса.

Указанные в части первой настоящей статьи гарантии и льготы предоставляются также бабушке, деду или другим родственникам, фактически воспитывающим детей, лишенных родительского попечения.

§ 2. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

Статья 239. Гарантии при приеме на работу лиц моложе восемнадцати лет

Работодатель обязан принимать на работу лиц моложе восемнадцати лет, направляемых местным органом по труду и другими органами в порядке трудоустройства на рабочие места в счет установленного минимального количества рабочих мест.

См. абзац третий части первой ст. 7 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения», Положение о порядке резервирования ра-

бочих мест для трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите и испытывающих затруднения в поиске работы, утвержденное постановлением Кабинета Министров от 20 августа 2008 года №186.

Отказ в приеме на работу в счет установленного минимального количества рабочих мест запрещается и может быть обжалован в судебном порядке.

См. Закон Республики Узбекистан «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» и подраздел 3 («Производство по жалобам и заявлениям на действия (решения) государственных и иных органов, а также должностных лиц») раздела II Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан. (части первая и вторая статьи 239 в редакции Закона Республики Узбекистан от 29 августа 1998 года №681-I – Ведомости Олий Мажлиса, 1998 г., №9, ст. 181)

Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после прохождения предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения восемнадцати лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

См. Положение о порядке проведения медицинского осмотра сотрудников (рег. №2387 от 29.08.2012 г.).

Статья 240. Трудовые права лиц моложе восемнадцати лет

Лица моложе восемнадцати лет в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к взрослым работникам, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и иных условий труда пользуются дополнительными льготами, установленными для них законодательными и иными нормативными актами о труде.

См. абзац второй части первой ст. 135, абзац четвертый части третьей ст. 143, абзац пятый части третьей ст. 144, ст.ст.241 – 246 и 247¹ настоящего Кодекса.

Статья 241. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет на работах с неблагоприятными условиями труда, подземных и

иных работах, которые могут повредить здоровью, безопасности или нравственности этой категории работников.

См. ст. 49¹ Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности и Положение о требованиях по недопущению использования труда несовершеннолетних (рег. №2071 от 21.01.2010 г.).

Не допускается подъем и перемещение лицами моложе восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные нормы.

Список работ, указанных в части первой настоящей статьи, и предельно допустимые нормы при подъеме и перемещении тяжестей лицами моложе восемнадцати лет устанавливаются Министерством труда Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан по консультации с Советом Федерации профсоюзов Узбекистана и представителями работодателей.

(часть третья статьи 241 в редакции Закона Республики Узбекистан от 26 декабря 2016 года №ЗРУ-416 – СЗ РУ, 2016 г., №52, ст. 597)

См. Список работ с неблагоприятными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет (рег. №1990 от 29.07.2009 г.) и Положение об установлении предельно допустимых норм при подъеме и перемещении тяжестей лицами моложе восемнадцати лет (рег. №1954 от 12.05.2009 г.).

Статья 242. Сокращенная продолжительность рабочего времени для лиц моложе восемнадцати лет

Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати шести часов в неделю, а для лиц в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет не более двадцати четырех часов в неделю.

(часть первая статьи 242 в редакции Закона Республики Узбекистан от 24 декабря 2009 года №ЗРУ-239 – СЗ РУ, 2009 г., №52, ст. 554)

Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

**Статья 243. Оплата труда работников моложе
восемнадцати лет при сокращенной продолжительности
ежедневной работы**

Оплата труда работников моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы производится в таком же размере, как для работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд учащихся, работающих на предприятиях в свободное от учебы время, оплачивается исходя из отработанного времени или в зависимости от выработки.

**Статья 244. Ежегодный трудовой отпуск лицам моложе
восемнадцати лет**

Работникам моложе восемнадцати лет ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью не менее тридцати календарных дней и может быть использован ими в летнее время или любое другое удобное для них время года.

Если рабочий год, за который предоставляется отпуск, охватывает период до и после достижения работником восемнадцати лет, продолжительность отпуска исчисляется за стаж работы до достижения восемнадцати лет из расчета тридцати календарных дней, а за стаж работы после достижения восемнадцати лет на общих основаниях.

См. ст. 142 настоящего Кодекса.

**Статья 245. Запрещение привлечения лиц моложе
восемнадцати лет к ночным, сверхурочным работам и
работам в выходные дни**

Запрещается привлекать лиц моложе восемнадцати лет к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные дни.

Для дополнительной информации см. ст.ст. 122, 124, 130 настоящего Кодекса.

**Статья 246. Дополнительные гарантии для лиц моложе
восемнадцати лет при прекращении трудового договора**

Прекращение трудового договора с работниками моложе восемнадцати лет по инициативе работодателя допускается помимо

соблюдения общего порядка прекращения трудового договора с согласия местного органа по труду.

Статья 247. Прекращение трудового договора по требованию родителей, опекунов (попечителей) и уполномоченных на то органов

Родители и опекуны (попечители), а также органы надзора за охраной труда и межведомственные комиссии по делам несовершеннолетних вправе требовать прекращения трудового договора с лицами моложе восемнадцати лет, если продолжение работы угрожает их здоровью или сопряжено с иным ущербом для них.

(текст статьи 247 в редакции Закона Республики Узбекистан от 14 сентября 2017 года №ЗРУ-446 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 978)

Статья 247¹. Дополнительные гарантии для выпускников образовательных учреждений

При прекращении трудового договора по инициативе работодателя с выпускниками средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, а также высших учебных заведений, обучавшимися по государственным грантам, поступившими на работу впервые в течение трех лет со дня окончания соответствующего образовательного учреждения, до истечения трехлетнего срока со дня заключения трудового договора работодатель должен уведомить об этом местный орган по труду.

(статья 247¹ введена Законом Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года №ЗРУ-355 – СЗ РУ, 2013 г., №41, ст. 543)

§ 3. ЛЬГОТЫ ДЛЯ ЛИЦ, СОВМЕЩАЮЩИХ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

Статья 248. Создание условий для совмещения работы с обучением

Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве, повышающим квалификацию или обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от производства, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

Статья 249. Льготы работникам, обучающимся в образовательных учреждениях

Работники, обучающиеся в образовательных учреждениях без отрыва от производства, выполняющие учебный план, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск по месту работы, сокращенную рабочую неделю и другие льготы, установленные законодательными и иными нормативными актами о труде.

См. абзац седьмой части третьей ст. 143, абзац шестой части третьей ст. 144, ст.ст. 250, 254 – 257 настоящего Кодекса.

Статья 250. Время представления ежегодных отпусков обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях

При предоставлении обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях ежегодных отпусков, работодатель обязан, по желанию обучающихся, приурочивать эти отпуска ко времени экзаменов и лабораторно-экзаменационных сессий.

(статья 251 утратила силу в соответствии с Законом Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года №ЗРУ-355 – СЗ РУ, 2013 г., №41, ст. 543)

(статья 252 утратила силу в соответствии с Законом Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года №ЗРУ-355 – СЗ РУ, 2013 г., №41, ст. 543)

(статья 253 исключена Законом Республики Узбекистан от 24 декабря 2009 года №ЗРУ-239 – СЗ РУ, 2009 г., №52, ст. 554)

Статья 254. Отпуска работникам для сдачи вступительных экзаменов в высшие учебные заведения

Работникам, допущенным к вступительным экзаменам, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы при поступлении в высшие учебные заведения продолжительностью не менее чем пятнадцать календарных дней, не считая времени проезда к месту нахождения учебных заведений и обратно.

(статья 254 в редакции Закона Республики Узбекистан от 24 декабря 2009 года №ЗРУ-239 – СЗ РУ, 2009 г., №52, ст. 554)

Статья 255. Льготы по рабочему времени для обучающихся в высших и средних специальных, профессиональных учебных заведениях без отрыва от производства

Работникам, обучающимся в высших и средних специальных, профессиональных учебных заведениях без отрыва от производства, предоставляется не менее одного свободного от работы дня в неделю при шестидневной рабочей неделе для подготовки к занятиям с сохранением среднего заработка на период десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи выпускных экзаменов. При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов.

(статья 255 в редакции Закона Республики Узбекистан от 24 декабря 2009 года №ЗРУ-239 – СЗ РУ, 2009 г., №52, ст. 554)

Статья 256. Отпуска в связи с обучением в высших и средних специальных учебных заведениях

Работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы на период участия в лабораторно-экзаменационной сессии: для обучающихся на первом и втором курсах по вечерней форме обучения в высших учебных заведениях – не менее двадцати календарных дней, в средних специальных учебных заведениях – не менее десяти календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних специальных учебных заведениях – не менее тридцати календарных дней ежегодно; для обучающихся на третьем и последующих курсах по вечерней форме обучения в высших учебных заведениях – не менее тридцати календарных дней, в средних специальных учебных заведениях – не менее двадцати календарных дней, а по заочной форме обучения в высших и средних специальных учебных заведениях не менее сорока календарных дней ежегодно; на период сдачи выпускных экзаменов в высших и средних специальных учебных заведениях – не менее тридцати календарных дней; на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) в высших учебных заведениях – четыре месяца, в средних специальных учебных заведениях – два месяца.

Работникам, обучающимся на последних курсах высших и средних специальных учебных заведений, для подготовки материалов к дипломному проекту предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью тридцать календарных дней. На период указанного отпуска студенты и учащиеся зачисляются на стипендию на общих основаниях.

См. Инструкцию о порядке назначения и выплаты стипендий студентам высших образовательных учреждений (рег. №1339 от 16.04.2004 г.).

Статья 257. Льготы по оплате проезда к месту нахождения учебного заведения

Работодатель оплачивает работникам, обучающимся в высших учебных заведениях по заочной форме обучения, проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно для участия в лабораторно-экзаменационной сессии один раз в год в размере не менее пятидесяти процентов стоимости проезда.

(часть первая статьи 257 в редакции Закона Республики Узбекистан от 24 декабря 2009 года №ЗРУ-239 – СЗ РУ, 2009 г., №52, ст. 554)

В таком же размере производится оплата проезда для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) или сдачи выпускного экзамена.

Статья 258. Творческие отпуска

Для завершения докторской диссертации, а также написания учебников и учебно-методических пособий лицам, сочетающим производственную или педагогическую деятельность с научной работой, предоставляются творческие отпуска с сохранением средней месячной заработной платы и должности по месту основной работы.

(часть первая статьи 258 в редакции Закона Республики Узбекистан от 7 октября 2013 года №ЗРУ-355 – СЗ РУ, 2013 г., №41, ст. 543)

Порядок предоставления творческих отпусков и их продолжительность определяется законодательством.

См. Порядок предоставления творческих отпусков (приложение №7), утвержденный постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 марта 1997 года №133.

ГЛАВА XV. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Статья 259. Стороны и содержание индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры – это разногласия между работодателем и работником по применению законодательных и иных нормативных актов о труде, условий труда, предусмотренных трудовым договором. В этих случаях стороной спора в интересах работника может выступать представительный орган работников.

См. ст.ст. 21 и 22 настоящего Кодекса и ст. 12 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности».

Статья 260. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются: комиссиями по трудовым спорам, за исключением споров, указанных статьей 269 настоящего Кодекса; районными (городскими) судами.

См. Закон Республики Узбекистан «О судах», Гражданский процессуальный кодекс Республики Узбекистан.

Работник вправе по своему выбору за разрешением трудового спора обратиться в комиссию по трудовым спорам или непосредственно в суд.

Индивидуальный трудовой спор по вопросам установления условий труда рассматривается в соответствии со статьей 280 настоящего Кодекса.

Статья 261. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется настоящим Кодексом, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в районных (городских) судах определяется, кроме того, Гражданским процессуальным кодексом Республики Узбекистан.

Статья 262. Образование комиссии по трудовым спорам

Коллективным договором, а если он не заключен – по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников может быть предусмотрено создание комиссии по трудовым спорам.

Комиссии по трудовым спорам создаются на паритетных началах работодателем и профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Члены комиссии от профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников утверждаются постановлением (решением) соответствующего органа, а представители работодателя его приказом.

Количественный состав и сроки полномочий комиссии по трудовым спорам определяются коллективным договором, а если он не заключен – по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

Статья 263. Компетенция комиссии по трудовым спорам

Трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Комиссии по трудовым спорам рассматривают индивидуальные трудовые споры за исключением тех, по которым установлен иной порядок их рассмотрения (статьи 269, 276).

Статья 264. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника на заседание комиссии без уважительных причин может быть вынесено решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно.

Работник, профсоюзный комитет или иной представительный орган работников имеют право пригласить адвоката для участия в рассмотрении трудового спора.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, требовать от работодателя представления необходимых расчетов и документов.

На заседании должно присутствовать равное количество членов комиссии представителей работодателя и профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников.

Обязанности председателя на каждом заседании комиссии по трудовым спорам выполняются поочередно представителями работодателя и профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны.

На каждом заседании комиссии сторонами назначаются председатель и секретарь следующего заседания, на которых возлагается подготовка и созыв заседания.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол.

Статья 265. Решение комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам принимается по соглашению между представителями работодателя и профсоюзного комитета либо иного представительного органа работников.

Решение комиссии должно быть мотивированным и основанным на законодательных и иных нормативных актах о труде, трудовом договоре.

В решении комиссии по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

Решение подписывается председателем и секретарем заседания. Оно имеет обязательную силу и какому-либо утверждению не подлежит.

Копия решения комиссии вручается работнику, работодателю и профсоюзному комитету либо иному представительному органу работников в трехдневный срок со дня принятия решения.

Статья 266. Исполнение решения комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению работодателем в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения работодателем решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в районный (городской) суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения в районный (городской) суд, судебный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

Для дополнительной информации см. Закон Республики Узбекистан «Об исполнении судебных актов и актов иных органов».

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Статья 267. Перенесение рассмотрения трудового спора в районный (городской) суд и обжалование решения комиссии по трудовым спорам

Если комиссия по трудовым спорам в десятидневный срок не рассмотрела или не разрешила трудовой спор, заинтересованный работник вправе перевести его рассмотрение в районный (городской) суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано заинтересованным работником или работодателем в районный (городской) суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии. Пропуск указанного срока не является основанием для отказа в приеме заявления. Признав причины пропуска уважительными, суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу.

См. ст. 270 настоящего Кодекса, пункты 2 и 3 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998

года №12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».

Статья 268. Право на обращение в суд за рассмотрением трудового спора

Право на обращение в суд с заявлением о рассмотрении трудового спора имеют:

1) работник, профессиональный союз или иной представительный орган работников;

См. ст. 259 настоящего Кодекса и ст. 12 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности».

2) правовой инспектор труда;

См. абзац одиннадцатый пункта 8 Положения о Государственной правовой инспекции труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 19 февраля 2010 года №29.

3) работодатель, когда он не согласен с решением комиссии по трудовым спорам, а также по спорам о возмещении ему вреда, причиненного работником;

См. часть вторую ст. 207 настоящего Кодекса.

4) прокурор.

См. ст. 26 Закона Республики Узбекистан «О прокуратуре» и пункт 2 ст. 5 Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан.

Статья 269. Трудовые споры, подлежащие непосредственному рассмотрению в районных (городских) судах

Непосредственно в районных (городских) судах рассматриваются трудовые споры:

1) если по месту работы работника не создана комиссия по трудовым спорам;

2) о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки основания прекращения трудового договора, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;

3) о возмещении работником материального вреда работодателю;

4) о возмещении работодателем вреда (в том числе морального), причиненного работнику повреждением его здоровья при исполнении трудовых обязанностей или имуществу работника;

5) об отказе в приеме на работу в случаях, предусмотренных частью второй статьи 78 настоящего Кодекса;

б) по вопросам, которые были предварительно решены работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников.

Трудовые споры, помимо перечисленных в части первой настоящей статьи, по желанию работника также рассматриваются непосредственно в районных (городских) судах.

Трудовые споры о возмещении работодателю материального вреда, причиненного должностными лицами, рассматриваются также экономическими судами в случаях, когда причинение должностным лицом вреда обнаружено при рассмотрении экономического спора.

(часть третья статьи 269 в редакции Закона Республики Узбекистан от 14 сентября 2017 года №3РУ-446 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 978)

Недопустим отказ в рассмотрении заявления работника на том основании, что спор не был рассмотрен в комиссии по трудовым спорам.

Статья 270. Сроки обращения за разрешением трудового спора

Для обращения в суд или комиссию по трудовым спорам устанавливаются следующие сроки:

по спорам о восстановлении на работе – один месяц со дня вручения работнику копии приказа о прекращении с ним трудового договора;

по спорам о возмещении работником материального вреда, причиненного работодателю – один год со дня обнаружения работодателем причиненного вреда;

по другим трудовым спорам – три месяца с того дня, как работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам сроков, установленных в настоящей статье, они могут быть восстановлены судом или комиссией по трудовым спорам.

По спорам о возмещении вреда, причиненного здоровью работника, срок обращения в суд не устанавливается.

Статья 271. Принятие решений по спорам о прекращении трудового договора и о переводе на другую работу

В случае прекращения трудового договора без законного основания или с нарушением установленного порядка либо незаконного перевода на другую работу, работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор.

Решая вопрос о правомерности прекращения трудового договора по инициативе работодателя суд оценивает обоснованность прекращения трудовых отношений с работником.

Для дополнительной информации см. постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года №12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».

Работнику, трудовой договор с которым прекращен в связи с незаконным осуждением либо отстраненному от работы (должности) в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности, должна быть предоставлена прежняя работа (должность), а при невозможности этого (ликвидация предприятия, сокращение штата) или при наличии иных предусмотренных законом оснований, препятствующих восстановлению на работе (должности) – другая равноценная работа (должность).

См. ст. 310 Уголовно-процессуального кодекса Республики Узбекистан.

Статья 272. Изменение формулировки причин прекращения трудового договора

В случае признания формулировки причины прекращения трудового договора неправильной или несоответствующей действующему законодательству, суд изменяет формулировку и указывает в решении причину прекращения трудового договора в точном соответствии с действующим законодательством со ссылкой на соответствующую статью (пункт) закона. Одновременно суд решает вопрос о предоставлении гарантий, предусмотренных законодательством и о размере причитающегося работнику выходного пособия.

См. ст.ст. 67, 109, 237, 246 настоящего Кодекса, ст. 25 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения».

По просьбе работника суд может ограничиться вынесением решения об изменении формулировки основания прекращения трудового договора на собственное желание или соглашение сторон.

См. абзац второй и третий пункта 50 постановления Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 17 апреля 1998 года №12 «О применении судами законодательства, регулирующего прекращение трудового договора (контракта)».

Если работник считает, что формулировка прекращения трудового договора ущемляет его честь и достоинство, то районный (городской) суд, рассматривая спор, одновременно, по требованию работника, решает вопрос о возмещении ему морального вреда.

См. подраздел 2 («Исковое производство») раздела II Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан и постановление Пленума Верховного суда Республики Узбекистан от 28 апреля 2000 года №7 «О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда».

Статья 273. Немедленное исполнение решений по некоторым трудовым делам

Решение суда о восстановлении на работе работника, с которым трудовой договор был незаконно прекращен, а также об изменении формулировки оснований прекращения трудового договора либо решение органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган по рассмотрению трудового спора, принявший решение, выносит соответственно определение или решение о выплате работнику среднего заработка или разницы в заработке в полном размере за все время задержки. Если незаконно переведенный работник обратился в суд на основании выданного комиссией по трудовым спорам удостоверения о принудительном исполнении ее решения, определение о выплате работнику заработной платы за время вынужденного прогула, вызванного задержкой исполнения решения комиссии по трудовым спорам, выносит суд.

Немедленному исполнению подлежит также решение органа по рассмотрению трудовых споров о присуждении работнику заработной платы, но не свыше, чем за три месяца.

См. пункты 2, 3 и 4 ст. 219 Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан.

Статья 274. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном прекращении трудового договора или незаконном переводе

В случае причинения должностным лицом вреда работодателю, связанного с выплатой заработной платы работнику, с которым незаконно был прекращен трудовой договор, или работнику, незаконно переведенному на другую работу, суд возлагает обязанность возместить причиненный вред на это должностное лицо. Такая обязанность возлагается, если прекращение трудового договора или перевод произведен с очевидным нарушением закона или если должностное лицо задержало исполнение решения суда о восстановлении на работе.

Размер возмещения ущерба не может превышать трех месячных окладов должностного лица.

Статья 275. Удовлетворение денежных требований работника

Работодатель вправе удовлетворить денежные требования работника за все время без ограничения срока.

При наличии спора о взыскании заработной платы органом по рассмотрению трудовых споров в полном объеме удовлетворяются следующие денежные требования работника:

об оплате вынужденного прогула, вызванного несвоевременной выдачей работнику трудовой книжки при прекращении трудового договора;

См. ст. 108 настоящего Кодекса.

об оплате вынужденного прогула, вызванного неисполнением работодателем решения органа по рассмотрению трудового спора о восстановлении работника на прежней работе;

о выплате причитающейся работнику компенсации за неиспользованный отпуск.

При рассмотрении трудовых споров об оплате работнику времени вынужденного прогула, вызванного незаконным прекращением трудового договора, незаконным переводом на другую рабо-

ту или незаконным отстранением от работы, денежные требования работника удовлетворяются органом по рассмотрению трудовых споров не более чем за один год.

Другие денежные требования работника подлежат удовлетворению не более чем за три года.

Статья 276. Особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий государственных служащих

Трудовые споры отдельных категорий государственных служащих по вопросам прекращения трудового договора, перевода на другую работу, возмещения вреда, связанного с необоснованным переводом или прекращением трудовых отношений, и наложения дисциплинарных взысканий рассматриваются в порядке, установленном законом.

В частности, см. ст.ст. 72, 73, 76¹ Закона Республики Узбекистан «О судах», ст. 48 Закона Республики Узбекистан «О прокуратуре», часть четвертую статьи 8 Закона Республики Узбекистан «О государственной таможенной службе».

Статья 277. Освобождение работников от судебных расходов

Работники при обращении в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты судебных расходов.

См. ст.ст. 103, 110 Гражданского процессуального кодекса Республики Узбекистан, пункты 1 и 4 ст. 329 Налогового кодекса Республики Узбекистан.

Статья 278. Ограничение взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих трудовые споры

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему по решению комиссии по трудовым спорам, а также по судебному решению по трудовому спору, при отмене решения в порядке надзора, допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Статья 279. Условия обратного взыскания излишне выплаченной заработной платы

Заработная плата, излишне выплаченная работодателем в добровольном порядке, в том числе при неправильном применении закона, не может быть удержана обратно, за исключением случаев излишней выплаты вследствие счетных ошибок.

Суммы, излишне выплаченные работнику вследствие сообщения ложных сведений или представления им подложных документов, взыскиваются с него на основании судебного решения или приговора.

Статья 280. Рассмотрение споров об установлении новых или изменении существующих условий труда

Трудовые споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда разрешаются работодателем и соответствующим профсоюзным органом или иным представительным органом работников.

См. ст. 88 настоящего Кодекса.

Трудовые споры по вопросам применения положений законодательных и иных нормативных актов о труде, а также обязательств трудового договора об установлении новых или изменении существующих условий труда рассматриваются по выбору работника в комиссии по трудовым спорам или в суде.

Статья 281. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов)

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

Порядок разрешения коллективных трудовых споров по поводу установления новых или изменения существующих условий труда устанавливается законом.

Коллективные трудовые споры по поводу применения законодательных и иных нормативных актов о труде, включая коллективные договоры, соглашения, локальные акты, принятые по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным

представительным органом работников, подлежат судебному рассмотрению. Коллективные трудовые споры по поводу применения коллективных договоров, соглашений и иных локальных актов, принятых по соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников, рассматриваются судами по заявлению одной из сторон.

При рассмотрении в судах дел, указанных в части третьей настоящей статьи, и исполнении их решений применяются соответствующие правила и сроки, установленные настоящим Кодексом для индивидуальных трудовых споров.

См. ст.ст. 261, 268, 269 и 270 настоящего Кодекса.

ГЛАВА XVI. ГОСУДАРСТВЕННОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

§ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 282. Распространение государственного социального страхования на всех работников

Государственному социальному страхованию подлежат все работники.

Статья 283. Взносы на государственное социальное страхование

Взносы на государственное социальное страхование уплачивают работодатели, а также сами застрахованные работники.

Для дополнительной информации см. Положение о внебюджетном Пенсионном фонде при Министерстве финансов Республики Узбекистан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 19 февраля 2010 года №30, Положение о порядке уплаты страховых взносов во внебюджетный Пенсионный фонд при Министерстве финансов Республики Узбекистан гражданами Республики Узбекистан, работающими за границей, и отдельными категориями лиц, рабочее время которых не поддается учету, а также порядке учета их трудового стажа и размера заработка, принимаемого для исчисления пенсии, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан 22 февраля 2016 года №46.

Неуплата работодателями взносов на государственное социальное страхование не лишает застрахованного работника права на обеспечение за счет средств государственного социального страхования.

Статья 284. Виды обеспечения за счет государственного социального страхования

Застрахованные работники, а в соответствующих случаях и их семьи обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:

пособиями по временной нетрудоспособности, а женщины, кроме того, пособиями по беременности и родам;

См. ст.ст. 285 и 286 настоящего Кодекса.

пособиями при рождении ребёнка;

См. ст. 287 настоящего Кодекса.

государственными пенсиями по возрасту, по инвалидности и по случаю потери кормильца;

См. ст.ст. 289 – 294 настоящего Кодекса.

другими выплатами, предусмотренными законодательством.

Средства государственного социального страхования используются также в установленном порядке на оплату санаторно-курортного лечения, отдыха, лечебного (диетического) питания застрахованных работников, содержание оздоровительных лагерей для детей, другие мероприятия по государственному социальному страхованию.

Для дополнительной информации см. Положение о внебюджетном Пенсионном фонде при Министерстве финансов Республики Узбекистан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 19 февраля 2010 года №30 и Положение о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию (рег. №1136 от 14.05.2002 г.).

§ 2. ПОСОБИЯ ПО ГОСУДАРСТВЕННОМУ СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ

Статья 285. Пособие по временной нетрудоспособности

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается при болезни, трудовом или ином увечье, в том числе при бытовой трав-

ме, при уходе за больным членом семьи, карантине, санаторно-курортном лечении и протезировании.

Пособие по временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья и профессионального заболевания выплачивается в размере полного заработка, а в остальных случаях в размере от шестидесяти до ста процентов заработка в зависимости от продолжительности уплаты работником взносов на государственное социальное страхование (общего стажа работы), числа несовершеннолетних детей-иждивенцев и других обстоятельств.

Минимальный размер пособия по временной нетрудоспособности не может быть меньше минимального размера заработной платы, установленного законодательством, и не должен превышать заработка, из которого исчисляется пособие.

Для дополнительной информации см. постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 28 февраля 2002 года №71 «О совершенствовании предела выплаты пособий по временной нетрудоспособности» и параграф 2 Положения о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию (рег. №1136 от 14.05.2002 г.).

Статья 286. Пособие по беременности и родам

Пособие по беременности и родам выплачивается в размере полного заработка в течение всего отпуска по беременности и родам (статья 233).

См. параграф 4 Положения о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию (рег. №1136 от 14.05.2002 г.).

Статья 287. Пособие при рождении ребенка

При рождении ребенка выдается единовременное пособие. Размер пособия на каждого рожденного ребенка и порядок его выплаты устанавливаются законодательством.

См. параграф 6 Положения о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию (рег. №1136 от 14.05.2002 г.).

Статья 288. Пособие на погребение

В случае смерти застрахованного работника или члена его семьи выплачивается пособие на погребение в размере и порядке, определяемых законодательством.

См. параграф 8 Положения о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию (рег. №1136 от 14.05.2002 г.).

§ 3. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Статья 289. Пенсия по возрасту

Пенсия по возрасту назначается застрахованным работникам на общих основаниях мужчинам – по достижении шестидесяти лет при общем трудовом стаже не менее двадцати пяти лет, женщинам – по достижении пятидесяти пяти лет при общем трудовом стаже не менее двадцати лет.

См. ст. 7 Закона Республики Узбекистан «О государственном пенсионном обеспечении граждан».

Отдельным категориям застрахованных работников пенсия устанавливается при пониженном пенсионном возрасте, а в соответствующих случаях – и при пониженном трудовом стаже.

См. ст.ст. 8 – 14 Закона Республики Узбекистан «О государственном пенсионном обеспечении граждан».

Статья 290. Пенсия по инвалидности

Пенсия по инвалидности назначается застрахованным работникам, признанным в установленном законодательством порядке инвалидами I и II групп вследствие:

трудоустройства или профессионального заболевания – независимо от продолжительности трудовой деятельности;

других причин – при соответствующем общем трудовом стаже, продолжительность которого зависит от возраста застрахованного работника ко времени наступления инвалидности.

См. главу III («Пенсии по инвалидности») Закона Республики Узбекистан «О государственном пенсионном обеспечении граждан».

(текст статьи 290 в редакции Закона Республики Узбекистан от 22 декабря 2010 года №ЗРУ-272 – СЗ РУ, 2010 г., №51, ст. 483)

Статья 291. Пенсия по случаю потери кормильца

Пенсия по случаю потери кормильца устанавливается нетрудоспособным членам семьи умершего кормильца вследствие трудового увечья или профессионального заболевания независимо от продолжительности его трудовой деятельности, а при наступлении смерти вследствие других причин – при соответствующем общем трудовом стаже, продолжительность которого зависит от возраста застрахованного работника ко дню смерти.

См. главу IV («Пенсии по случаю потери кормильца») Закона Республики Узбекистан «О государственном пенсионном обеспечении граждан».

Статья 292. Право выбора вида пенсии

Застрахованным работникам (а в случае потери кормильца членам их семьи), имеющим право на различные виды государственных пенсий, назначается одна пенсия по их выбору.

См. ст. 4 Закона Республики Узбекистан «О государственном пенсионном обеспечении граждан».

Статья 293. Размер государственных пенсий

Размер государственных пенсий определяется в порядке, установленном законом.

См. ст.ст. 25 – 29 Закона Республики Узбекистан «О государственном пенсионном обеспечении граждан».

Статья 294. Порядок обеспечения застрахованных работников государственными пенсиями

Порядок назначения, исчисления и выплаты государственных пенсий определяется законом.

См. главы VII («Назначение пенсии»), VIII («Перерасчет пенсий») и IX («Выплата пенсий») Закона Республики Узбекистан «О государственном пенсионном обеспечении граждан» и Положение о порядке назначения и выплаты государственных пенсий, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 8 сентября 2011 года №252.

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНING
ҚОНУНИ
06.05.1993 й. 839-ХII сон**

МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ ТЎҒРИСИДА

(янги таҳрири)

Мазкур таҳрир ЎзР 22.09.2016 й.
ЎРҚ-410-сон Қонуни билан тасдиқланган

1-модда. Ушбу Қонуннинг мақсади

Ушбу Қонуннинг мақсади меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги муносабатларни тартибга солишдан иборат.

**2-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун
ҳужжатлари**

Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ушбу Қонун ва бошқа қонун ҳужжатларидан иборатдир.

Агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида Ўзбекистон Республикасининг меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларида назарда тутилганидан бошқача қоидалар белгиланган бўлса, халқаро шартнома қоидалари қўлланилади.

3-модда. Ушбу Қонуннинг амал қилиш соҳаси

Ушбу Қонун:

корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар (бундан буён матнда ташкилотлар деб юритилади) билан, шунингдек, алоҳида ёлловчилар билан меҳнат муносабатларида бўлган ходимларга;

ишлаб чиқариш амалиётини ўтаётган олий таълим муассасалари талабаларига, ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасалари ўқувчиларига, бошқа таълим муассасалари тингловчиларига;

ташкилотларда ишлаш учун жалб этиладиган ҳарбий хизматчиларга;

муқобил хизматни ўтаётган фуқароларга;

суд ҳукмига кўра жазони ўтаётган шахсларга улар жазони ижро этиш муассасалари томонидан белгиланадиган ташкилотларда

ишлаши даврида, шунингдек, маъмурий қамокка олиш тарзидаги маъмурий жазо қўлланилган шахсларга, бошқа турдаги ишларни бажаришга, шу жумладан, жамият ва давлат манфаатларини кўзлаб ташкил этиладиган ишларни бажаришга жалб этиладиган шахсларга нисбатан татбиқ этилади.

Ушбу Қонун иш берувчиларга нисбатан ҳам татбиқ этилади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган шахслар бундан буён матнда ходимлар деб аталади.

4-модда. Асосий тушунчалар

Ушбу Қонунда қуйидаги асосий тушунчалар қўлланилади:

жамоавий ҳимоя воситалари – тузилиши ёки вазифаси жиҳатидан ишлаб чиқариш биноси ва ишлаб чиқариш жараёни билан боғлиқ бўлган, ходимларга зарарли ишлаб чиқариш омили ва (ёки) хавfli ишлаб чиқариш омили таъсирининг олдини олиш ёки уни камайтириш, шунингдек, ифлосланишлардан ҳимоя қилиш учун мўлжалланган техник воситалар ва бошқа воситалар;

зарарли ишлаб чиқариш омили – таъсири ходимнинг касб касаллигига чалинишига олиб келиши мумкин бўлган ишлаб чиқариш омили;

иш ўрни – меҳнат фаолияти жараёнида ходимнинг доимий ёки вақтинчалик бўлиш жойи;

ишлаб чиқариш фаолияти – маҳсулот ишлаб чиқариш, хом ашёни қайта ишлаш, ишлар бажариш, хизматлар кўрсатиш чоғида амалга ошириладиган ҳаракатлар йиғиндиси;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса – ходимнинг иш берувчининг ҳудудида ҳам, унинг ташқарисида ҳам ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда, шу жумладан, иш берувчи томонидан берилган транспортда иш жойига келаётган ёки ишдан қайтаётган вақтда меҳнатда майиб бўлишига ёки соғлиғининг бошқача тарзда шикастланишига олиб келган ва ходимни бошқа ишга ўтказиш заруратига, у касбга оид меҳнат қобилиятини вақтинча ёки турғун йўқотишига ёхуд вафот этишига сабаб бўлган ҳодиса;

касб касаллиги – ходимнинг унга зарарли ишлаб чиқариш омили ёки хавfli ишлаб чиқариш омили таъсири натижасида юза-

га келган ва унинг касбга оид меҳнат қобилиятини вақтинча ёхуд турғун йўқотишига сабаб бўлган ўткир ёки сурункали касаллиги;

меҳнат шароитлари – меҳнатни амалга ошириш чоғидаги ижтимоий ва ишлаб чиқариш омиллари йиғиндиси;

меҳнатни муҳофаза қилиш – меҳнат жараёнида инсоннинг хавфсизлигини, ҳаёти ва соғлиғи, иш қобилияти сақланишини таъминлашга доир ҳуқуқий, ижтимоий-иқтисодий, ташкилий, техникавий, санитария-гигиена, даволаш-профилактика, реабилитация тадбирлари ҳамда воситалари тизими;

меҳнатда майиб бўлиш – ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходиса оқибатида ходимнинг касбга оид меҳнат қобилиятини вақтинча ёки турғун йўқотиши;

ноқулай ишлаб чиқариш омиллари – зарарли ишлаб чиқариш омилнинг ва (ёки) хавфли ишлаб чиқариш омилнинг мавжудлиги;

хавфли ишлаб чиқариш омили – таъсири ходимнинг шикастланишига олиб келиши мумкин бўлган ишлаб чиқариш омили;

шахсий ҳимоя воситалари – ходимга зарарли ишлаб чиқариш омили ва (ёки) хавфли ишлаб чиқариш омили таъсирининг олдини олиш ёки уни камайтириш, шунингдек, ифлосланишлардан ҳимоялаш учун фойдаланиладиган техник воситалар ва бошқа воситалар.

5-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий йўналишлари

Меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий йўналишлари қуйидагилардан иборат:

ходимнинг ҳаёти ва соғлиғи устуворлигини таъминлаш;

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;

давлат ва хўжалик бошқаруви органларининг, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги фаолиятини мувофиқлаштириш;

барча ташкилотлар учун меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги талабларни белгилаш;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этилиши ус-
тидан давлат назорати ва текширувини амалга ошириш;

ходимларни химоя қилувчи хавфсиз техника, технология ва воситаларнинг ишлаб чиқилиши ва жорий этилишини рағбатлантириш;
фан, техника ютуқларидан ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича илғор миллий ва хорижий тажрибадан фойдаланиш;
ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан жабрланган ёки касб касаллигига чалинган ходимларни ижтимоий химоя қилиш;
халқаро ҳамкорликни амалга ошириш.

6-модда. Меҳнатни муҳофаза қилишни давлат томонидан бошқариш

Меҳнатни муҳофаза қилишни давлат томонидан бошқариш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги махсус ваколатли давлат органи, шунингдек, меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида қонун ҳужжатларига мувофиқ айрим ваколатларга эга бўлган бошқа давлат органлари томонидан амалга оширилади.

7-модда. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги ваколатлари

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси:

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ягона давлат сиёсати амалга оширилишини таъминлайди;

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат дастурларини тасдиқлайди ва амалга оширади;

давлат ва хўжалик бошқаруви органларининг, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги фаолияти мувофиқлаштирилишини таъминлайди;

меҳнат шароитларининг давлат экспертизасини ўтказиш тартибини белгилайди;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва касб касалликларини текшириш ҳамда ҳисобга олиш тартибини белгилайди;

ташкilotларда меҳнатни муҳофаза қилиш хизматини ташкил этиш тартибини белгилайди;

меҳнатни муҳофаза қилиш учун иш берувчи томонидан маблағлар ажратиш, шунингдек, меҳнатни муҳофаза қилиш жамғармаларини тузиш ва уларнинг маблағларидан фойдаланиш тартибини белгилайди;

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида халқаро ҳамкорликни амалга оширади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.

8-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги махсус ваколатли давлат органининг ваколатлари

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги махсус ваколатли давлат органидир.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги:

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ягона давлат сиёсатини амалга оширади;

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат дастурлари ва бошқа дастурларни ишлаб чиқиш ҳамда амалга оширишда иштирок этади;

меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатларни ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ўз ваколатлари доирасида ишлаб чиқади, келишиб олади ҳамда тасдиқлайди;

меҳнатни муҳофаза қилишга онд талабларга риоя этилиши, шу жумладан, ноқулай ва алоҳида меҳнат шароитларида ишлаганлик учун ходимларга имтиёзлар ва компенсациялар берилиши юзасидан давлат назорати ҳамда текширувини амалга оширади;

меҳнат шароитларининг давлат экспертизаси ўтказилишини таъминлайди;

давлат ва хўжалик бошқаруви органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ҳамда бошқа ташкилотлар билан меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ҳамкорлик қилади;

давлат ва хўжалик бошқаруви органларининг, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги фаолиятини мувофиқлаштириб боради;

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги хизматлар бозори профессионал иштирокчиларининг ягона реестрини Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда юритади;

меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати мониторингини ўткази-
зади;

ишлаб чиқаришдаги жароҳатланишларнинг сабабларини таҳлил қилади ҳамда давлат ва хўжалик бошқаруви органларига, маҳаллий давлат ҳокимияти органларига, юридик ва жисмоний шахсларга бундай жароҳатланишларнинг олдини олиш бўйича таклифлар киритади;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларнинг махсус текшируви ўтказилишини ва ҳисобга олинишини таъминлайди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.

9-модда. Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги ваколатлари

Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги:

ҳодимларнинг дастлабки тарзда (ишга кираётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўрикларини ўтказиш тартибини белгилайди;

ишлаб чиқариш муҳити омилларининг зарарлилиги ва хавфлилиги, меҳнат жараёнининг оғирлиги ва тигизлиги кўрсаткичлари бўйича санитария қоидаларини, нормаларини ва гигиена нормативларини белгилайди;

меҳнат шароитлари ноқулай ишларда банд бўлган ходимларга бериладиган сутни (шунга тенг бўлган бошқа озик-овқат махсулотларини), даволаш-профилактика озик-овқатини, газланган тузли сувни (иссиқ цехларда ишловчилар учун) бериш нормативларини белгилайди;

ҳодимни енгилроқ ишга ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсирини истисно этадиган ишга ўтказиш учун тиббий ва бошқа кўрсаткичлар рўйхатини тасдиқлайди;

ҳодим касб касаллигига чалинган деб гумон қилинганда унинг меҳнат шароитларининг санитария-гигиена тавсифини тузишга доир талабларни белгилайди;

касб касалликларини аниқлаш ва ходимларнинг касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотганлиги даражасини аниқлаш учун йўлланма бериш тартибини белгилайди.

Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.

10-модда. Давлат ва хўжалик бошқаруви органларининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги ваколатлари

Давлат ва хўжалик бошқаруви органлари ўз ваколатлари доирасида:

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат дастурларини ва бошқа дастурларни ишлаб чиқиш ҳамда амалга оширишда иштирок этади;

меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатларни ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқади;

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги тармоқ мақсадли ва махсус дастурларни тасдиқлайди ҳамда уларнинг амалга оширилишини таъминлайди;

тизимидаги ташкилотларда меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этилишини таъминлаш бўйича чора-тадбирларни амалга оширади;

тизимидаги ташкилотларда ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларнинг ва ходимлар соғлиғига бошқача шикаст етказилишининг текширувдан ўтказилиши ҳамда ҳисобга олинишини ташкил этади ва таъминлайди;

тизимидаги ташкилотлар раҳбарлари ва мутахассисларининг меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича тайёрланиши, қайта тайёрланиши, малакаси оширилиши ва билимлари текширилишини ташкил этади.

Давлат ва хўжалик бошқаруви органлари конун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.

11-модда. Маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги ваколатлари

Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари:

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат дастурларини ва бошқа дастурларни амалга оширишда иштирок этади;

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги ҳудудий дастурларни тасдиқлайди ва амалга оширади;

давлат ва хўжалик бошқаруви органлари тегишли ҳудудий бўлинмаларининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги фаолиятини мувофиқлаштириб боради.

Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.

12-модда. Ташкилотнинг меҳнатни муҳофаза қилиш хизматлари

Ишлаб чиқариш фаолиятини амалга оширувчи, ходимларининг сони эллик киши ва ундан ортиқ бўлган ҳар бир ташкилотда меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилишини таъминлаш, уларнинг бажарилиши устидан назоратни амалга ошириш мақсадида меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати ташкил этилади ёки меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича тегишли тайёргарликка эга бўлган мутахассис лавозими жорий этилади. Элликта ва ундан ортиқ транспорт воситаси мавжуд бўлган ташкилотда йўл ҳаракати хавфсизлиги хизмати ҳам ташкил этилади ёки йўл ҳаракати хавфсизлиги бўйича мутахассис лавозими жорий этилади.

Ходимларининг сони эллик нафардан кам бўлган ташкилотда меҳнатни муҳофаза қилиш хизматини ташкил этиш ёки меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича мутахассис лавозимини жорий этиш тўғрисидаги қарор иш берувчи томонидан мазкур ташкилот фаолиятининг ўзига хос хусусияти ҳисобга олинган ҳолда қабул қилинади.

Меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати ва йўл ҳаракати хавфсизлиги хизмати ташкилотнинг мустақил таркибий бўлинмалари бўлиб, улар бевосита ташкилот раҳбарига бўйсунади.

Меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати мутахассислари меҳнатни муҳофаза қилиш қондалари ва нормаларига барча ходимлар томонидан риоя этилишини назорат қилиш, таркибий бўлинмаларнинг раҳбарларига аниқланган қоидабузарликларни бартараф этиш тўғрисида ижро этилиши мажбурий бўлган кўрсатмалар бериш, шунингдек, меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар талабларини бузаётган шахсларни жавобгарликка тортиш тўғрисида ташкилот раҳбарига тақдимномалар киритиш ҳуқуқига эга.

Меҳнатни муҳофаза қилиш хизматининг вазифалари меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги хизматлар бозорининг профессионал иштирокчилари томонидан шартнома асосида амалга оширилиши мумкин.

13-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги хизматлар бозорининг профессионал иштирокчилари

Меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида шартнома асосида хизматлар кўрсатувчи юридик шахслар меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги хизматлар бозорининг профессионал иштирокчиларидир.

Меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги хизматлар бозорининг профессионал иштирокчилари:

ташкilotларда меҳнатни муҳофаза қилиш хизматининг вазифаларини амалга ошириши;

иш ўринларининг меҳнат шaroитлари бўйича аттестациясини ўтказиши;

меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича мутахассисларни қайта тайёрлаши ва уларнинг малакасини ошириши;

ташкilotда меҳнатнинг муҳофаза қилинишини бошқариш тизими аудитини ўтказиши мумкин.

Меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги хизматлар бозорининг профессионал иштирокчиларига ва улар томонидан хизматлар бажарилишига доир талаблар, шунингдек, уларнинг ягона реестрини юритиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

14-модда. Иш ўринларининг меҳнат шaroитлари бўйича аттестацияси

Иш ўринларининг меҳнат шaroитлари бўйича аттестацияси меҳнат шaroитларининг, иш ўринларидаги меҳнат жараёни оғирлиги ва тўғизлигининг ҳамда уларнинг жароҳатланиш жиҳатидан хавфлилигининг меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар талабларига мувофиқлигини баҳолаш, зарарли ишлаб чиқариш омилини ва (ёки) хавфли ишлаб чиқариш омилини аниқлаш мақсадида ўтказиладиган тадбирлар мажмуидир.

Иш ўринларининг меҳнат шaroитлари бўйича аттестациясидан қуйидагилар ўтказилиши керак:

меҳнат шaroитлари бўйича ходимларга қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда имтиёзлар ва компенсациялар назарда тутилган иш ўринлари;

ногиронлар банд бўлган иш ўринлари;

имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқини берадиган ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кўрсаткичлар рўйхатларида кўрсатилган иш ўринлари;

хавфли ишлаб чиқариш объектларидаги иш ўринлари.

Қонун ҳужжатларида, шунингдек, жамоа шартномалари ва келишувларида бошқа иш ўринларининг ҳам меҳнат шароитлари бўйича аттестациядан ўтказилиши назарда тутилиши мумкин.

Иш ўринларининг меҳнат шароитлари бўйича аттестацияси белгиланган тартибда иш берувчининг ўзи томонидан ўтказилади. Иш ўринларининг меҳнат шароитлари бўйича аттестациясини ўтказиш даврийлиги қонун ҳужжатларида белгиланади, бироқ беш йилда камида бир марта ўтказилади.

15-модда. Ташкилотда меҳнатни муҳофаза қилишни бошқариш тизимининг аудити

Ташкилотда меҳнатни муҳофаза қилишни бошқариш тизимининг аудити меҳнатни муҳофаза қилиш тизимининг ҳолатини баҳолаш бўлиб, ушбу аудит иш берувчининг қарорига биноан ўтказилади ва қуйидагиларни ўз ичига олади:

ташкилотда меҳнатни муҳофаза қилишни бошқариш тизимининг меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар талабларига мувофиқлигини аниқлаш;

меҳнатни муҳофаза қилишни бошқариш тизимининг ишлаши сифатини, ишлаб чиқаришдаги жароҳатланишлар ва касб касалликларининг олдини олишга, даражасини камайтиришга қаратилган тадбирлар самарадорлигини баҳолаш;

аниқланган камчиликларни бартараф этишга, ишлаб чиқаришдаги жароҳатланишлар ва касб касалликларининг олдини олишга қаратилган тақлифлар ҳамда тавсиялар ишлаб чиқиш.

Ташкилотда меҳнатни муҳофаза қилишни бошқариш тизимининг аудити меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги хизматлар бозорининг профессионал иштирокчилари томонидан шартнома асосида амалга оширилади.

16-модда. Мехнатни муҳофаза қилишни молиялаштириш

Мехнатни муҳофаза қилишни молиялаштириш куйидагилар ҳисобидан амалга оширилади:

Ўзбекистон Республикасининг давлат бюджетидан ажратиладиган бюджет маблағлари;

иш берувчининг ўз маблағлари;

конун ҳужжатларида белгиланган тартибда тузилган мехнатни муҳофаза қилиш жамғармаларининг маблағлари;

юрidik ва жисмоний шахсларнинг ҳомийлик хайриялари;

конун ҳужжатларида тақиқланмаган бошқа манбалар.

Мехнатни муҳофаза қилиш учун бюджет маблағлари тегишли (республика ва маҳаллий) бюджетларда алоҳида қайд билан ажратилади, бу маблағлардан бошқарув органларининг, назорат қилувчи ва текширувчи органларнинг таъминоти, илмий-тадқиқот ишларини молиялаштириш, мехнатни муҳофаза қилишга оид давлат дастурларини ва бошқа дастурларни бажариш учун фойдаланилади.

Ҳар бир иш берувчи мехнатни муҳофаза қилиш учун зарур бўлган маблағларни конун ҳужжатларида, жамоа шартномасида, шунингдек, жамоа келишувларида ёки бошқа ички норматив ҳужжатларда белгиланадиган миқдорда ажратади. Ходимлар ана шу мақсадлар учун бирор-бир чиким қилмайдилар.

Ташкилотлар мехнатни муҳофаза қилиш бўйича жамғармани ўзининг тижорат фаолияти ва бошқа фаолиятидан олинадиган фойда (даромадлар), шунингдек, конун ҳужжатларида тақиқланмаган бошқа манбалар ҳисобидан ташкил этишга ҳақлидир.

Мехнатни муҳофаза қилишга мўлжалланган маблағлардан бошқа мақсадлар учун фойдаланилиши мумкин эмас.

Мехнатни муҳофаза қилиш учун иш берувчи томонидан маблағлар ажратиш, шунингдек, мехнатни муҳофаза қилиш бўйича жамғармаларни ташкил этиш ва уларнинг маблағларидан фойдаланиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ўзбекистон Қасаба уюшмалари федерацияси иштирокида белгиланади.

**17-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича
мутахассисларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва
уларнинг малакасини ошириш**

Олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаларида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича мутахассисларнинг тайёрланиши белгиланган тартибда таъминланади.

Олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасалари иқтисодиётнинг турли тармоқларидаги ишлаб чиқариш ҳамда ижтимоий соҳа хусусиятлари ҳисобга олинган ҳолда талабалар ва ўқувчилар томонидан меҳнатни муҳофаза қилиш курси мажбурий ўрганилишини ташкил этиши керак.

Давлат ва хўжалик бошқаруви органлари ҳамда иш берувчилар меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича мутахассислар қайта тайёрланишини ва уларнинг малакаси оширилишини таъминлайди.

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича мутахассисларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

**18-модда. Ходимларни сут, даволаш-профилактика
озик-овқати, газланган тузли сув, шахсий химоя ва
гигиена воситалари билан таъминлаш**

Меҳнат шароитлари ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар белгиланган нормалар бўйича сут (шунга тенг бўлган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озиқ-овқати, газланган тузли сув (иссик цехларда ишловчилар учун), махсус кийим-бош, махсус пойабзал ҳамда бошқа шахсий химоя ва гигиена воситалари билан бепул таъминланади. Бундай ишларнинг рўйхати, уларни бериш нормалари, улар билан таъминлаш тартиби ва шартлари жамoa шартномалари ҳамда келишувларида белгиланади, агар улар тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишувга кўра, конун ҳужжатларида белгиланган нормативларга мувофиқ белгиланади.

Ходимларнинг шахсий химоя воситаларини олиш, саклаш, ювиш, тозалаш, таъмирлаш, дезинфекция қилиш ва зарарсизлантириш иш берувчининг маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

19-модда. Объектларни лойиҳалаштириш, қуриш, реконструкция қилиш ва улардан фойдаланиш, ишлаб чиқариш воситаларини ишлаб чиқариш ва таъмирлаш чоғида меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларни таъминлаш

Меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар талабларига жавоб бермайдиган объектларни лойиҳалаштириш, қуриш, реконструкция қилиш ва улардан фойдаланишга, ишлаб чиқариш воситаларини ишлаб чиқариш ва таъмирлашга, технологияларни жорий этишга, шу жумладан, хориждан олинганларини жорий этишга йўл қўйилмайди.

Йўл қўйиладиган энг юқори нормативлари (концентрациялари) белгиланган тартибда ишлаб чиқилмаган ва тегишли экспертизалардан ўтказилмаган зарарли моддаларнинг ишлаб чиқаришда қўлланилиши тақиқланади.

20-модда. Ташкилотларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш воситаларини яратиш ва ишлаб чиқариш борасидаги фаолиятини рағбатлантириш

Ташкилотлар фойдасининг меҳнатни муҳофаза этишга оид адабиётларни, плакатларни, бошқа тарғибот воситаларини нашр этиш ҳисобидан ҳосил бўлган қисмига, шунингдек, илмий-тадқиқот ва лойиҳа-конструкторлик ташкилотлари фойдасининг жамоавий ҳимоя воситалари ва шахсий ҳимоя воситаларининг, ишлаб чиқариш муҳитини назорат қилиш асбоблари ва дозиметрия воситаларининг янгиларини яратиш, мавжуд воситаларни ишлаб чиқариш ҳамда реализация қилиш ҳисобидан олинган қисмига қонун ҳужжатларига мувофиқ имтиёзли солиқ солиш белгиланиши мумкин.

21-модда. Ишга қабул қилишда ва бошқа ишга ўтказишда меҳнатни муҳофаза қилишга бўлган ҳуқуқнинг кафолатлари

Меҳнат шартномасининг шартлари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа шартномалари, шунингдек, жамоа келишувлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги бошқа ички норматив ҳужжатлар талабларига мувофиқ бўлиши керак.

Фуқароларни соғлиғининг ҳолатига кўра ўзига тўғри келмайдиган ишга қабул қилиш ва ходимларни бошқа шундай ишга ўтказиш тақиқланади.

Фуқароларни соғлиғи ва ҳаётига юқори даражада хавф туғдириши мумкинлиги олдиндан аён бўлган ишга қабул қилиш ҳамда ходимларни бошқа шундай ишга ўтказиш чоғида иш берувчи уларни бу ҳақда огоҳлантириши шарт.

Соғлиғининг ҳолатига кўра енгилроқ ишга ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсирини истисно этадиган ишга ўтказишга муҳтож ходимларни иш берувчи ана шундай ишга уларнинг розилиги билан, тиббий хулосага мувофиқ вақтинча ёки муддатини чекламай ўтказиши шарт.

Соғлиғининг ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсирини истисно этадиган кам ҳақ тўланадиган ишга ўтказишда ходимларнинг аввалги ўртача ойлик иш ҳақи Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида белгиланган тартибда ва муддатларда сақланиб қолади.

22-модда. Ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги ҳуқуқлари ва мажбуриятлари

Ходим куйидаги ҳуқуқларга эга:

меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатларнинг ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг талабларига мос бўлган иш ўрнига эга бўлиш;

иш берувчидан меҳнат шартлари тўғрисида, шу жумладан, касб касалликлари ва бошқа касалликларга чалиниш эҳтимоли мавжудлиги, шу муносабат билан ўзига берилиши лозим бўлган имтиёзлар ва компенсациялар, шунингдек, шахсий ҳимоя воситалари ва жамоавий ҳимоя воситалари ҳақида ахборот олиш;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид белгиланган нормалар ва талабларга мувофиқ иш берувчининг маблағлари ҳисобидан шахсий ҳимоя воситалари билан таъминланиш;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан конун ҳужжатларида белгиланган тартибда давлат томонидан мажбурий ижтимоий сугурта қилиниш;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид талаблар бузилганлиги оқибатида ўз ҳаёти ва соғлиғи учун хавф юзага келган тақдирда, агар

шундай ҳолатлар меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этилиши устидан давлат назорати ҳамда текширувини амалга оширувчи органлар томонидан тасдиқланса, ишларни бажаришни бундай хавф бартараф этилгунинга қадар рад этиш;

ўз иш ўрнидаги меҳнат шароитлари ҳамда муҳофазаси меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширувчи орган томонидан текширишдан ўтказилиши учун сўровнома бериш;

иш берувчининг маблағлари ҳисобидан меҳнатнинг хавфсиз услублари ва усуллари бўйича ўқиш;

қонун ҳужжатларида белгиланган имтиёзлар ва компенсацияларни олиш;

ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майин бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етиши муносабати билан ҳаётига ёки соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини иш берувчидан ундириш;

ўз иш ўрнида меҳнат қилиш учун хавфсиз шароитлар таъминланиши билан боғлиқ масалалар кўриб чиқиладиганда ва ўзи билан содир бўлган бахтсиз ҳодиса ёки унинг касб касаллиги текшириладиганда шахсан ўзи иштирок этиш ёки ўз вакиллари орқали иштирок этиш;

тиббий тавсияларга мувофиқ навбатдан ташқари тиббий кўриқдан ўтиш, ушбу тиббий кўриқдан ўтиш вақтида унинг иш жойи (лавозими) ва иш ҳақи сақланиши;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид талаблар бузилганлиги оқибатида иш ўрни тугатилган тақдирда иш берувчининг маблағлари ҳисобидан қайта тайёргарликдан ўтиш.

Ходим қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

Ходим:

меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар талабларига риоя этиши;

шахсий химоя воситаларини тўғри қўллаши;

меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар олиши, меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ўқувдан ва малака оширишдан ўтиши;

одамларнинг ҳаёти ва соғлиғига бевосита хавф туғдирувчи ҳар қандай вазият тўғрисида, шунингдек, иш жараёнида ёки у билан

боғлиқ ҳолда содир бўлган ҳар қандай бахтсиз ҳодиса ҳақида иш берувчини дарҳол хабардор қилиши шарт.

Ходимнинг зиммасида қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

23-модда. Иш берувчининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги ҳуқуқлари ва мажбуриятлари

Иш берувчи қуйидаги ҳуқуқларга эга:

ходимлардан меҳнатни муҳофаза қилишга ҳамда ишларни ҳавфсиз олиб боришга доир нормалар, қоидалар ва йўриқномаларга риоя этишни талаб қилиш;

ходимларнинг алкоғолли ичимликдан, гиёҳвандлик моддаси ёки токсик модда таъсиридан маст ҳолатда эканлигини аниқлаш учун уларни текширувдан ўтказиш;

ходимлар ишлаб чиқаришда олган жароҳатланишларнинг оғирлик даражаси, ходимларда уларнинг жароҳатланишига олиб келиши мумкин бўлган касаллик мавжудлиги тўғрисида, шунингдек, уларнинг алкоғолли ичимликдан, гиёҳвандлик моддаси ёки токсик модда таъсиридан маст ҳолатда эканлиги ҳақида маълумотлар олиш;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширувчи органларнинг қарорлари, улар мансабдор шахсларининг ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) устидан бевосита судга ёки бўйсунув тартибда юқори турувчи органга ёхуд мансабдор шахсга шикоят қилиш;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этганлик учун ходимларни тақдирлаш ва моддий рағбатлантириш чора-тадбирларини кўриш;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларни бузганликда айбдор ходимларни интизомий жавобгарликка тортиш.

Иш берувчи қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

Иш берувчи:

ҳар бир иш ўрнида меҳнат шароитларининг меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига мувофиқ бўлишини таъминлаши;

бинолар, иншоотлар, асбоб-ускуналардан фойдаланиш, технологик жараёнларни амалга ошириш чоғида, шунингдек, ишлаб

чиқаришда хом ашё ва материалларни қўллаш, ишлар бажариш ва хизматлар кўрсатиш чоғида ходимларнинг хавфсизлигини таъминлаши;

иш ўринларида меҳнат шароитларининг ҳолати, айниқса, зарарли ишлаб чиқариш омиллари ва хавфли ишлаб чиқариш омиллари юзасидан назоратни амалга ошириши;

меҳнат шароитлари тўғрисида, шу жумладан, касб касалликлари ва бошқа касалликлар хавфи мавжудлиги, муайян иш ўринларида ва ишлаб чиқаришда меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати ҳақида, шунингдек, шу муносабат билан ходимларга берилиши лозим бўлган имтиёзлар ва компенсациялар, шахсий ҳимоя воситалари тўғрисида ходимларни ўз вақтида хабардор қилиши;

қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда меҳнатни муҳофаза қилиш хизматини ва йўл ҳаракати хавфсизлиги хизматини ташкил этиши;

ходимларни белгиланган нормалар бўйича сут, даволаш-профилактика озик-овқати, газланган тузли сув, шахсий ҳимоя ҳамда гигиена воситалари билан таъминлаши, шунингдек, жамоавий ҳимоя воситалари қўлланилишини таъминлаши;

ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар олишини, меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ўқувдан, қайта тайёргарликдан ўтишини, малака оширишини ва билимлари текширилишини таъминлаши;

меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқувдан ўтмаган, йўл-йўриқлар олмаган ва билимлари текширилмаган шахсларни ишга қўймаслиги;

ходимларга имтиёзлар ва компенсациялар белгиланадиган, имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқи бериладиган, ногиронлар банд бўлган зарарли, хавфли ва бошқача меҳнат шароитларига эга иш ўринларида қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда иш ўринларининг меҳнат шароитлари бўйича аттестациясини ўтказиши;

дастлабки тарзда (ишга кираётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўриклар белгиланган тартибда ўтказилишини ташкил этиши;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширувчи органларга, шунингдек, касаба уюшмаларига ва ходимларнинг бошқа вакиллик органларига уларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш ҳолати, бахтсиз

ходисаларни ва касб касалликларини текшириши юзасидан назоратни, текширишни ва мониторингни амалга ошириши учун зарур бўлган ахборот ва материалларни тақдим этиши;

авария вазиятларининг олдини олиш, бундай вазиятлар юзага келганда ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғини сақлаш, шу жумладан, жабрланганларга биринчи ёрдам кўрсатиш бўйича чора-тадбирлар кўриши;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этилиши устидан давлат назорати ва текширувини амалга оширувчи органларнинг кўрсатмаларини бажариши ҳамда касаба уюшмаларининг ва ходимлар бошқа вакиллик органларининг тақдимномаларини кўриб чиқиши;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисалар ва касб касалликларидан давлат томонидан мажбурий ижтимоий суғурта қилинишини, шунингдек, иш берувчининг фуқаролик жавобгарлиги мажбурий суғурта қилинишини таъминлаши;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисаларни ва касб касалликларини белгиланган тартибда текширувдан ўтказиши, шунингдек, уларнинг ҳисобини юритиши шарт.

Иш берувчининг зиммасида қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

24-модда. Мажбурий тиббий кўриклар

Иш берувчи ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг ва умумий белгиланган пенсия ёшига етган шахсларнинг, ногиронларнинг, шунингдек, бир қатор касблар ва ишлаб чиқаришлар ходимларининг Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланган тартибда дастлабки тарзда (ишга кираётганда) ва даврий (меҳнат фаолияти давомида) мажбурий тиббий кўриклардан ўтказилишини ташкил этиши шарт.

Тиббий кўриклар ташкилотларга тиббий хизматлар кўрсатувчи даволаш-профилактика муассасалари томонидан, бундай муассасалар мавжуд бўлмаган тақдирда эса ташкилот жойлашган ердаги ҳудудий даволаш-профилактика муассасаси томонидан ўтказилади.

Қонун ҳужжатларига мувофиқ мажбурий тиббий кўриклардан ўтиши лозим бўлган шахслар бошқа ишга ўтказилган тақдирда ҳам тиббий кўрикларни ўтказиш мажбурияти иш берувчининг зиммасига юклатилади.

Тиббий кўриклардан ўтилиши муносабати билан ходимлар чиқимдор бўлмайдилар.

Ходимлар тиббий кўриклардан ўтишдан бўйин товлашга ҳақли эмас.

Ходимлар тиббий кўриклардан ўтишдан бўйин товлаган ёки улар ўтказилган текширувлар натижаларига кўра тиббий комиссиялар томонидан берилган тавсияларни бажармаган тақдирда иш берувчи уларни ишга қўймасликка ҳақли.

Агар ходим ўз соғлигининг ҳолати меҳнат шароитлари билан боғлиқ ҳолда ёмонлашган деб ҳисобласа, у навбатдан ташқари тиббий кўрик ўтказилишини талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Тиббий кўрикларни ўтказиш вақтида ходимнинг иш жойи (лавозими) ва ўртача ойлик иш ҳақи сақланади.

25-модда. Ходимларга меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар бериш ва уларни ўқитиш

Иш берувчи барча янги ишга кираётган, шунингдек, бошқа ишга ўтказилаётган ходимлар учун меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар бериши, ишларни бажаришнинг хавфсиз услублари ва усулларини ҳамда бахтсиз ҳодисалардан жабрланганларга ёрдам кўрсатишга ўқитишни ташкил этиши шарт.

Хавфлилиги юқори бўлган ишлаб чиқаришга ишга кираётган ёки касбий танлов талаб этиладиган ишга кираётган ходимлар учун ишларни бажаришнинг хавфсиз услублари ва усулларига дастлабки тарзда тайёрлаш, касб бўйича имтиҳонлар топширган ҳолда бир ой мобайнида стажировка ва сўнгра меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича даврий аттестация ўтказилади.

Ташкилотларнинг ходимлари, шу жумладан, раҳбарлари ўз касблари ва иш турлари учун меҳнатни муҳофаза қилишнинг давлат бошқарувини амалга оширувчи давлат органлари томонидан белгиланган тартибда ҳамда муддатларда меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ўқувдан ўтиши, йўл-йўриқлар олиши, билимлари текширилиши ва аттестациядан ўтиши керак.

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича белгиланган тартибда ўқувдан ўтмаган, йўл-йўриқлар олмаган ва билимлари текширилмаган шахсларни ишга қўйиш тақиқланади.

26-модда. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва касб касалликларини текшириш ҳамда ҳисобга олиш

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва ходимларнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда соғлигининг бошқача тарзда шикастланиши, шунингдек, касб касалликлари белгиланган тартибда текширилиши ҳамда ҳисобга олинishi шарт.

Фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича ишлар бажарувчи (хизматлар кўрсатувчи) шахсларга нисбатан ҳам ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ҳамда соғлигининг бошқача тарзда шикастланиши, касб касалликлари белгиланган тартибда текширилиши ва ҳисобга олинishi шарт.

27-модда. Ходимларнинг айрим тонфалари учун меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги муносабатларни тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари

Меҳнат шароити оғир, зарарли ва хавfli ишларда банд бўлган ходимлар, шунингдек, ходимларнинг айрим тонфалари (аёллар, ўн саккиз ёшдан кичик бўлган шахслар, меҳнат қобилияти чекланган шахслар) учун меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги муносабатларни тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари қонун ҳужжатларида белгиланади.

28-модда. Меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этилиши устидан давлат назорати ва текшируви

Меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этилиши устидан давлат назорати ва текшируви Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси тасдиқлайдиган Низомга мувофиқ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг меҳнат бўйича давлат техник инспекторлари томонидан амалга оширилади.

Меҳнат бўйича давлат техник инспекторлари қуйидаги ҳуқуқларга эга:

назорат ва текширув вазифаларини бажариш учун зарур бўлган ҳужжатларни, тушунтиришларни, ахборотни ташкилотларнинг раҳбарлари ва бошқа мансабдор шахсларидан сўраш ва олиш;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни махсус текширишлардан ўтказиш ёки текширишда иштирок этиш;

ташкilotларнинг раҳбарларига ва бошқа мансабдор шахсларига меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари бузилишларини бартараф қилиш ҳақида ижро этилиши мажбурий бўлган кўрсатмаларни тақдим этиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганликда айбдор мансабдор шахсларга нисбатан қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда чоралар кўриш ҳақида тақдимномалар киритиш;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга мувофиқ бўлмаган шахсий ҳимоя воситаларидан ва жамоавий ҳимоя воситаларидан фойдаланишни тақиқлаш;

меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг талабларини бузганликда айбдор шахсларни белгиланган тартибда маъмурий жавобгарликка тортиш;

меҳнат хавфсизлиги талабларига жавоб бермайдиган ҳамда ходимларнинг ҳаёти ёки соғлиғига хавф туғдирадиган ташкilotларнинг фаолиятини ёки асбоб-ускуналардан фойдаланишни қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда тўхтатиб қўйиш;

қурилиши, реконструкцияси тугалланган объектларни фойдаланишга қабул қилиш бўйича комиссия ишида иштирок этиш ва улар меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари талабларига мувофиқ бўлмаган тақдирда тегишли хулосалар бериш;

меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари бузилганлиги ҳамда ишлаб чиқаришда ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш ҳақидаги даъволар юзасидан судда эксперт сифатида иш юритиш.

Меҳнат бўйича давлат техник инспекторлари қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

Меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга риоя этилиши ус-тидан давлат назорати ва текшируви қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа давлат органлари томонидан ҳам амалга оширилади.

29-модда. Меҳнат шароитларининг давлат экспертизаси

Меҳнат шароитларининг давлат экспертизаси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси тасдиқлайдиган Низомга мувофиқ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг меҳнат шароитлари бўйича давлат экспертлари томонидан амалга оширилади.

Меҳнат шароитларининг давлат экспертизаси:

иш ўринларининг меҳнат шароитлари бўйича аттестациясини ўтказиш сифатини;

ходимларга зарарли ва (ёки) хавфли меҳнат шароитларида ишлаганлик учун кафолатлар ҳамда компенсациялар берилишининг тўғрилигини;

ходимларнинг ҳақиқий меҳнат шароитларини баҳолаш мақсадида амалга оширилади.

Меҳнат шароитлари бўйича давлат экспертлари куйидаги ҳуқуқларга эга:

назорат ва текширув вазифаларини бажариш учун зарур бўлган ҳужжатларни, тушунтиришларни, ахборотни ташкилотларнинг раҳбарлари ва бошқа мансабдор шахсларидан сўраш ва олиш;

ташкилотларнинг раҳбарларига ва бошқа мансабдор шахсларига меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари бузилишларини бартараф қилиш ҳақида ижро этилиши мажбурий бўлган кўрсатмаларни тақдим этиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганликда айбдор мансабдор шахсларга нисбатан қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда чоралар кўриш ҳақида тақдимномалар киритиш;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларга мувофиқ бўлмаган шахсий ҳимоя воситаларидан ва жамоавий ҳимоя воситаларидан фойдаланишни тақиқлаш;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларни ва шартларни бузганликда айбдор шахсларни белгиланган тартибда маъмурий жавобгарликка тортиш;

меҳнат хавфсизлиги талабларига жавоб бермайдиган ва ходимларнинг ҳаёти ёки соғлиғига хавф туғдирадиган ташкилотларнинг фаолиятини ёки асбоб-ускуналардан фойдаланишни қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда тўхтатиб қўйиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари бузилганлиги ҳамда ишлаб чиқаришда ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш ҳақидаги даъволар юзасидан судда эксперт сифатида иштирок этиш.

Меҳнат шароитлари бўйича давлат экспертлари қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

Меҳнат шароитларининг давлат экспертизасини ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

**30-модда. Фуқаролар ўзини ўзи бошқариш
органларининг, нодавлат нотижорат ташкилотларининг
ва фуқаролик жамияти бошқа институтларининг
меҳнатни муҳофаза қилишни таъминлашдаги
иштироки**

Фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари, нодавлат нотижорат ташкилотлари ва фуқаролик жамиятининг бошқа институтлари меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат дастурларини, ҳудудий дастурларни ва бошқа дастурларни амалга оширишда иштирок этиши, меҳнатни муҳофаза қилишни таъминлашда иштирок этувчи давлат органларига ва бошқа органларга кўмаклашиши, шунингдек, қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа тадбирларда иштирок этиши мумкин.

**31-модда. Касаба уюшмаларининг, ходимлар бошқа
вакиллик органларининг меҳнатни муҳофаза қилишни
таъминлаш борасидаги ҳуқуқлари**

Касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида вакилликни, шунингдек, ходимларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилишни амалга оширади.

Касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари, шунингдек, ходимларнинг ўзи меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил этган шахслар қуйидаги ҳуқуқларга эга:

ташкилотларнинг раҳбарларидан ва бошқа мансабдор шахсларидан меҳнат шароитлари ва муҳофазаси тўғрисида, шунингдек, ишлаб чиқаришдаги барча бахтсиз ҳодисалар ҳамда касб касалликлари ҳақида ахборот олиш;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва касб касалликларини текширишда иштирок этиш;

ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғига хавф туғилган ҳолларда ишларни тўхтатиб туриш, шунингдек, меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларнинг бузилишларини бартараф этиш тўғрисида иш берувчига таклифлар киритиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш ҳолатини ўрганиш, иш берувчиларнинг жамоа шартномалари ва келишувларида назарда тутилган меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича мажбуриятлари бажарилишини назорат қилиш;

ишлаб чиқариш объектларини ва ишлаб чиқариш воситаларини синаш ҳамда фойдаланишга қабул қилиш бўйича комиссиялар ишида мустақил эксперт сифатида иштирок этиш, тиббий-меҳнат эксперт комиссияси мажлисларида иштирок этиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича техник жиҳатдан тартибга солиш соҳасидаги норматив ҳужжатлар ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқишда иштирок этиш;

меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларни бузганликда, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар фактларини яширганликда айбдор шахсларни жавобгарликка тортиш тўғрисидаги талаблар билан тегишли органларга мурожаат қилиш;

меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда майиб бўлиши ёки соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши туфайли етказилган зарарнинг ўрни қопланиши учун ҳамда ходимларнинг соғлиғи ва меҳнати муҳофаза қилинишига бўлган ҳуқуқлари чекланган бошқа ҳолларда ходимнинг ҳуқуқларини химоя қилиб судга мурожаат этиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа шартномаларида ва келишувларида назарда тутилган мажбуриятлар бузилганлиги, шунингдек, меҳнат шароитларининг ўзгариши билан боғлиқ меҳнат низоларини кўриб чиқишда иштирок этиш.

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил этилган шахсга ўз зиммасига юклатилган вазифаларни бажариши учун ҳар ҳафтада камида икки соат иш вақти ажратилади ва бу вақт учун иш жойи (лавозими) бўйича ўртача ойлик иш ҳақи сақланади.

Қасаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ижтимоий шерикликни амалга оширади, бош келишувлар, тармоқ ва ҳудудий (минтақавий) жамоа келишувлари, жамоа шартномалари тузиши мумкин.

Қасаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари, шунингдек, ходимларнинг ўзи меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича вакил этган шахслар қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

32-модда. Мехнатни муҳофаза қилишга оид талабларга жавоб бермайдиган, ишлаб чиқариш учун мўлжалланган маҳсулотни ишлаб чиқарганлик ва сотганлик учун жавобгарлик

Мехнатни муҳофаза қилишга оид талабларга жавоб бермайдиган, ишлаб чиқариш учун мўлжалланган маҳсулотни ишлаб чиқарганлик ва етказиб берганлик истеъмолчиларга етказилган зарарнинг ўрни қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда қоплашишга сабаб бўлади.

Ўзбекистон Республикасида белгиланган мехнатни муҳофаза қилишга оид талабларга мувофиқ бўлмаган ишлаб чиқариш воситаларини, шахсий ҳимоя воситаларини ва жамоавий ҳимоя воситаларини, шу жумладан, чет эллардан олинган шундай воситаларни сотиш, тарқатиш ва реклама қилиш тақиқланади ҳамда белгиланган тартибда жавобгарликка сабаб бўлади.

33-модда. Ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги

Иш берувчи ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши туфайли унинг ҳаёти ва соғлиғига ўзи етказган зарарнинг ўрнини қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда тўлиқ ҳажмда қоплаши шарт.

Ходимнинг соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш жабрланувчининг меҳнатда майиб бўлишига қадар бўлган ўртача ойлик иш ҳақига нисбатан жабрланувчи томонидан касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотиш даражасига мувофиқ бўлган фонизлардаги ҳар ойлик тўловдан, шунингдек, ходимнинг бир йиллик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тўловидан ҳамда ходимнинг соғлиғи шикастланишидан келиб чиққан қўшимча харажатларни (агар у даволаниш, протез кўйдириш ва тиббий ҳамда ижтимоий ёрдамнинг бошқа турларига муҳтож деб топилган бўлса, ушбу тадбирлар билан боғлиқ харажатлар, шунингдек, жабрланувчининг қайта тайёргарлиги ва тиббий хулосага мувофиқ ишга жойлашиши учун харажатлар ва бошқа харажатлар) компенсация қилишдан иборатдир.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги оқибатида ходим вафот этган тақдирда зарарнинг ўрни қопланиши

хукукига эга бўлган шахсларга боқувчининг вафоти билан боғлиқ ҳолда етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш учун қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ҳар ойлик тўловлар амалга оширилади, шунингдек, вафот этган ходимнинг ўртача йиллик иш ҳақининг олти бараваридан кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тўланади ва дафн этиш харажатларининг ўрни қопланади.

Вояга етмаган ходимнинг соғлиғига зарар етказилган тақдирда зарарнинг ўрнини қоплаш унинг аввалги иш ҳақидан келиб чиққан ҳолда, аммо қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақининг беш бараваридан кам бўлмаган миқдорда ҳисоблаб чиқарилади.

34-модда. Ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини юридик шахс қайта ташкил этилган ёки тугатилган тақдирда қоплаш

Ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарар учун белгиланган тартибда жавобгар деб топилган юридик шахс қайта ташкил этилган тақдирда зарарнинг ўрнини қоплаш бўйича тегишли тўловларни тўлаш мажбурияти унинг ҳукукий вориси зиммасида бўлади. Зарарнинг ўрнини қоплаш тўғрисидаги талаблар ҳам унга тақдим этилади.

Ходимнинг меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарар учун жавобгар бўлган, қайта ташкил этилаётган юридик шахснинг маблағлари мавжуд бўлмаган ёки етарли бўлмаган тақдирда тегишли суммалар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда давлат томонидан тўланади. Мазкур суммалар қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ҳам давлат томонидан тўланади.

Ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарар учун белгиланган тартибда жавобгар деб топилган юридик шахс тугатилган тақдирда тегишли тўловлар уларни жабрланувчига тўлаш учун қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда капиталлаштирилиши керак.

Тугатилаётган юридик шахснинг мол-мулки мавжуд бўлмаганлиги ёки етарли бўлмаганлиги сабабли тўловларни капиталлаштириш мумкин бўлмаган ҳолларда тегишли суммалар жабрланувчига қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда давлат томонидан тўланади.

35-модда. Низоларни ҳал этиш

Меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги низолар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ҳал этилади.

36-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун жавобгарлик

Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганликда айбдор шахслар белгиланган тартибда жавобгар бўлади.

ЗАКОН
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН
06.05.1993 г. №839-ХП

ОБ ОХРАНЕ ТРУДА

(Новая редакция)

В редакции Закона РУз от 22.09.2016 г.
№ЗРУ-410

Статья 1. Цель настоящего Закона

Целью настоящего Закона является регулирование отношений в области охраны труда.

Статья 2. Законодательство об охране труда

Законодательство об охране труда состоит из настоящего Закона и иных актов законодательства.

Если международным договором Республики Узбекистан установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены законодательством Республики Узбекистан об охране труда, то применяются правила международного договора.

Статья 3. Сфера действия настоящего Закона

Действие настоящего Закона распространяется на:

работников, состоящих в трудовых отношениях с предприятиями, учреждениями и организациями (далее – организации), а также с отдельными нанимателями;

студентов высших образовательных учреждений, учащихся средних специальных, профессиональных образовательных учреждений, слушателей других образовательных учреждений, проходящих производственную практику;

военнослужащих, привлекаемых для работы в организациях;

граждан, проходящих альтернативную службу;

лиц, отбывающих наказание по приговору суда, в период их работы в организациях, определяемых учреждениями по исполнению

осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда;

стимулирование разработки и внедрения безопасной техники, технологии и средств защиты работников;

использование достижений науки, техники и передового национального и зарубежного опыта по охране труда;

социальная защита работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональные заболевания;

осуществление международного сотрудничества.

Статья 6. Государственное управление охраной труда

Государственное управление охраной труда осуществляется Кабинетом Министров Республики Узбекистан, специально уполномоченным государственным органом в области охраны труда, а также иными государственными органами, которые в соответствии с законодательством имеют отдельные полномочия в области охраны труда.

Статья 7. Полномочия Кабинета Министров Республики Узбекистан в области охраны труда

Кабинет Министров Республики Узбекистан:

обеспечивает реализацию единой государственной политики в области охраны труда;

утверждает и реализует государственные программы в области охраны труда;

обеспечивает координацию деятельности органов государственного и хозяйственного управления, органов государственной власти на местах в области охраны труда;

устанавливает порядок проведения государственной экспертизы условий труда;

устанавливает порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

определяет порядок создания службы охраны труда в организациях;

определяет порядок выделения средств на охрану труда работодателем, а также образования фондов по охране труда и использования их средств;

осуществляет международное сотрудничество в области охраны труда.

Кабинет Министров Республики Узбекистан может осуществлять и иные полномочия в соответствии с законодательством.

Статья 8. Полномочия специально уполномоченного государственного органа в области охраны труда

Специально уполномоченным государственным органом в области охраны труда является Министерство труда Республики Узбекистан.

Министерство труда Республики Узбекистан:

реализует единую государственную политику в области охраны труда;

участвует в разработке и реализации государственных и иных программ в области охраны труда;

в пределах своих полномочий разрабатывает, согласовывает и утверждает нормативные документы в области технического регулирования и нормативно-правовые акты по вопросам охраны труда;

осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда, в том числе за предоставлением льгот и компенсаций работникам за работу в неблагоприятных и особых условиях труда;

обеспечивает проведение государственной экспертизы условий труда;

взаимодействует с органами государственного и хозяйственного управления, органами государственной власти на местах и другими организациями по вопросам охраны труда;

координирует деятельность органов государственного и хозяйственного управления, органов государственной власти на местах в области охраны труда;

ведет единый реестр профессиональных участников рынка услуг в области охраны труда в порядке, установленном Кабинетом Министров Республики Узбекистан;

проводит мониторинг состояния охраны труда;

анализирует причины производственного травматизма и вносит в органы государственного и хозяйственного управления, органы

государственной власти на местах, юридическим и физическим лицам предложения по их предупреждению;

обеспечивает проведение специального расследования и учет несчастных случаев на производстве.

Министерство труда Республики Узбекистан может осуществлять и иные полномочия в соответствии с законодательством.

Статья 9. Полномочия Министерства здравоохранения Республики Узбекистан в области охраны труда

Министерство здравоохранения Республики Узбекистан:

определяет порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

устанавливает санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса;

устанавливает нормативы выдачи молока (других равноценных пищевых продуктов), лечебно-профилактического питания, газированной соленой воды (работающим в горячих цехах), предоставляемых работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда;

утверждает перечень медицинских и иных показаний для перевода работника на более легкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу;

определяет требования к составлению санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника при подозрении у работника профессионального заболевания;

устанавливает порядок определения профессиональных заболеваний и выдачи направления для определения степени утраты профессиональной трудоспособности работников.

Министерство здравоохранения Республики Узбекистан может осуществлять и иные полномочия в соответствии с законодательством.

Статья 10. Полномочия органов государственного и хозяйственного управления в области охраны труда

Органы государственного и хозяйственного управления в пределах своих полномочий:

участвуют в разработке и реализации государственных и иных программ в области охраны труда;

разрабатывают нормативные документы в области технического регулирования и нормативно-правовые акты по вопросам охраны труда;

утверждают и обеспечивают реализацию отраслевых целевых и специальных программ в области охраны труда;

осуществляют меры по обеспечению соблюдения требований охраны труда в подведомственных организациях;

организуют и обеспечивают проведение расследования и учета несчастных случаев на производстве и иных повреждений здоровья работников в подведомственных организациях;

организуют подготовку, переподготовку, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда руководителей и специалистов подведомственных организаций.

Органы государственного и хозяйственного управления могут осуществлять и иные полномочия в соответствии с законодательством.

Статья 11. Полномочия органов государственной власти на местах в области охраны труда

Органы государственной власти на местах:

участвуют в реализации государственных и иных программ в области охраны труда;

утверждают и реализуют территориальные программы в области охраны труда;

координируют деятельность соответствующих территориальных подразделений органов государственного и хозяйственного управления в области охраны труда.

Органы государственной власти на местах могут осуществлять и иные полномочия в соответствии с законодательством.

Статья 12. Службы охраны труда организации

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность с численностью пятьдесят и более работников, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соот-

ветствующую подготовку. В организации, насчитывающей пятьдесят и более транспортных средств, также создается служба по безопасности дорожного движения или вводится должность специалиста по безопасности дорожного движения.

В организации с численностью менее пятидесяти работников решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда принимается работодателем с учетом специфики деятельности данной организации.

Служба охраны труда и служба по безопасности дорожного движения являются самостоятельными структурными подразделениями организации и подчиняются непосредственно ее руководителю.

Специалисты службы охраны труда имеют право контролировать соблюдение всеми работниками требований правил и норм по охране труда, выдавать руководителям структурных подразделений обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных нарушений, а также вносить представления руководителю организации о привлечении к ответственности лиц, нарушающих требования нормативных документов в области технического регулирования и нормативно-правовых актов по вопросам охраны труда.

Функции службы охраны труда могут осуществляться профессиональными участниками рынка услуг в области охраны труда на договорной основе.

Статья 13. Профессиональные участники рынка услуг в области охраны труда

Профессиональными участниками рынка услуг в области охраны труда являются юридические лица, оказывающие услуги в области охраны труда на договорной основе.

Профессиональные участники рынка услуг в области охраны труда могут:

- осуществлять функции службы охраны труда в организациях;
- проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- осуществлять переподготовку и повышение квалификации специалистов по охране труда;
- проводить аудит системы управления охраной труда в организации.

Требования к профессиональным участникам рынка услуг в области охраны труда и выполнению ими услуг, а также порядок ведения их единого реестра устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Статья 14. Аттестация рабочих мест по условиям труда

Аттестацией рабочих мест по условиям труда является комплекс мероприятий, проводимых с целью оценки соответствия условий труда, тяжести и напряженности трудового процесса на рабочих местах и их травмоопасности требованиям нормативных документов в области технического регулирования и нормативно-правовых актов по вопросам охраны труда, выявления вредного производственного фактора и (или) опасного производственного фактора.

Аттестации рабочих мест по условиям труда подлежат:

рабочие места, на которых работникам по условиям труда предусмотрены льготы и компенсации в порядке, установленном законодательством;

рабочие места, на которых заняты инвалиды;

рабочие места, указанные в списках производств, учреждений, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на пенсию на льготных условиях;

рабочие места на опасных производственных объектах.

Законодательством, а также коллективными договорами и соглашениями может предусматриваться аттестация и других рабочих мест по условиям труда.

Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится самим работодателем в установленном порядке. Периодичность проведения аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливается законодательством, но не реже одного раза в пять лет.

Статья 15. Аудит системы управления охраной труда в организации

Аудитом системы управления охраной труда в организации является оценка состояния системы охраны труда, который проводится по решению работодателя и включает в себя:

определение соответствия системы управления охраной труда в организации требованиям нормативных документов в области технического регулирования и нормативно-правовых актов по вопросам охраны труда;

оценку качества функционирования системы управления охраной труда, эффективности проводимых мероприятий, направленных на предупреждение, снижение уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

разработку предложений и рекомендаций, направленных на устранение выявленных недостатков, предупреждение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Аудит системы управления охраной труда в организации осуществляется профессиональными участниками рынка услуг в области охраны труда на договорной основе.

Статья 16. Финансирование охраны труда

Финансирование охраны труда осуществляется за счет:

бюджетных ассигнований, выделяемых из Государственного бюджета Республики Узбекистан;

собственных средств работодателя;

средств фондов охраны труда, образованных в порядке, установленном законодательством;

благотворительных пожертвований юридических и физических лиц;

других источников, не запрещенных законодательством.

Бюджетные ассигнования на охрану труда выделяются в соответствующих бюджетах (республиканские и местные) отдельной строкой, используются для содержания органов управления, надзора и контроля, финансирования научно-исследовательских работ, выполнения государственных и иных программ по охране труда.

Каждый работодатель выделяет на охрану труда необходимые средства в размере, определяемом законодательством, коллективным договором, а также коллективными соглашениями или иными локальными нормативными актами. Работники не несут каких-либо расходов на эти цели.

Организации вправе создавать фонд по охране труда за счет прибыли (доходов) от их коммерческой и иной деятельности, а также других источников, не запрещенных законодательством.

Средства на охрану труда не могут быть использованы на иные цели.

Порядок выделения средств на охрану труда работодателем, а также образования фондов по охране труда и использования их средств определяется Кабинетом Министров Республики Узбекистан с участием Федерации профсоюзов Узбекистана.

Статья 17. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда

В высших и средних специальных, профессиональных образовательных учреждениях в установленном порядке обеспечивается подготовка специалистов по охране труда.

Высшие и средние специальные, профессиональные образовательные учреждения должны организовать обязательное изучение студентами и учащимися курса по охране труда с учетом особенностей производства различных отраслей экономики и социальной сферы.

Органы государственного и хозяйственного управления и работодатели обеспечивают переподготовку и повышение квалификации специалистов по охране труда.

Порядок переподготовки и повышения квалификации специалистов по охране труда устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Статья 18. Обеспечение работников молоком, лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой, средствами индивидуальной защиты и гигиены

Работники, занятые на работах с неблагоприятными условиями труда, обеспечиваются бесплатно молоком (другими равноценными пищевыми продуктами), лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой (работающие в горячих цехах), специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и гигиены по установленным нормам. Перечень таких работ, нормы выдачи, порядок и условия обеспечения ими устанавливаются коллективными договорами и соглашениями, а если они не заключены, определяются работодателем по

согласенно с представительным органом работников в соответствии с нормативами, установленными законодательством.

Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников осуществляются за счет средств работодателя.

Статья 19. Обеспечение требований охраны труда при проектировании, строительстве, реконструкции и эксплуатации объектов, выпуске и ремонте средств производства

Проектирование, строительство, реконструкция и эксплуатация объектов, выпуск и ремонт средств производства, внедрение технологий, в том числе приобретенных за рубежом, не отвечающих требованиям нормативных документов в области технического регулирования и нормативно-правовых актов по вопросам охраны труда, не допускается.

Запрещается применение на производстве вредных веществ, на которые не разработаны предельно допустимые нормативы (концентрации) и которые не прошли соответствующие экспертизы в установленном порядке.

Статья 20. Стимулирование деятельности организаций в создании и выпуске средств охраны труда

В соответствии с законодательством может быть установлено льготное налогообложение части прибыли организаций, образуемой за счет издания литературы, плакатов, других средств пропаганды охраны труда, а также научно-исследовательских и проектно-конструкторских организаций, полученной за счет создания новых, выпуска и реализации существующих средств коллективной защиты и средств индивидуальной защиты, приборов контроля производственной среды и средств дозиметрии.

Статья 21. Гарантии права на охрану труда при приеме на работу и переводе на другую работу

Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательства о труде, коллективных договоров, а также

коллективных соглашений и иных локальных нормативных актов об охране труда.

Прием граждан на работу и перевод работников на другую работу, противопоказанную им по состоянию здоровья, запрещается.

При приеме граждан на работу и переводе работников на другую работу с заведомо высоким уровнем возможной угрозы здоровью и жизни работодатель обязан предупредить их об этом.

Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении более легкой или исключаяющей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы, работодатель обязан перевести с их согласия на такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока.

При переводе по состоянию здоровья на более легкую или исключаяющую воздействие неблагоприятных производственных факторов нижеоплачиваемую работу за работниками сохраняется прежний средний месячный заработок в порядке и сроках, установленных Трудовым кодексом Республики Узбекистан.

Статья 22. Права и обязанности работника в области охраны труда

Работник имеет право:

на рабочее место, соответствующее требованиям нормативных документов в области технического регулирования и нормативно-правовых актов по вопросам охраны труда;

на получение информации от работодателя об условиях труда, в том числе о наличии риска профессиональных и иных заболеваний, полагающихся ему в связи с этим льготах и компенсациях, а также средствах индивидуальной защиты и средствах коллективной защиты;

на обеспечение средствами индивидуальной защиты за счет средств работодателя в соответствии с установленными нормами и требованиями охраны труда;

на обязательное государственное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном законодательством;

на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности при подтверждении

этих обстоятельств органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;

на запрос на проведение проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;

на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

на льготы и компенсации, установленные законодательством;

на возмещение работодателем вреда, причиненного жизни или здоровью в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей;

на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая или его профессионального заболевания;

на внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;

на переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

Работник может иметь и иные права в соответствии с законодательством.

Работник обязан:

соблюдать требования нормативных документов в области технического регулирования и нормативно-правовых актов по вопросам охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной защиты;

проходить инструктаж по охране труда, обучение и повышение квалификации по вопросам охраны труда;

немедленно извещать работодателя о любой ситуации, которая создает непосредственную угрозу жизни и здоровью людей, а также о любом несчастном случае, происшедшем в ходе работы или в связи с ней.

Работник может нести и иные обязанности в соответствии с законодательством.

Статья 23. Права и обязанности работодателя в области охраны труда

Работодатель имеет право:

требовать от работников соблюдения норм, правил и инструкций по охране труда и безопасному ведению работ;

проводить освидетельствование работников на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

получать сведения о тяжести полученных работниками производственных травм, наличии у них заболевания, которое могло привести к получению травмы, а также об их нахождении в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

обжаловать решения органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда, действия (бездействие) их должностных лиц непосредственно в суд или в вышестоящий в порядке подчиненности орган либо должностному лицу;

применять меры поощрения и материального стимулирования работников за соблюдение требований охраны труда;

привлекать к дисциплинарной ответственности работников, виновных в нарушении требований охраны труда.

Работодатель может иметь и иные права в соответствии с законодательством.

Работодатель обязан:

обеспечить соответствие условий труда на каждом рабочем месте требованиям охраны труда;

обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также при применении в производстве сырья и материалов, выполнении работ и оказании услуг;

осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, особенно за вредными производственными факторами и опасными производственными факторами;

своевременно информировать работников об условиях труда, в том числе о наличии риска профессиональных и иных заболеваний, состоянии охраны труда на конкретных рабочих местах и производстве, а также полагающихся им в связи с этим льготам и компенсациях, средствах индивидуальной защиты;

создать службу охраны труда и службу по безопасности дорожного движения в порядке, установленном законодательством;

обеспечить по установленным нормам работников молоком, лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой, средствами индивидуальной защиты и гигиены, а также примененные средств коллективной защиты;

обеспечить прохождение работников инструктажа по охране труда, обучение, переподготовку, повышение квалификации и проверку их знаний по вопросам охраны труда;

не допускать к работе лиц, не прошедших обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда;

проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда на рабочих местах с вредными, опасными и иными условиями труда, на которых работникам устанавливаются льготы и компенсации, предоставляется право выхода на пенсию на льготных условиях, на которых заняты инвалиды, в порядке, установленном законодательством;

организовать проведение в установленном порядке обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;

предоставлять органам, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда, а также профессиональным союзам и другим представительным органам работников информацию и материалы, необходимые для осуществления ими контроля, надзора и мониторинга за состоянием охраны труда, расследованием несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

принять меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

исполнять предписания органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда, и рассматривать представления профессиональных союзов и других представительных органов работников;

обеспечить обязательное государственное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также обязательное страхование гражданской ответственности работодателя;

проводить в установленном порядке расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также вести их учет.

Работодатель может нести и иные обязанности в соответствии с законодательством.

Статья 24. Обязательные медицинские осмотры

Работодатель обязан организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров лиц, не достигших восемнадцати лет, и лиц, достигших общеустановленного пенсионного возраста, инвалидов, а также работников ряда профессий и производств, в порядке, установленном Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

Медицинские осмотры проводятся лечебно-профилактическими учреждениями, оказывающими медицинские услуги организациям, а в случае их отсутствия – территориальным лечебно-профилактическим учреждением по месту расположения организации.

Обязанность проводить медицинские осмотры возлагается на работодателя и в случае перевода на другую работу лиц, которые в соответствии с законодательством подлежат обязательным медицинским осмотрам.

Работники не несут расходов в связи с прохождением медицинских осмотров.

Работники не вправе уклоняться от прохождения медицинских осмотров.

При уклонении работников от прохождения медицинских осмотров или невыполнении ими рекомендаций, выдаваемых врачебными комиссиями по результатам проведенных обследований, работодатель вправе не допускать их к работе.

Работник имеет право потребовать проведения внеочередного медицинского осмотра, если он полагает, что ухудшение состояния его здоровья связано с условиями труда.

На время проведения медицинских осмотров за работником сохраняется место работы (должность) и среднемесячная заработная плата.

Статья 25. Проведение инструктажа и обучения работников по охране труда

Для всех вновь поступающих, а также переводимых на другую работу работников работодатель обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию помощи пострадавшим от несчастных случаев.

Для работников, поступающих на работу в производства с повышенной опасностью, или на работу, где требуется профессиональный отбор, проводится предварительная подготовка безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировка в течение одного месяца по профессии со сдачей экзаменов и последующей периодической аттестацией по вопросам охраны труда.

Работники организаций, включая руководителей, должны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний и аттестацию по вопросам охраны труда в порядке и сроки, установленные для их профессий и видов работ государственными органами, осуществляющими государственное управление охраной труда.

Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда, запрещается.

Статья 26. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Подлежат обязательному расследованию и учету в установленном порядке несчастные случаи на производстве и иные повреждения здоровья работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, а также профессиональные заболевания.

Подлежат также обязательному расследованию и учету в установленном порядке несчастные случаи на производстве и иные повреждения здоровья, профессиональные заболевания в отношении лиц, выполняющих работы (оказывающих услуги) по гражданско-правовым договорам.

Статья 27. Особенности регулирования отношений в области охраны труда для отдельных категорий работников

Особенности регулирования отношений в области охраны труда работников, занятых на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, а также для отдельных категорий работников (женщин, лиц моложе восемнадцати лет, лиц с ограниченной трудоспособностью) устанавливаются законодательством.

Статья 28. Государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда

Государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда осуществляются государственными техническими инспекторами труда Министерства труда Республики Узбекистан в соответствии с положением, утверждаемым Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Государственные технические инспекторы труда имеют право: запрашивать и получать от руководителей и иных должностных лиц организаций документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

проводить специальные расследования или участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;

предъявлять руководителям и иным должностным лицам организаций обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства об охране труда;

вносить представления о принятии в установленном законодательством порядке мер в отношении должностных лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда;

запрещать использование не соответствующих требованиям охраны труда средств индивидуальной защиты и средств коллективной защиты;

привлекать в установленном порядке к административной ответственности лиц, виновных в нарушении требований законодательства об охране труда;

приостанавливать деятельность организаций или эксплуатацию оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда и создающих угрозу жизни или здоровью работников, в порядке, установленном законодательством;

участвовать в работе комиссии по приемке в эксплуатацию завершенных строительством, реконструкцией объектов и в случае их не соответствия требованиям законодательства об охране труда выдавать соответствующие заключения;

выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законодательства об охране труда и возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работников на производстве.

Государственные технические инспекторы труда могут иметь и иные права в соответствии с законодательством.

Государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда осуществляются и иными государственными органами в соответствии с законодательством.

Статья 29. Государственная экспертиза условий труда

Государственная экспертиза условий труда осуществляется государственными экспертами по условиям труда Министерства труда Республики Узбекистан в соответствии с положением, утвержденным Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:

качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда; правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; фактических условий труда работников.

Государственные эксперты по условиям труда имеют право:

запрашивать и получать от руководителей и иных должностных лиц организаций документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

предъявлять руководителям и иным должностным лицам организаций обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства об охране труда;

вносить представления о принятии в установленном законодательством порядке мер в отношении должностных лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда;

запрещать использование не соответствующих требованиям охраны труда средств индивидуальной защиты и средств коллективной защиты;

привлекать в установленном порядке к административной ответственности лиц, виновных в нарушении требований и условий охраны труда;

приостанавливать деятельность организаций или эксплуатацию оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда и создающих угрозу жизни или здоровью работников, в порядке, установленном законодательством;

выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законодательства об охране труда и возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работников на производстве.

Государственные эксперты по условиям труда могут иметь и иные права в соответствии с законодательством.

Порядок проведения государственной экспертизы условий труда устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Статья 30. Участие органов самоуправления граждан, негосударственных некоммерческих организаций и других институтов гражданского общества в обеспечении охраны труда

Органы самоуправления граждан, негосударственные некоммерческие организации и другие институты гражданского общества могут участвовать в реализации государственных, территориальных и иных программ в области охраны труда, оказывать содействие государственным и иным органам, участвующим в обеспечении охраны труда, а также участвовать в иных мероприятиях в соответствии с законодательством.

Статья 31. Права профессиональных союзов, иных представительных органов работников в обеспечении охраны труда

Профессиональные союзы и иные представительные органы работников осуществляют представительство, а также защиту прав и законных интересов работников в области охраны труда.

Профессиональные союзы и иные представительные органы работников, а также уполномоченные ими лица по охране труда имеют право:

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций об условиях и охране труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

вносить предложения работодателю о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников, а также об устранении нарушений требований охраны труда;

изучать состояние охраны труда, контролировать выполнение обязательств работодателей по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов, на заседаниях врачебно-трудовой экспертной комиссии;

принимать участие в разработке проектов нормативных документов в области технического регулирования и нормативно-правовых актов по вопросам охраны труда;

обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

обращаться в суд в защиту прав работника на возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, и в других случаях ущемления права работников на охрану здоровья и труда;

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда.

Уполномоченному лицу по охране труда для выполнения возложенных на него функций еженедельно представляется рабочее время не менее двух часов с сохранением за это время среднего заработка по месту работы (должности).

Профессиональные союзы и иные представительные органы работников осуществляют социальное партнерство в области охраны труда, могут заключать генеральные, отраслевые и территориальные (региональные) коллективные соглашения, коллективные договоры.

Профессиональные союзы и иные представительные органы работников, а также уполномоченные ими лица по охране труда могут иметь и иные права в соответствии с законодательством.

Статья 32. Ответственность за выпуск и сбыт продукции производственного назначения, не отвечающей требованиям охраны труда

Выпуск и поставка продукции производственного назначения, не отвечающей требованиям охраны труда, влечет возмещение потребителям нанесенного им ущерба в порядке, определенном законодательством.

Продажа, распространение и реклама средств производства, средств индивидуальной защиты и средств коллективной защиты, в том числе приобретенных за границей, не соответствующих установленным в Республике Узбекистан требованиям охраны труда, запрещается и влечет ответственность в установленном порядке.

Статья 33. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника

Работодатель обязан возместить в полном объеме вред, причиненный им жизни и здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением работником трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством.

Возмещение вреда, причиненного здоровью работника, состоит в ежемесячной выплате в процентах к среднему месячному заработку потерпевшего до трудового увечья, соответствующих степени утраты им профессиональной трудоспособности, а также в выплате единовременного пособия в размере не менее годового заработка работника и в компенсации дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья работника (расходы на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи, если он признан нуждающимся в них, а также расходы на переподготовку и трудоустройство потерпевшего в соответствии с медицинским заключением и другие).

В случае смерти работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания,

лицам, имеющим право на возмещение вреда, в установленном законодательством порядке производятся ежемесячные выплаты в возмещении причиненного вреда в связи со смертью кормильца, а также выплачивается единовременное пособие в размере не менее шести средних годовых заработков умершего и возмещаются расходы на погребение.

В случае причинения вреда здоровью несовершеннолетнего работника возмещение вреда исчисляется исходя из его прежнего заработка, но не ниже пятикратного минимального размера заработной платы, установленного законодательством.

Статья 34. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника, в случае реорганизации или ликвидации юридического лица

В случае реорганизации юридического лица, признанного в установленном порядке ответственным за вред, причиненный жизни и здоровью работника, обязанность по выплате соответствующих платежей по возмещению вреда несет его правопреемник. К нему же предъявляются требования по возмещению вреда.

При отсутствии или недостаточности средств у реорганизуемого юридического лица, ответственного за вред, причиненный жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей, присужденные суммы выплачиваются государством в порядке, установленном законодательством. Указанные суммы выплачиваются государством и в иных случаях, предусмотренных законом.

В случае ликвидации юридического лица, признанного в установленном порядке ответственным за вред, причиненный жизни и здоровью работника, соответствующие платежи должны быть капитализированы для выплаты их потерпевшему в порядке, установленном законодательством.

В случаях, когда капитализация платежей не может быть произведена ввиду отсутствия или недостаточности имущества у ликвидируемого юридического лица, присужденные суммы выплачиваются потерпевшему государством в порядке, установленном законодательством.

Статья 35. Разрешение споров

Споры в области охраны труда разрешаются в порядке, установленном законодательством.

Статья 36. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда

Лица, виновные в нарушении законодательства об охране труда, несут ответственность в установленном порядке.

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНING
ҚОНУНИ
29.08.1996 й. 265-I сон**

**ФУҚАРОЛАР СОҒЛИҒИНИ САҚЛАШ
ТЎҒРИСИДА**

Қонунга қуйидагиларга мувофиқ ўзгартиришлар киритилган:
ЎзР 15.04.1999 й. 772-I сон Қонуни,
ЎзР 12.05.2001 й. 220-II сон Қонуни,
ЎзР 10.10.2006 й. ЎРҚ-59-сон Қонуни,
ЎзР 02.10.2007 й. ЎРҚ-118-сон Қонуни,
ЎзР 19.05.2010 й. ЎРҚ-246-сон Қонуни,
ЎзР 26.12.2016 й. ЎРҚ-416-сон Қонуни,
ЎзР 13.06.2017 й. ЎРҚ-436-сон Қонуни

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

**1-модда. Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисидаги
қонун ҳужжатлари**

Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ушбу Қонун ҳамда бошқа қонун ҳужжатларидан иборат.

Шунингдек қаранг: «NORMA» АҚТ Қонунчилик классификаторининг «Меъёрий-ҳужжатлар» папкаси «Соғлиқни сақлаш» папкаси

Қорақалпоғистон Республикасида фуқароларнинг соғлиғини сақлаш соҳасидаги ҳуқуқий муносабатлар Қорақалпоғистон Республикасининг қонун ҳужжатлари билан ҳам тартибга солинади.

Башарти халқаро шартномада фуқароларнинг соғлиғини сақлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларидагидан ўзгача қоидалар белгиланган бўлса, у ҳолда халқаро шартнома қоидалари қўлланади.

**2-модда. Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисидаги
қонун ҳужжатларининг асосий вазифалари**

Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

фуқароларнинг соғлиқни сақлашга доир ҳуқуқлари давлат томонидан кафолатланишини таъминлаш;

фуқароларнинг соғлом турмуш тарзини шакллантириш;
давлат органлари, корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, жа-
моат бирлашмаларининг фуқаролар соғлигини сақлаш соҳасидаги
фаолиятини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш.

3-модда. Фуқаролар соғлигини сақлашнинг асосий принциплари

Фуқаролар соғлигини сақлашнинг асосий принциплари куйида-
гилардан иборат:

соғлиқни сақлаш соҳасида инсон ҳуқуқларига риоя қилиниши;
аҳолининг барча қатламлари тиббий ёрдамдан баҳраманд бўла
олиши;

профилактика чора-тадбирларининг устуниги;
соғлигини йўқотган тақдирда фуқароларнинг ижтимоий ҳимоя
қилиниши;

тиббиёт фанининг амалиёт билан бирлиги.

4-модда. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг фуқаролар соғлигини сақлаш соҳасидаги ваколатлари

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси:
соғлиқни сақлаш соҳасида инсон ҳуқуқлари ҳимоя қилинишини;
фуқаролар соғлигини сақлаш соҳасидаги давлат сиёсатини;
соғлиқни сақлаш ва тиббиёт фанини ривожлантириш дастурла-
ри тасдиқланиши ва маблағ билан таъминланишини;

*Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 20 июн-
даги ПҚ-3071-сонли қарори билан тасдиқланган «2017 – 2021 йил-
ларда Ўзбекистон Республикаси аҳолисига ихтисослаштирилган
тиббий ёрдам кўрсатишни янада ривожлантириш чора-тадбирлари
Дастури»*

соғлиқни сақлаш давлат тизимини бошқаришни;

Қаранг: Мазкур Қонун 8-моддасининг биринчи, иккинчи қисмлари

санитария-эпидемиология хотиржамлигини таъминлаш усти-
дан назоратни;

*Қаранг: «Аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги тўғри-
сида»ги Қонуннинг 6-моддаси*

фавкулудда вазиятларда одамларнинг ҳаётини сақлаб қолиш ва уларнинг соғлиғини муҳофаза этиш чора-тадбирлари кўрилишини, фуқароларни фавкулудда вазият зонасидаги аҳвол ва кўриладиган чора-тадбирлардан хабардор қилишни;

Қаранг: «Аҳолини ва ҳудудларни табиий ҳамда техноген хусусиятли фавкулудда вазиятлардан муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуннинг 7-моддаси

фуқаролар соғлиғини сақлаш соҳасида статистика ҳисоби ва ҳисоботнинг ягона тизими ўрнатилишини;

Ўзбекистон Республикаси фуқаролари тиббий суғуртасининг таянч дастурларини тасдиқлашни;

фуқароларнинг айрим гуруҳларига тиббий ёрдам кўрсатишда ва уларни дори воситалари билан таъминлашда имтиёзлар белгилашни; (ЎзР 13.06.2017 й. ЎРҚ-436-сон Қонун таҳриридаги хатбоши)

Қаранг: ВМ 2013 йил 22 июлдаги «Шахсларнинг айрим тоифаларини имтиёзли асосда дори воситалари билан таъминлаш тартибини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 204-сон қарори

давлат бошқарув органлари, хўжалик юритувчи субъектларнинг фуқаролар соғлиғини сақлаш соҳасидаги, оилани, оналик ва болаликни муҳофаза қилиш борасидаги фаолиятларини мувофиқлаштириб боришни ва назорат қилиб туришни;

қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни амалга оширади.

Қаранг: «Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси тўғрисида»ги Қонун (янги таҳрири) 5-моддасининг биринчи, ўн биринчи хатбошилари

5-модда. Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг ваколатлари

Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги:

соғлиқни сақлаш ва тиббий суғуртанинг норматив базасини, тиббий ёрдам сифати ва ҳажми давлат стандартларини ишлаб чиқишда иштирок этади;

барча тиббий муассасаларнинг фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этиши устидан назоратни амалга оширади;

Қаранг: ВМ 1999 йил 14 январдаги 18-сон қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг Назорат

инспекцияси тўғрисида»ги Низомнинг 1-банди, 3-бандининг биринчи, иккинчи хатбошилари

фуқаролар соғлигини сақлаш соҳасида мақсадли давлат дастурларини амалга оширади;

давлат томонидан кафолатланган ҳажм доирасида аҳолига бирламчи тиббий-санитария ёрдами кўрсатилишини ташкил этади;

Қаранг: Мазкур Қонуннинг 29-моддаси

тиббийёт ва фармацевтика фаолиятини лицензиялашни (фармацевтика фаолиятининг йўналишини – дори воситаларини ва тиббий буюмларни чакана реализация қилишни лицензиялаш бундан мустасно) белгиланган тартибда амалга оширади; (ЎзР 13.06.2017 й. ЎРҚ-436-сон Қонуни таҳриридаги хатбоши)

Қаранг: ВМ 2017 йил 21 июндаги 405-сон қарори билан тасдиқланган «Тиббий фаолиятни лицензиялаш тартиби тўғрисида»ги Низом; ВМ 2017 йил 15 майдаги 284-сон қарори билан тасдиқланган «Фармацевтика фаолиятини (дори воситалари ва тиббий буюмларни чакана реализация қилиш бундан мустасно) лицензиялаш тартиби тўғрисида»ги Низом

давлат соғлиқни сақлаш тизими муассасаларида тиббий хизматлар тарифлари даражасини тартибга солади;

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида қўлланилишига рухсат этилган дори воситаларини, тиббий буюмларни ва тиббий техникани стандартлаштириш ҳамда сертификатлаштиришни амалга оширади; (ЎзР 13.06.2017 й. ЎРҚ-436-сон Қонуни таҳриридаги хатбоши)

қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни амалга оширади. (ЎзР 02.10.2007 й. ЎРҚ-118-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Қаранг: «Дори воситалари ва фармацевтика фаолияти тўғрисида»ги Қонуннинг (янги таҳрири) 6-моддаси; ВМ 1999 йил 14 январдаги 18-сон қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги тўғрисида»ги Низом 8-бандининг биринчи – йиғирманчи хатбошилари

Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги ўз ваколатлари доирасида даволаш-профилактика, санитария, эпидемияга қарши, радиация, экология масалалари юзасидан чиқарадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги давлат органлари, корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, жамоат бирлашмалари ҳамда жисмоний шахслар томонидан бажарилиши мажбурийдир.

Қаранг: ВМ 1999 йил 14 январдаги 18-сон қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги тўғрисида»ги Низомнинг 4-банди

6-модда. Маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг фуқаролар соғлиғини сақлаш соҳасидаги ваколатлари

Маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг тасарруфига қуйидагилар киради:

соғлиқни сақлаш соҳасида инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш;
фуқаролар соғлиғини сақлаш соҳасидаги қонун ҳужжатлари ба-
жарилишини таъминлаш;

соғлиқни сақлаш тизимининг бошқарув органларини шакллантириш, унинг муассасалари тармоғини ривожлантириш;

бирламчи тиббий-санитария ва тиббий-ижтимоий ёрдамни ташкил этиш, улардан ҳамманинг баҳраманд бўла олишини таъминлаш, тиббий ёрдам сифатининг клиник-статистик стандартларига риоя этилишини назорат қилиш, тасарруфдаги ҳудудда фуқароларни дори воситалари ва тиббий буюмлар билан таъминлаш; (ЎзР 13.06.2017 й. ЎРҚ-436-сон Қонуни таҳриридаги хатбоши)

фармацевтика фаолиятининг йўналишини – дори воситаларини ва тиббий буюмларни чакана реализация қилишни лицензиялашни белгиланган тартибда амалга ошириш; (ЎзР 13.06.2017 й. ЎРҚ-436-сон Қонунига мувофиқ киритилган хатбоши)

Қаранг: ВМ 2017 йил 15 майдаги 284-сон қарори билан тасдиқланган «Дори воситалари ва тиббий буюмларни чакана реализация қилишни лицензиялаш тартиби тўғрисида»ги Низом

ЎзР 13.06.2017 й. ЎРҚ-436-сон Қонунига мувофиқ олтинчи – ўн бешинчи хатбошилар еттинчи – ўн олтинчи хатбошилар деб ҳисоблансин

соғлиқни сақлаш харажатларини молиявий таъминлашнинг ўз манбаларини шакллантириш;

фуқароларнинг санитария-эпидемиология жиҳатидан хотир-жамлиғини таъминлаш, профилактика, санитария-гигиена, эпидемияга қарши ва табиатни муҳофаза қилиш тадбирларини амалга ошириш;

Қаранг: «Аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги тўғрисида»ги Қонуннинг 7-моддаси

атроф-муҳитни муҳофаза этиш ва экологик хавфсизликни таъминлаш;

фавкулудда вазиятларда одамларнинг ҳаётини сақлаб қолиш ва уларнинг соғлиғини муҳофаза этиш чора-тадбирларини кўриш, фуқароларни фавкулудда вазият зонасидаги аҳвол ва кўрилаётган чора-тадбирлардан хабардор қилиш;

Қаранг: «Аҳолини ва ҳудудларни табиий ҳамда техноген хусусиятли фавкулудда вазиятлардан муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуннинг 10-моддаси

соғлиқни сақлаш тизими органлари, муассасалари ва корхоналари фаолиятини мувофиқлаштириш ҳамда назорат қилиш, соғлиқни сақлаш муассасаларида кўрсатилаётган тиббий-ижтимоий ёрдам сифатини назорат қилиб бориш;

ногиронлар ва тиббий-ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларнинг куч-қувватини тиклайдиган муассасалар ташкил этиш ва улар фаолиятини таъминлаш;

oilани, оналик ва болалиқни муҳофаза қилиш чора-тадбирларини амалга ошириш;

Шунингдек қаранг: «NORMA» АКТ Қонунчилик классификатори «Соғлиқни сақлаш» папкасининг «Даволаш-профилактика ёрдами. Тиббиёт марказлари» кичик папкасидаги «Оналиқ ва болалиқни муҳофаза қилиш» кичик папкаси

фуқароларга санитария-гигиена ва экология таълими беришни ташкил этиш;

соғлиқни сақлашнинг хусусий ва бошқа хил тизимларини ривожлантиришни рағбатлантирувчи шароитлар яратиш; (ЎзР 15.04.1999 й. 772-1 сон Қонунига мувофиқ киритилган хатбоши)

қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни амалга ошириш.

Қаранг: «Дори воситалари ва фармацевтика фаолияти тўғрисида»ги Қонуннинг 7-моддаси

7-модда. Соғлиқни сақлаш тизими

Ўзбекистон Республикасида соғлиқни сақлашнинг давлат, хусусий ва бошқа тизимлари йиғиндисидан иборат ягона соғлиқни сақлаш тизими амал қилади.

Қаранг: Мазкур Қонуннинг 8-, 10-моддалари; Президентнинг 2016 йил 24 февралдаги №ПҚ-2499-сон қарори билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси соғлиқни сақлаш тизимининг ташкилий тузилмаси (хужжат рус тилида келтирилган)

8-модда. Давлат соғлиқни сақлаш тизими

Давлат соғлиқни сақлаш тизимига Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги, Қорақалпоғистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги, вилоятлар, Тошкент шаҳар соғлиқни сақлашни бошқаруш органлари, уларнинг шаҳар ва туман бўлинмалари киради. Давлат соғлиқни сақлаш тизимига давлат мулки бўлган ва давлат соғлиқни сақлаш тизимининг бошқарув органларига бўйсунувчи даволаш-профилактика ва илмий-тадқиқот муассасалари, тиббиёт ва фармацевтика ходимлари тайёрлайдиган ҳамда уларни қайта тайёргарликдан ўтказадиган ўқув юртлири, фармацевтика корхоналари ва ташкилотлари, санитария-профилактика муассасалари, суд-тиббий экспертиза муассасалари, дори воситалари, тиббий буюмлар ва тиббий техника ишлаб чиқарадиган корхоналар ҳамда асосий фаолияти фуқаролар соғлиғини сақлаш билан боғлиқ бошқа корхона, муассаса ва ташкилотлар киради. (ЎЗР 13.06.2017 й. ЎРҚ-436-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Илмий-тадқиқот институтларининг клиникалари, вазирликлар, идоралар, давлат корхоналари, муассаса ва ташкилотлари барпо этадиган даволаш-профилактика муассасалари ва дорихоналар давлат соғлиқни сақлаш тизимига киради. (ЎЗР 13.06.2017 й. ЎРҚ-436-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Давлат соғлиқни сақлаш тизимининг даволаш-профилактика муассасалари аҳолига давлат томонидан қафолатланган бепул тиббий ёрдам кўрсатади. Бепул тиббий ёрдам кўрсатиш ҳажми ва тартиби қонун ҳужжатлари билан белгиланади. (ЎЗР 15.04.1999 й. 772-1 сон Қонунига мувофиқ киритилган қисм)

Қаранг: «Бола ҳуқуқларининг қафолатлари тўғрисида»ги Қонун 22-моддасининг учинчи қисми; Президентнинг 2003 йил 26 февралдаги ПФ-3214-сон Фармони билан тасдиқланган «Республика ихтисослаштирилган марказлари томонидан давлат бюджети маблағлари ҳисобига тиббий ёрдам кўрсатиладиган имтиёзли тоифадаги шахсларнинг Рўйхати»; ВМ 2004 йил 8 июндаги 264-сон қарори билан тасдиқланган «Имтиёзли тоифага кирувчи беморларга ордер бериши, уларни шифохонага жойлаштириши ва давлат бюджети маблағлари ҳисобига да-

волаш қийматини тўлаш Тартиби»; ВМ 2009 йил 21 майдаги 145-сон қарори билан тасдиқланган «Республика ихтисослаштирилган педиатрия илмий-амалий тиббиёт маркази тўғрисида»ги Низом 9-банди «а» кичик бандининг иккинчи хатбоиши; АВ томонидан 2015 йил 8 январда 2648-сон билан рўйхатга олинган, ССВ буйруғи билан тасдиқланган «Тиббиёт муассасаларида кохлеар имплантация операцияларини ўтказиш учун беморларни танилаб олиш тартиби тўғрисида»ги Низом 4-бандининг биринчи, иккинчи, бешинчи хатбоишлари, 5-банди

Давлат томонидан кафолатланган тиббий ёрдам хажмининг белгиланганидан ортиқча тиббий ва бошқа хил хизматлар кўрсатиш қўшимча хизматлар бўлиб, аҳоли томонидан белгиланган тартибда ҳақ тўланади. (ЎзР 15.04.1999 й. 772-І сон Қонунига мувофиқ киритилган қисм)

Қаранг: ВМ 2004 йил 8 июндаги 264-сон қарори билан тасдиқланган «Шошилинч тиббий ёрдамга муҳтож беморларни шифохонага жойлаштириш тўғрисида»ги Низомнинг 8-банди ва «Республика ихтисослаштирилган тиббиёт марказлари томонидан таъхис кўйиш ва даволаш сифати стандартларига риоя қилган ҳолда аҳолига пулли асосда юқори малакали ихтисослаштирилган тиббий ёрдам кўрсатиш Қоидалари»

9-модда. Давлат соғлиқни сақлаш тизимини маблағ билан таъминлаш

Давлат соғлиқни сақлаш тизимини маблағ билан таъминлаш манбалари куйидагилардан иборат:

давлат бюджети маблағлари;

Қаранг: БюК 70-моддаси биринчи қисмининг биринчи хатбоиши, 1-бандининг учинчи-бешинчи хатбоишлари, 71-моддаси биринчи қисмининг биринчи хатбоиши, 1-бандининг тўртинчи, бешинчи хатбоишлари, 72-моддасининг биринчи хатбоиши, 1-бандининг учинчи, тўртинчи хатбоишлари

тиббий сугурта маблағлари;

фуқароларнинг соғлиғини сақлашга мўлжалланган мақсадли фондларнинг маблағлари;

даволаш-профилактика муассасаларининг давлат томонидан кафолатланган хажмдан ортиқча тиббий ёрдам кўрсатганлик учун ва пуллик хизматлар кўрсатганлик учун олинган маблағлари; (ЎзР 15.04.1999 й. 772-І сон Қонунига мувофиқ киритилган хатбоши)

ЎзР 15.04.1999 й. 772-I сон Қонунига мувофиқ бешинчи, олтинчи ва еттинчи хатбошилар олтинчи, еттинчи ва саккизинчи хатбошилар деб ҳисоблансин

корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, жамоат бирлашмалари ҳамда жисмоний шахсларнинг соғлиқни сақлаш муассасаларига ихтиёрий ва хайрия бадаллари;

банкларнинг кредитлари;

қонун ҳужжатларида тақиқланмаган бошқа манбалар.

Қаранг: ВМ 2004 йил 8 июндаги 264-сон қарори билан тасдиқланган «Республика ихтисослаштирилган марказлари даромадларини шакллантиришининг асосий манбалари ва улар фаолиятини молиялаштириш тартиби тўғрисида»ги Низом; АВ томонидан 1999 йил 22 мартда 679-сон билан тасдиқланган «Пуллик тиббий хизмат кўрсатишига босқичма-босқич ўтадиган даволаш-профилактика муассасаларини молиялаш Тартиби»

10-модда. Соғлиқни сақлашнинг хусусий ва бошқа хил тизимлари

(ЎзР 02.10.2007 й. ЎРҚ-118-сон

Қонуни таҳриридаги модда матни)

Соғлиқни сақлашнинг хусусий ва бошқа хил тизимлари жумласига ўз маблағлари, жалб этилган маблағлар ва қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа манбалар ҳисобидан молиялаштириладиган даволаш-профилактика муассасалари, дорихоналар, дори воситалари, тиббий буюмлар ва тиббий техника ишлаб чиқарадиган корхоналар, шунингдек, фармацевтика фаолияти билан шуғулланувчи жисмоний шахслар киради. (ЎзР 13.06.2017 й. ЎРҚ-436-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Соғлиқни сақлашнинг хусусий ва бошқа хил тизимларига тааллуқли даволаш-профилактика муассасалари фуқароларнинг айрим гуруҳларига бепул тиббий хизмат кўрсатадилар. Бундай хизматларнинг ҳажми, рўйхати, уларни кўрсатиш тартиби ҳамда компенсацияси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

Соғлиқни сақлашнинг хусусий ва бошқа хил тизимларида фақат қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда қўлланилишига рухсат этилган профилактика, ташхис қўйиш ҳамда даволаш воситаларидан фойдаланилади.

Соғлиқни сақлашнинг хусусий ва бошқа хил тизимлари белги-ланган тартибда тиббий хужжатларни юритиши ҳамда статистика маълумотларини тақдим этиши шарт.

Шунингдек, қаранг: Президентнинг 2017 йил 1 апрелдаги «Соғлиқни сақлаш соҳасида хусусий секторни янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПҚ-2863-сон қарори

**11-модда. Тиббиёт ва фармацевтика
фаолиятини лицензиялаш
(ЎЗР 10.10.2006 й. ЎРҚ-59-сон
Қонуни тахриридаги модда номи)**

Тиббий фаолият тегишли лицензияга эга бўлган юридик шахслар томонидан, фармацевтика фаолияти эса тегишли лицензияга эга бўлган юридик ва жисмоний шахслар томонидан амалга оширилиши мумкин. (ЎЗР 19.05.2010 й. ЎРҚ-246-сон Қонуни тахриридаги қисм)

Тиббиёт ва фармацевтика фаолиятини амалга ошириш учун лицензиялар бериш тартиби ҳамда шартлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади. (ЎЗР 10.10.2006 й. ЎРҚ-59-сон Қонуни тахриридаги қисм)

Қаранг: «Фаолиятнинг айрим турларини лицензиялаш тўғрисида»ги Қонун; ВМ 2017 йил 21 июндаги 405-сон қарори билан тасдиқланган «Тиббий фаолиятни лицензиялаш тартиби тўғрисида»ги Низом; ВМ 2017 йил 15 майдаги 284-сон қарори билан тасдиқланган «Дори воситалари ва тиббий буюмларни чакана реализация қилишни лицензиялаш тартиби тўғрисида»ги Низом ҳамда «Фармацевтика фаолиятини (дори воситалари ва тиббий буюмларни чакана реализация қилиш бундан мустасно) лицензиялаш тартиби тўғрисида»ги Низом

**12-модда. Аҳолининг санитария-эпидемиология
жиҳатидан хотиржамлиги**

Аҳолининг санитария-эпидемиология жиҳатидан хотиржамлиги қонун хужжатларига мувофиқ давлат органлари, корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, жамоат бирлашмалари ва фуқаролар томонидан санитария-гигиена йўсинидаги ҳамда эпидемияга қарши тадбирлар ўтказилиши орқали таъминланади.

Қаранг: «Аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги тўғрисида»ги Қонуннинг 30 – 36-моддалари

II. ФУҚАРОЛАРНИНГ СОҒЛИҒИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИХАТДАН МУҲОФАЗА ҚИЛИШ

13-модда. Фуқароларнинг соғлиқни сақлаш ҳуқуқи

Ўзбекистон Республикаси фуқаролари соғлиқни сақлаш борасида дахлсиз ҳуқуққа эгадирлар.

Қаранг: Конституциянинг 40-моддаси

Давлат ёши, жинси, ирки, миллати, тили, динга муносабати, ижтимоий келиб чиқиши, этнокоди, шахсий ва ижтимоий мавқеидан катъи назар, фуқароларнинг соғлиғи сақланишини таъминлайди.

Қаранг: «Бола ҳуқуқларининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонун 22-моддасининг биринчи қисми

Давлат фуқароларда касалликларнинг ҳар қандай шакллари борлигидан катъи назар, уларнинг камситишлардан ҳимоя қилинишини кафолатлайди. Ушбу қондани бузишда айбдор бўлган шахслар қонунда белгиланган тартибда жавобгар бўладилар.

14-модда. Ажнабий фуқаролар, фуқаролиги бўлмаган шахсларнинг соғлиқни сақлаш ҳуқуқи

Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги ажнабий фуқароларнинг соғлиқни сақлаш ҳуқуқи Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномаларига мувофиқ кафолатланади.

Ўзбекистон Республикасида доимий яшовчи фуқаролиги бўлмаган шахслар, соғлиқни сақлашда Ўзбекистон Республикасининг фуқаролари билан тенг ҳуқуқдан фойдаланадилар. (ЎЗР 02.10.2007 й. ЎРҚ-118-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида кўрсатиб ўтилган шахсларга тиббий ёрдам кўрсатиш тартибини Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги белгилайди.

15-модда. Фуқароларнинг соғлиққа таъсир этувчи омиллар ҳақида ахборот олиш ҳуқуқи

Фуқаролар соғлиққа таъсир этувчи омиллар ҳақида, шу жумладан, яшаш ҳудудининг санитария-эпидемиология жиҳатидан хотиржамлиги тўғрисида, овқатланишнинг оқилона нормалари ҳусусида, товарлар, ишлар, хизматлар, уларнинг хавфсизлиги, сани-

тария нормалари ва қоидаларига мувофиқлиги тўғрисида ўз вақтида ва аниқ ахборот олиш ҳуқуқига эга.

Қаранг: «Аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги тўғрисида»ги Қонун 13-моддаси биринчи қисмининг биринчи, еттинчи хатбоишлари, 17-моддаси биринчи қисмининг биринчи, учинчи, тўртинчи хатбоишлари

16-модда. Фуқароларнинг тиббий-ижтимоий ёрдам олиш ҳуқуқи

Касал бўлиб қолганда, меҳнат лаёқатини йўқотганда ва бошқа ҳолларда фуқаролар профилактик, ташхис қўйиш-даволаш, кучкуватни тиклаш, санаторий-курорт, протез-ортопедия ёрдами ва бошқа хил ёрдамни, шунингдек, беморларни, меҳнатга лаёқатсиз ва ногирон кишиларни боқиш-парваришлаш юзасидан ижтимоий чора-тадбирларни, шу жумладан, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўлашни ўз ичига оладиган тиббий-ижтимоий ёрдам олиш ҳуқуқига эга.

Тиббий-ижтимоий ёрдам тиббиёт ходимлари ва бошқа мутахассислар томонидан кўрсатилади.

Фуқаролар ўзларини ихтиёрий равишда тиббий суғурта қилдириш асосида, шунингдек, корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг маблағлари, ўз шахсий маблағлари ҳамда қонун ҳужжатларида тақиқланмаган бошқа манбалар ҳисобидан қўшимча тиббий ва бошқа хил хизматлардан фойдаланиш ҳуқуқига эга.

Фуқароларнинг айрим тоифалари протезлар, ортопедик ва мослама буюмлар, эшитиш аппаратлари, ҳаракатланиш воситалари ва бошқа махсус воситалар билан имтиёзли тарзда таъминланиш ҳуқуқига эга. Бундай ҳуқуққа эга бўлган фуқароларнинг тоифаларини, шунингдек, уларни таъминлаш шартлари ва тартибини Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси белгилайди.

Қаранг: АВ томонидан 2016 йил 14 шонда 2801-сон билан рўйхатга олинган ССВ ва МВ қарори билан тасдиқланган «Муҳтож шахсларни протез-ортопедия буюмлари, реабилитация техник воситалари ва кресло-аравачалар билан таъминлаш тартиби тўғрисида»ги Низом

Фуқаролар ихтисослашган соғлиқни сақлаш муассасаларида тиббий экспертизадан ўтиш ҳуқуқига эга. (ЎЗР 26.12.2016 й. ЎРҚ-416-сон Қонун тахриридаги қисм)

Қаранг: ВМ 2011 йил 1 шолдаги 195-сон қарори билан тасдиқланган «Фуқароларни тиббий-меҳнат эксперт комиссияларида тиббий кўрикдан ўтказиш тартиби тўғрисида»ги Низом

17-модда. Айрим турдаги касб-кор билан шуғулланувчи фуқароларнинг соғлиғини сақлаш

Фуқароларнинг соғлиғини сақлаш, юқумли ва касб касалликларининг олдини олиш мақсадида рўйхатини Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги тасдиқлайдиган ишлаб чиқаришлар ҳамда айрим касбларнинг ходимлари ишга кириш вақтида дастлабки мажбурий тиббий кўрикдан ҳамда кейинчалик вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтадилар. (ЎзР 15.04.1999 й. 772-1 сон Қонуни тахриридаги қисм)

Қаранг: МКнинг 214-моддаси; АВ томонидан 2012 йил 29 августда 2387-сон билан рўйхатга олинган, ССВ буйруғи билан тасдиқланган «Ходимларни тиббий кўрикдан ўтказиш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг 1-, 2-, 3-шловалари; АВ томонидан 2013 йил 27 шонда 2472-сон билан рўйхатга олинган, ССВ ва ИИВ қарори билан тасдиқланган «Ҳайдовчи ва ҳайдовчиликка номзодларни транспорт воситаларини бошқаришга яроқлилигини текшириш учун тиббий кўрикдан ўтказиш тартиби тўғрисида»ги Низом

Соғлиғининг ҳолатига кўра фуқаро айрим турдаги касб-кор ҳамда юқори даражали хавф манбаи бўлган фаолият билан шуғулланишга вақтинча ёки доимий лаёқатсиз деб топилиши мумкин. Бундай қарор тиббиёт нуқтаи назаридан шуғулланиш номақбул деб топилган фаолиятлар рўйхатига мувофиқ ҳолда тиббий комиссиялар чиқарган ҳулоса асосида қабул қилинади ва унинг устидан судга шикоят қилиниши мумкин.

Тиббиёт нуқтаи назаридан шуғулланиш номақбул деб топилган айрим турдаги касб-кор ва юқори даражада хавфли манба билан боғлиқ фаолиятлар рўйхати Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ҳамда Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши билан биргаликда белгиланади ҳамда беш йилда камида бир марта қайта кўриб чиқилади. (ЎзР 26.12.2016 й. ЎРҚ-416-сон Қонуни тахриридаги қисм)

Қаранг: ВМнинг 2014 йил 21 январдаги 15-сон қарори (ҳужжат рус тилида келтирилган) билан тасдиқланган «Касб билан боғлиқ фао-

лиятинг ва ўта хавфли манба билан боғлиқ фаолиятнинг айрим турларини амалга ошириши учун тиббий монеликлар Рўйхати» (хужжат рус тилида келтирилган); АВ томонидан 2014 йил 5 мартда 2566-сон билан рўйхатга олинган, ССВ буйруғи билан тасдиқланган «Мажбурий тиббий кўрикдан ўтмаган ёхуд атрофдагиларга сиз касаллигини юктириши хавфи мавжуд бўлган шахсларнинг бажариши рухсат этилмайдиган ишлар Рўйхати»

Иш берувчилар ўз ходимларининг мажбурий тиббий кўрикдан ўз вақтида ўтиши учун ва мажбурий тиббий кўрикдан ўтмаган шахсларни ишга қўйиши натижасида фуқароларнинг соғлиғига etkazилган зарарли oқибатлар учун жавобгар бўладилар.

Қаранг: АВ томонидан 2012 йил 29 августда 2387-сон билан рўйхатга олинган ССВ буйруғи билан тасдиқланган «Ходимларни тиббий кўрикдан ўтказиши тартиби тўғрисида»ги Низомнинг 31-банди

18-модда. Оила соғлиғини сақлаш

Ҳар бир фуқаро давлат соғлиқни сақлаш тизими муассасаларида оилага тааллуқли масалалар, ўзида ижтимоий аҳамиятли касалликлар ва атрофдагилар учун хавфли бўлган касалликлар бор-йўқлиги юзасидан, никоҳ ва оила муносабатларининг тиббий-рухий жиҳатлари юзасидан бепул маслаҳатлар олиш, шунингдек, тиббий-ирсий ҳамда бошқа масалалар юзасидан маслаҳатлар олиш ва текширувдан ўтиш ҳуқуқига эга.

Ҳар бир оила ўзига оилавий шифокор танлаш ҳуқуқига эга.

Болали оилалар фуқаролар соғлиғини сақлаш соҳасида қонун ҳужжатларида белгилаган имтиёзлардан фойдаланиш ҳуқуқига эга.

Уч ёшга тўлмаган болалар, шунингдек, шифокорларнинг хулосасига кўра қўшимча қаровга муҳтож бўлган катта ёшдаги касали оғир болалар стационар шифохонада даволанаётганида уларнинг отаси ёки онасига ёхуд оиланинг болани бевосита парваришлаётган бошқа аъзосига даволаш муассасасида унинг ёнида бирга бўлиши учун имконият яратилади ва меҳнатга лаёқатсизлик варақаси берилади.

Қаранг: АВ томонидан 2015 йил 17 апрелда 2667-сон билан рўйхатга олинган ССВ буйруғи билан тасдиқланган «Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериши тартиби тўғрисида»ги Йўриқноманинг 1-, 4-боблари

19-модда. Вояга етмаганларнинг ҳуқуқлари

Давлат вояга етмаганларнинг соғлиқни сақлаш ҳуқуқларини уларнинг жисмоний, маънавий ривожланиши учун, касалликларнинг олдини олиш учун энг қулай шароит яратиш, шунингдек, мактабгача тарбия муассасалари, мактаблар ва бошқа муассасаларда тиббий хизматни йўлга қўйиш орқали таъминлайди.

Вояга етмаганлар қуйидаги ҳуқуқларга эга:

Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланадиган тартибда диспансер назоратида бўлиш ҳамда болалар ва ўсмирларнинг даволаш-профилактика муассасаларида даволаниш;

санитария-гигиена таълими олиш, ўқиш ҳамда ўзларининг физиологик хусусиятлари ва соғлиғига мос шароитларда меҳнат қилиш;

касбга яроқлилигини аниқлаш чоғида бюджет маблағлари ҳисобидан бепул тиббий маслаҳатлар олиш;

соғлиқлари тўғрисида ўзлари учун қулай тарзда зарур ахборот олиш.

Қаранг: «Бола ҳуқуқларининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонун 22-моддасининг тўртинчи қисми

Ўн тўрт ёшдан ошган вояга етмаганлар маълумотларни билган ҳолда тиббий аралашувга ихтиёрий равишда розилик бериш ёки уни рад этиш ҳуқуқига эга. (ЎзР 15.04.1999 й. 772-1 сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Қаранг: Мазкур Қонуннинг 26-, 27-моддалари; «Бола ҳуқуқларининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонун 22-моддасининг бешинчи қисми

Жисмоний ёки руҳий ривожланишида нуқсон бор вояга етмаганлар ота-оналарининг ёки улар ўрнини босувчи шахсларнинг аризасига кўра бюджет маблағлари, хайрия жамғармалари ва бошқа фондларнинг маблағлари, шунингдек, ота-оналар ёки уларнинг ўрнини босувчи шахсларнинг маблағлари ҳисобидан ижтимоий ҳимоя тизими муассасаларида яшашлари мумкин.

Қаранг: «Бола ҳуқуқларининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонун 28-моддасининг тўртинчи қисми

Ота-оналар ёки бошқа шахсларнинг ўз тарбиясидаги вояга етмаганларнинг ҳуқуқлари ва манфаатларини бузишлари, уларни тарбиялашдан бўйин товлашлари, вояга етмаганлар билан уларнинг соғлиғига зарар етказадиган даражада шафқатсиз муносабат-

да бўлишлари қонунда белгиланган тартибда жавобгарликка тортишга сабаб бўлади.

Қаранг: ОК 75-моддасининг биринчи-учинчи қисмлари; МЖКнинг 47-, 188-, 207-моддалари; ЖКнинг 122-, 127-моддалари

20-модда. Ҳарбий хизматчилар, ҳарбий ва муқобил хизматга чақириладиган ҳамда ҳарбий хизматга контракт бўйича кирадиган фуқароларнинг ҳуқуқлари

Ҳарбий хизматчилар ҳарбий хизматга яроқли ёки яроқсиз эканликларини аниқлаш учун тиббий текширувдан ўтиш ҳамда ҳарбий-тиббий комиссиянинг хулосаси асосида ҳарбий хизматдан муддатидан илгари бўшатилиш ҳуқуқига эга.

Ҳарбий ва муқобил хизматга чақириладиган ёки ҳарбий хизматга контракт бўйича кирадиган фуқаролар тиббий текширувдан ўтди ҳамда соғлиғига кўра ҳарбий хизматга чақирувни кечиктириш ёки чақирувдан озод этилиш ҳуқуқини берадиган тиббий маълумотлар тўғрисида тўлиқ ахборот олиш ҳуқуқига эга.

Қаранг: «Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»-ги Қонун 20-моддасининг тўртинчи қисми, 24-моддасининг иккинчи қисми; ВМнинг 2003 йил 21 февралдаги 95-сон қарори (ҳужжат рус тилида келтирилган) билан тасдиқланган «Тинчлик ва уруш даврида Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларида тиббий кўриқдан ўтиш тартиби тўғрисида»ги Низом (ҳужжат рус тилида келтирилган)

21-модда. Пенсия ёшидаги фуқароларнинг ҳуқуқлари

Пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини берадиган ёшга етган фуқароларга давлат соғлиқни сақлаш тизими муассасаларида тиббий-ижтимоий ёрдам кўрсатилади. (ЎзР 26.12.2016 й. ЎРҚ-416-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Тиббий-ижтимоий ёрдам кўрсатиш ўз ичига стационар-амбулатория йўли билан даволашни, санаторий ва дам олиш уйларида соғломлаштиришни, ёлғиз кексаларга уларнинг ўз уйида ҳамда интернат-уйларда хизмат кўрсатишни камраб олади.

Шунингдек, қаранг: «NORMA» АКТ Қонунчилик классификатори «Ижтимоий таъминот» папкасининг «Ёлғиз пенсионерларни ижтимоий ҳимоя қилиш» кичик папкаси

ихтиёрий тиббий суғурта доирасида тиббий ва бошқа хил хизматлардан фойдаланиш;

тиббий ёрдам кўрсатиш вақтида соғлиғига зарар етказилган тақдирда кўрилган зарарнинг ўрни қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда қопланиши;

Қаранг: ФКнинг 985-моддаси; Мазкур Қонуннинг 46-моддаси

ҳукукини ҳимоя қилиши учун ҳузурига адвокат ёки бошқа қонуний вакил қўйилиши.

Қаранг: ФКнинг 32-моддаси; ОК 74-моддасининг иккинчи қисми; «Адвокатура тўғрисида»ги Қонуннинг 3-, 9-1-моддалари; «Васийлик ва ҳолийлик тўғрисида»ги Қонун 31-моддасининг биринчи, иккинчи қисмлари

Ҳуқуқлари бузилган тақдирда бемор ёки унинг қонуний вакили бевосита даволаш-профилактика муассасасининг раҳбари ёки бошқа мансабдор шахсига, юқори бошқарув органига ёки судга шикоят билан мурожаат қилиши мумкин.

Қаранг: ФПКнинг II, III бўлимлари; «Жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари тўғрисида»ги Қонуннинг 16-моддаси; «Фуқароларнинг ҳуқуқлари ва эркинликларини бузадиган хатти-ҳаракатлар ва қарорлар устидан судга шикоят қилиш тўғрисида»ги Қонун

25-модда. Фуқароларнинг ўз соғлиғининг ҳолати тўғрисида маълумот олиш ҳукуки

Ҳар бир фуқаро ўз соғлиғининг ҳолати тўғрисида маълумот, шу жумладан, текшириш натижалари, қандай касали борлиги, қандай ташхис қўйилганлиги, касалликнинг бундан буён қандай кечишига оид тахминлар, даволаш усуллари ва бу усуллар билан боғлиқ хавф-хатар, тиббий аралашувнинг эҳтимол тутилган турлари ва уларнинг оқибатлари, амалга оширилган даволашнинг натижалари тўғрисидаги маълумотларни олиш ҳуқуқига эга.

Фуқаронинг соғлиғи ҳақидаги маълумотни унинг ўзига, ўн тўрт ёшга тўлмаган шахслар ҳамда қонунда белгиланган тартибда муомалага лаёқатсиз деб топилган фуқаролар соғлиғи тўғрисидаги маълумотларни эса уларнинг қонуний вакилларига даволаш-профилактика муассасасининг даволовчи шифокори, бўлим мудирини ёки текшириш ва даволашда бевосита қатнашаётган бошқа мутахассислар беради. (ЎЗР 15.04.1999 й. 772-1 сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Қаранг: ФКнинг 30-моддаси

Касалликнинг кечиши номақбул деб тахмин қилинган ҳолларда бу ҳақда фуқарога ва башарти унинг ўзи оила аъзоларига хабар қилишни тақиқламаган ва (ёки) бундай маълумот берилиши учун бирор шахсни тайинламаган бўлса, беморнинг оила аъзоларига тиббий одоб меъёрларига риоя қилган ҳолда хабар қилиниши керак.

Фуқаронинг талабига мувофиқ унга соғлиғининг ҳолатини акс эттирувчи тиббий ҳужжатлардан кўчирмалар берилади.

Фуқаронинг тиббий ҳужжатларида акс этган маълумотлар шифокорлик сири бўлиб, у фақат ушбу Қонун 45-моддасининг учинчи қисмида назарда тутилган асослардагина фуқаронинг розилигисиз тақдим этилиши мумкин.

26-модда. Тиббий аралашувга розилик бериш

Фуқаронинг ўз касалига доир маълумотларни билган ҳолда ўз ихтиёри билан розилик бериши тиббий аралашувнинг дастлабки зарур шартидир.

Фуқаронинг аҳволи ўз хоҳиш-иродасини изҳор этишга имкон бермайдиган, тиббий аралашувни эса кечиктириб бўлмайдиган ҳолларда фуқаронинг манфаатини кўзлаб тиббий аралашувни амалга ошириш масаласини консилиум ҳал қилади, башарти консилиумга йиғилишнинг иложи бўлмаган тақдирда эса кейинчалик даволаш-профилактика муассасасининг мансабдор шахсларини хабардор қилиш шarti билан бевосита даволовчи (навбатчи) шифокор ҳал этади.

Ўн тўрт ёшга тўлмаган шахсларга ва қонунда белгиланган тартибда муомалага лаёқатсиз деб топилган фуқароларга нисбатан тиббий аралашувга уларнинг қонуний вакиллари розилик беради. Ота-она ёки бошқа қонуний вакиллар йўқлигида тиббий аралашув тўғрисидаги қарорни консилиум қабул қилади, башарти консилиумга йиғилишнинг иложи бўлмаган тақдирда эса кейинчалик даволаш-профилактика муассасасининг мансабдор шахслари ва беморнинг қонуний вакилларини хабардор қилиш шarti билан бевосита даволовчи (навбатчи) шифокор қабул қилади. (ЎЗР 15.04.1999 й. 772-1 сон Қонуни тахриридаги қисм)

Қаранг: ФКнинг 30-моддаси; «Психиатрия ёрдами тўғрисида»ги Қонуннинг 13-моддаси

27-модда. Тиббий аралашувни рад этиш

Фуқаро ёки унинг қонуний вакили тиббий аралашувни рад этиш ёки унинг тўхтатилишини талаб қилиш ҳуқуқига эга, ушбу Қонуннинг 28-моддасида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно. Бундай ҳолларда шифокор ёзма тасдиқнома олишга, агар тасдиқнома олишнинг иложи бўлмаса, тиббий аралашувни рад этишни гувоҳлар шигтирокида тегишли далолатнома билан гувоҳлантириб олишга ҳақлидир.

Башарти тиббий аралашувни беморнинг қонуний вакили рад этса ва бу ҳол бемор учун оғир оқибатлар келтириб чиқариши мумкин бўлса, шифокор бу ҳақда васийлик ва ҳомийлик органларини хабардор қилиши шарт.

Қаранг: «Психиатрия ёрдами тўғрисида»ги Қонуннинг 14-моддаси; «Вояга етмаганлар ўртасида назоратсизлик ва ҳуқуқбузарликларнинг профилактикаси тўғрисида»ги Қонун 6-моддасининг биринчи, тўртинчи хатбошилари

28-модда. Фуқароларнинг розилигисиз тиббий ёрдам кўрсатиш

Атрофдагилар учун хавfli касалликка чалинган шахсларга фуқаролар ёки улар қонуний вакилларининг розилигисиз тиббий ёрдам кўрсатилишига (тиббий кўриқдан ўтказиш, касалхонага ётқизиш, кузатиш ва яққалаб кўйишга) қонун ҳужжатларида белгиланган асосларда ва тартибда йўл кўйилади.

Қаранг: ЖКнинг 91 – 96-моддалари; «Психиатрия ёрдами тўғрисида»ги Қонуннинг 15-моддаси; «Гиёҳвандлик воситалари ва психотроп моддалар тўғрисида»ги Қонун 44-моддасининг тўртинчи қисми; «Суррункали алкоголизм, гиёҳвандлик ёки заҳарвандликка мубтало бўлган беморларни мажбурий даволаш тўғрисида»ги Қонун; «Одамнинг иммунитет танқислиги вируси келтириб чиқарадиган касаллик (ОИВ инфекцияси) тарқалишига қарши курашиш тўғрисида»ги Қонуннинг 16-моддаси; «Аҳолини сил касаллигидан муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуннинг 12-1 – 12-3-моддалари

III. ФУҚАРОЛАРГА ТИББИЙ-ИЖТИМОЙ ЁРДАМ КЎРСАТИШ

29-модда. Бирламчи тиббий-санитария ёрдами

Давлат соғлиқни сақлаш тизими жамоат бирлашмаларининг муассасалари кўрсатадиган бирламчи тиббий-санитария ёрдами тиббий хизмат кўрсатишнинг асосий, қулай ва бепул тури бўлиб, қуйидагиларни ўз ичига олади: (ЎзР 26.12.2016 й. ЎРҚ-416-сон Қонуни таҳриридаги хатбоши)

энг кўп тарқалган касалликлар, шикастланиш, заҳарланиш ва шошилиш ёрдам талаб этиладиган бошқа ҳолатларни даволашни; санитария-гигиенага доир ва эпидемияга қарши чора-тадбирлар, энг муҳим касалликларнинг тиббий профилактикасини ўтказишни;

оилани, оналик ва болалиқни муҳофаза қилиш тадбирларини, турар жойларда фуқароларга тиббий-санитария ёрдами кўрсатиш билан боғлиқ бошқа чора-тадбирлар кўришни. (ЎзР 12.05.2001 й. 220-II сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Хусусий ва бошқа хил соғлиқни сақлаш тизимларининг муассасалари томонидан кўрсатиладиган бирламчи тиббий-санитария ёрдами шартнома асосида амалга оширилади, ушбу Қонун 10-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ шундай ёрдам кўрсатиладиган фуқароларнинг айрим гуруҳлари бундан мустасно. (ЎзР 15.04.1999 й. 772-I сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Бирламчи тиббий-санитария ёрдами кўрсатишнинг ҳажми ва тартибини Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги белгилайди.

30-модда. Шошилиш ва тез тиббий ёрдам

Фуқаролар соғлиқни сақлаш тизимининг ҳар қандай даволаш-профилактика муассасасида шошилиш тиббий ёрдам олиш ҳуқуқига эга.

Тиббиёт ва фармацевтика ходимлари фуқароларга шошилиш тиббий ёрдам кўрсатишлари шарт. Улар шошилиш тиббий ёрдам кўрсатишдан бўйин товлаганлик, шунингдек, фуқароларнинг соғлиғига етказилган зарар учун қонунга мувофиқ жавобгар бўладилар.

Қаранг: ЖК 116-моддасининг иккинчи қисми

Тез тиббий ёрдам соғлиқни сақлаш тизимининг махсус тез тиббий ёрдам хизмати томонидан Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги белгилаган тартибда кўрсатилади. (ЎЗР 02.10.2007 й. ЎРҚ-118-сон Қонуни тахриридаги қисм)

Қаранг: Президентнинг 2017 йил 16 мартдаги «Шошилинч тиббий ёрдамни янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПФ-4985-сон Фармони; Президентнинг 2017 йил 6 июндаги ПҚ-3039 сон қарори билан тасдиқланган «Тошкент шаҳрининг бирламчи тиббиёт-санитария ёрдами, тез тиббий ёрдам муассасалари ҳамда стационар тиббиёт ташкилотларининг ўзаро ҳамкорлиги тартиби тўғрисида»ги Низом; Президентнинг 2017 йил 16 мартдаги ПҚ-2838-сон қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг Республика шошилинч тиббий ёрдам илмий марказининг Низоми»

Фуқаронинг ҳаёти хавф остида бўлган тақдирда тиббиёт ходимлари уни даволаш-профилактика муассасасига олиб бориш учун ҳар қандай транспорт туридан фойдаланиш ҳуқуқига эга.

Милиция, ёнғиндан сақлаш, авария хизматлари, транспорт ташкилотлари ходимлари, шунингдек, бошқа касб-кор вакиллари тиббиёт ходимлари етиб келгунга қадар воқеа содир бўлган жойда қонун ҳужжатларига биноан зиммаларига юклатилган бирламчи шошилинч ёрдамни кўрсатишлари шарт.

31-модда. Ихтисослашган тиббий ёрдам

Ихтисослашган тиббий ёрдам профилактика, ташхис қўйиш, даволашнинг ва мураккаб тиббий технологиялардан фойдаланишнинг махсус усулларини тақозо этувчи касалликларга чалинган фуқароларга кўрсатилади.

Ихтисослашган тиббий ёрдам даволаш-профилактика муассасаларида мутахассис шифокорлар томонидан кўрсатилади. (ЎЗР 10.10.2006 й. ЎРҚ-59-сон Қонуни тахриридаги қисм)

Соғлиқни сақлаш муассасаларида кўрсатиладиган ихтисослашган тиббий ёрдамнинг турлари, ҳажми ва сифат стандартлари Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади.

Қаранг: Президентнинг 2017 йил 20 июндаги «Ўзбекистон Республикаси аҳолисига 2017 – 2021 йилларда ихтисослаштирилган тиббий ёрдам кўрсатишини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПҚ-3071-сон қарори; ВМнинг 2003 йил 17 мартдаги «Республика ихти-

сослаштирилган тиббиёт марказлари фаолиятини ташиқил этиши масалалари тўғрисида»ги 140-сон қарори; ВМнинг 2009 йил 21 майдаги «Республика ихтисослаштирилган илмий-амалий тиббиёт марказлари фаолиятини ташиқил этиши масалалари тўғрисида»ги 145-сон қарори; ВМнинг 2004 йил 8 июндаги «Соғлиқни сақлаш тизимида экспериментни тугаллаш ва ислохотларни чуқурлаштириши чора-тадбирлари тўғрисида»ги 264-сон қарори

32-модда. Ижтимоий аҳамиятга молик касалликларга чалинган фуқароларга тиббий-ижтимоий ёрдам кўрсатиш

Ижтимоий аҳамиятга молик касалликларга чалинган фуқароларга давлат соғлиқни сақлаш тизимининг тегишли даволаш-профилактика муассасаларида тиббий-ижтимоий ёрдам кўрсатилади ва доимий тиббий кузатув таъминланади.

Ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар рўйхати ва бундай касалликларга чалинган шахслар учун имтиёзлар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

Қаранг: ВМ 1997 йил 20 мартдаги 153-сон қарори билан тасдиқланган «Ижтимоий аҳамиятга молик касалликлар рўйхати» (1-илова) ва ижтимоий аҳамиятли касалликларга дучор бўлган беморлар учун имтиёзлар (2-илова)

Ижтимоий аҳамиятга молик касалликларга чалинган фуқароларга кўрсатиладиган тиббий-ижтимоий ёрдам турлари ва ҳажмини Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги манфаатдор вазирликлар ва идоралар билан биргаликда белгилайди.

Шунингдек, қаранг: Президентнинг 2017 йил 4 апрелдаги «2017–2021 йилларда Ўзбекистон Республикасида онкология хизматини янада ривожлантириши ва аҳолига онкологик ёрдам кўрсатишини тақамиллаштириши чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПК-2866-сон қарори

33-модда. Атрофдагилар учун хавфли бўлган касалликларга чалинган фуқароларга тиббий-ижтимоий ёрдам кўрсатиш

Атрофдагилар учун хавфли бўлган, рўйхати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланадиган касалликларга чалинган фуқароларга тиббий-ижтимоий ёрдам кўр-

сатиш давлат соғлиқни сақлаш тизимининг ана шундай мақсадга мўлжалланган муассасаларида бепул амалга оширилади.

Қаранг: «Аҳолини сил касаллигидан муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонун 4-моддасининг биринчи, учинчи хатбошилари; ВМнинг 1997 йил 20 февралдаги 96-сон қарори билан тасдиқланган (хужжат рус тилида келтирилган) «Атрофдагилар учун хавfli бўлган касалликлар Рўйхати» (хужжат рус тилида келтирилган)

Атрофдагилар учун хавfli бўлган касалликларга чалинган фуқароларга кўрсатиладиган тиббий-ижтимоий ёрдамнинг турлари ва ҳажми Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан манфаатдор вазирликлар ва идоралар билан биргаликда белгиланади.

34-модда. Профилактика, ташхис қўйиш, даволашнинг янги усулларини, дори воситалари, дезинфекция воситаларини қўллаш ҳамда биологик-тиббий тадқиқотлар ўтказиш тартиби
(ЎЗР 13.06.2017 й. ЎРҚ-436-сон Қонуни таҳриридаги модда номи)

Соғлиқни сақлаш амалиётида фақат қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда қўллашга рухсат этилган профилактика, ташхис қўйиш, даволаш усуллари, тиббиёт технологиялари, дори воситалари ва дезинфекция воситаларидан фойдаланилади. (ЎЗР 13.06.2017 й. ЎРҚ-436-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Қаранг: «Дори воситалари ва фармацевтика фаолияти тўғрисида»ги Қонуннинг (янги таҳрири) 12-моддаси

Қўллашга рухсат этилмаган, лекин белгиланган тартибда кўриб чиқиладиган ташхис қўйиш, даволаш усуллари ва дори воситаларидан беморни даволаш манфаатини кўзлаб фақат унинг ихтиёрий равишдаги ёзма розилиги олинганидан кейин, ўн тўрт ёшга тўлмаган шахсларни даволашда эса фақат уларнинг ҳаёти бевосита хавф остида қолган тақдирда ва қонуний вакилларининг ёзма розилиги билангина фойдаланиш мумкин. (ЎЗР 13.06.2017 й. ЎРҚ-436-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Қаранг: «Бода ҳуқуқларининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонун 22-моддасининг бешинчи, олтинчи қисмлари; «Дори воситалари ва фармацевтика фаолияти тўғрисида»ги Қонуннинг (янги таҳрири) 10-моддаси

Ушбу модданинг иккинчи қисмида назарда тутилган ташхис қўйиш, даволаш усуллари ва дори воситаларини, дезинфекция воситаларини, шу жумладан, чет элда фойдаланиладиганларини қўллаш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади. (ЎзР 13.06.2017 й. ЎРҚ-436-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Инсонни объект сифатида жалб этиб, биологик-тиббий тадқиқот ўтказишга фақат лаборатория тажрибалари ўтказилганидан ва фуқаронинг ёзма розилиги олинганидан кейингина давлат соғлиқни сақлаш тизими муассасаларида йўл қўйилади. Фуқарони биологик-тиббий тадқиқотларда қатнашишга мажбурлаш мумкин эмас.

Қаранг: Конституция 26-моддасининг учинчи қисми

Биологик-тиббий тадқиқот ўтказишга фуқародан розилик олинаётганда унга тадқиқотнинг мақсади, усуллари, қўшимча оқибатлари, эҳтимол тутилган хавфи, тадқиқотнинг қанча давом этиши ва кутилаётган натижаларига оид маълумотлар берилиши лозим. Фуқаро тадқиқотнинг исталган босқичида унда қатнашишдан бош тортиш ҳуқуқига эга.

Қаранг: «Психиатрия ёрдами тўғрисида»ги Қонун 7-моддаси иккинчи қисмининг биринчи, еттинчи хатбошилари

Белгиланган тартибда текширув синовларидан ўтмаган профилактика, ташхис қўйиш, даволаш усуллари ва дори воситаларини тарғиб қилиш, шу жумладан, оммавий ахборот воситаларида тарғиб қилиш тақиқланади. Ушбу нормани бузиш қонунда белгиланганидек жавобгарликка тортишга сабаб бўлади. (ЎзР 13.06.2017 й. ЎРҚ-436-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

35-модда. Фуқароларни дори воситалари ва тиббий буюмлар билан таъминлаш

(ЎзР 13.06.2017 й. ЎРҚ-436-сон Қонуни таҳриридаги модда)

Рецептсиз бериладиган дори воситаларининг рўйхати Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланади.

Қаранг: АВ томонидан 2016 йил 30 ноябрда 2842-сон билан рўйхатга олинган ССВ буйруғи билан тасдиқланган «Рецептсиз бериладиган дори воситалари Рўйхати»

Дори воситалари ва якка тартибда фойдаланиладиган тиббий буюмлар билан имтиёзли асосларда таъминланадиган фуқароларнинг тоифалари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгилаб қўйилади. Давлат соғлиқни сақлаш тизимининг даволовчи шифокорлари фуқароларнинг дори воситалари билан имтиёзли асосларда таъминланиши учун рецепт ёзиб бериш ҳуқуқига эга.

Қаранг: ВМ 2013 йил 22 шолдаги 204-сон қарори билан тасдиқланган «Амбулаторияда даволашида дори воситалари билан имтиёзли таъминланиши ҳуқуқига эга бўлган шахслар тоифалари Рўйхати»

IV. ТИББИЙ ЭКСПЕРТИЗА

36-модда. Меҳнатга вақтинча лаёқатсизликни экспертизалаш

Фуқароларнинг касаллик, шикастланганлик, ҳомиладорлик, туканлик, оиланинг бетоб аъзосини парваришлаганлик, протез қўйдирганлик, санаторий-курортда даволанганлик муносабати билан ва бошқа ҳоллардаги меҳнатга вақтинча лаёқатсизлигини экспертизалаш қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ўтказилади.

Қаранг: АВ томонидан 2000 йил 19 январда 872-сон билан рўйхатга олинган, ССВ томонидан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси соғлиқни сақлаш тизими даволаш-профилактика муассасаларида меҳнатга вақтинча лаёқатсизликни экспертизалаш тўғрисида»ги Низом (ҳужжат рус тилида келтирилган)

Меҳнатга вақтинча лаёқатсизликни экспертизалаш давлат соғлиқни сақлаш тизимининг даволовчи шифокорлари томонидан ўтказилади ва улар фуқароларга меҳнатга лаёқатсизлик варақасини беради. Хусусий ва бошқа хил соғлиқни сақлаш тизимларида даволанган фуқароларга меҳнатга лаёқатсизлик варақалари Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги белгилаб қўядиган тартибда берилади.

Қаранг: АВ томонидан 2015 йил 17 апрелда 2667-сон билан рўйхатга олинган ССВ буйруғи билан тасдиқланган «Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғрисида»ги Йўриқнома

Меҳнатга вақтинча лаёқатсизлик экспертизаланганида ходимни соғлиғининг ҳолатига қараб вақтинча ёки доимий равишда бошқа ишга ўтказиш зарурати ва муддати аниқланади, шунингдек, фуқа-

рони белгиланган тартибда, шу жумладан, унда ногиронлик белгилари мавжуд бўлган тақдирда тиббий-меҳнат эксперт комиссиясига йўллаш тўғрисида қарор қабул қилинади.

Қаранг: Мазкур Қонуннинг 37-моддаси

37-модда. Тиббий-меҳнат экспертизаси

Тиббий-меҳнат экспертизаси фуқаролар ногиронлигининг сабаби ва гуруҳини, уларнинг меҳнат лаёқатини йўқотганлик даражасини, улар соғлиғини тиклашнинг турлари, ҳажми ва муддатини ҳамда ижтимоий ҳимоялаш чора-тадбирларини белгилайди, тегишли хулосалар беради. Ушбу хулосалар корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, жамоат бирлашмаларининг маъмурияти учун мажбурийдир.

Тиббий-меҳнат экспертизасини ташкил қилиш ва ўтказиш тартиби қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилади.

Қаранг: ВМ 2008 йил 8 августдаги 175-сон қарори билан тасдиқланган «Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари тўғрисида»ги Низом

Тиббий-меҳнат экспертизасини ўтказган муассасанинг хулосаси устидан фуқаронинг ўзи ёки унинг қонуний вакили судга шикоят қилиши мумкин.

38-модда. Ҳарбий-тиббий экспертиза

Ҳарбий-тиббий экспертиза ҳарбий ёки муқобил хизматга чақириладиган, ҳарбий хизматга контракт бўйича кирадиган, Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларининг, Ички ишлар ва Миллий хавфсизлик хизмати органларининг захирасида (резервида) турган фуқароларнинг ҳамда ҳарбий хизматчиларнинг саломатлиги жиҳатидан ҳарбий хизматга яроқли ёки яроқсиз эканлигини, касаллик, ярадорлик, шикастланганлик ҳарбий хизмат (ҳарбий йиғинларни ўташ) билан боғлиқлигини аниқлайди, ҳарбий хизматчиларга тиббий-ижтимоий ёрдам кўрсатиш ва уларнинг соғлиғини тиклашнинг турлари, ҳажми ва муддатини белгилайди.

Ҳарбий-тиббий экспертизани ташкил этиш ва ўтказиш тартибини, шунингдек, ҳарбий ёки муқобил хизматга чақириладиган, ҳарбий хизматга контракт бўйича кирадиган фуқаролар ва ҳарбий хизматчилар соғлиғининг ҳолатига нисбатан қўйиладиган талабларни Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси белгилайди.

Қаранг: ВМнинг 2003 йил 21 февралдаги 95-сон қарори (ҳужжат рус тилида келтирилган) билан тасдиқланган «Тинчлик ва уруш даврида Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларида тиббий кўриқдан ўтиш тартиби тўғрисида»ги Низом (ҳужжат рус тилида келтирилган)

Ҳарбий-тиббий экспертизанинг хулосалари мансабдор шахслар ижро этиши учун мажбурийдир. Ҳарбий-тиббий экспертизани ўтказган муассасанинг хулосаси устидан фуқаронинг ўзи ёки унинг қонуний вакили судга шикоят қилиши мумкин.

39-модда. Суд-тиббиёт ва суд-психиатрия экспертизалари

Суд-тиббиёт экспертизаси давлат соғлиқни сақлаш тизимининг тиббий муассасаларида эксперт томонидан, унинг йўқлигида эса экспертиза ўтказишга жалб этилган шифокор томонидан суриштирув ўтказаетган шахс, терговчи, прокурорнинг қарори ёки суднинг ажрими асосида ўтказилади.

Қаранг: ВМ 2011 йил 5 январдаги 5-сон қарори билан тасдиқланган «Давлат суд-экспертиза муассасаси ёки бошқа корхона, муассасаси, ташкилот томонидан суд экспертизасини ўтказиш тартиби тўғрисида»ги Намунавий низом 2-бандининг биринчи хатбошиси, 3-банди

Суд-психиатрия экспертизаси давлат соғлиқни сақлаш тизимининг шу мақсадга мўлжалланган муассасаларида ўтказилади.

Суд-тиббиёт ва суд-психиатрия экспертизаларини ташкил этиш ва ўтказиш тартиби қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилади.

Қаранг: АВ томонидан 2011 йил 28 августда 2259-сон билан рўйхатга олинган, ССВ буйруғи билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг суд-тиббий экспертиза муассасаларида суд-тиббиёт экспертизаларини ўтказиш тартиби тўғрисида»ги Йўриқнома

Суд-тиббиёт ва суд-психиатрия экспертизаларини ўтказган муассасаларнинг хулосалари устидан фуқаронинг ўзи ёки унинг қонуний вакили судга шикоят қилиши мумкин.

Қаранг: «Суд экспертизаси тўғрисида»ги Қонун 6-моддаси учинчи қисми

40-модда. Патологик-анатомик тадқиқотлар ўтказиш ва одамнинг ўлган вақтини аниқлаш

Патологик-анатомик тадқиқотлар соғлиқни сақлаш муассасаларида одам ҳаётлигида ҳамда ўлганидан сўнг ташхис қўйиш (биопсия ва аутопсия), шунингдек, клиник шароитда ташхис қўйиш ва касалликни даволаш ишларининг тўғри олиб борилганлигини назорат қилиш, ўлим сабаблари ҳақида аниқ маълумотлар олиш мақсадида ўтказилади.

Патологик-анатомик тадқиқотлар ўтказиш ва одамнинг ўлган вақтини аниқлаш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади.

Шунингдек, қаранг: АВ томонидан 2010 йил 23 мартда 2089-сон билан рўйхатга олинган ССВ буйруғи билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси соғлиқни сақлаш муассасаларида тузилганлик ҳақидаги тиббий маълумотнома, перинатал ўлим ва ўлим ҳақидаги тиббий гувоҳномаларни бериш тартиби тўғрисида»ги Йўриқноманинг 19-, 20-, 30 – 34-бандлари

V. ТИББИЁТ ВА ФАРМАЦЕВТИКА ХОДИМЛАРИ

41-модда. Тиббиёт ва фармацевтика фаолияти билан шуғулланиш ҳуқуқи

Ўзбекистон Республикасида тиббиёт ва фармацевтика фаолияти билан шуғулланиш ҳуқуқига олий ёки ўрта махсус тиббиёт ўқув юртини тамомлаганлик тўғрисида диплом олган шахслар эга бўладилар. (ЎЗР 10.10.2006 й. ЎРҚ-59-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Қаранг: МК 80-моддаси биринчи қисмининг биринчи, бешинчи хатбошилари

Тиббиёт ва фармацевтика маълумоти тўғрисидаги дипломни хорижий давлатларда олган шахсларнинг тиббиёт ёки фармацевтика фаолияти билан шуғулланишига Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган тартибда йўл қўйилади.

Ўз касби бўйича уч йилдан кўп ишламаган тиббиёт ва фармацевтика ходимларининг тегишли фаолият билан шуғулланишига тегишли ўқув юртларида қайта тайёргарликдан ўтганларидан кейин ёки Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг аттестация комиссиялари ўтказадиган аттестация асосида йўл қўйилади.

Тиббиёт ёки фармацевтика соҳасида тугалланмаган олий маълумоти бўлган шахсларнинг тиббиёт соҳасида ўрта маълумоти бўлган ходимлар ишлайдиган лавозимларда тиббиёт ёки фармацевтика фаолияти билан шуғулланишига Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланадиган тартибда йўл қўйилади.

Олий ва ўрта махсус тиббиёт ўқув юртлари талабаларининг фуқароларга тиббий ёрдам кўрсатишда таълим дастурларига мувофиқ катнашишига тиббиёт ходимлари назорати остида, Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланадиган тартибда йўл қўйилади.

Гайриқонуний равишда тиббиёт ва фармацевтика фаолияти билан шуғулланувчи шахслар қонунга мувофиқ жавобгар бўладилар.

Қаранг: МЖтКнинг 165-моддаси; ЖК 114-модданинг иккинчи қисми, 190-моддаси

ЎзР 10.10.2006 й. ЎРҚ-59-сон Қонунига мувофиқ 42-модда ўз кучини йўқотган

42-модда. Хусусий тиббиёт амалиёти билан шуғулланиш ҳуқуқи

Олий ёки ўрта махсус тиббий маълумот тўғрисида диплом ва танлаган фаолият тури билан шуғулланиш учун лицензия олган шахслар хусусий тиббиёт амалиёти, шу жумладан, табиблик (халқ табobati) билан шуғулланиш ҳуқуқига эга.

Тиббий ёрдам кўрсатиш сифатини профессионал тиббиёт уюшмалари ва маҳаллий давлат ҳокимияти органлари, шунингдек, рухсатнома (лицензия) берган орган назорат қилиб боради.

Хусусий тиббиёт амалиёти билан шуғулланиш хусусий тиббиёт амалиёти билан шуғулланишга рухсатнома берган органнинг ёки суднинг қарори билан тўхтатилиши мумкин.

43-модда. Профессional тиббиёт ва фармацевтика уюшмалари

Тиббиёт ва фармацевтика ходимлари ўз ҳуқуқларини химоя қилиш, тиббиёт ва фармацевтика амалиётини ривожлантириш, илмий тадқиқотларга қўмаклашиш, тиббиёт ва фармацевтика ходимларининг касб фаолияти билан боғлиқ бошқа масалаларни ҳал этиш

мақсадида ихтиёрий асосда таркиб топадиган профессионал уюшмалар ҳамда бошқа жамоат бирлашмалари тузиш ҳуқуқига эга.

Қаранг: «Ўзбекистон Республикасида жамоат бирлашмалари тўғрисида»ги Қонуннинг 8-моддаси

Профессионал тиббиёт, фармацевтика уюшмалари ва бошқа жамоат бирлашмалари ўз фаолиятларини уставлар асосида ва қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга оширадilar.

Қаранг: «Ўзбекистон Республикасида жамоат бирлашмалари тўғрисида»ги Қонуннинг 10-моддаси

VI. ЯКУНЛОВЧИ ҚОИДАЛАР

44-модда. Ўзбекистон Республикаси шифокорининг қасамёди

Шифокор дипломини олаётган шахслар куйидаги мазмунда қасамёд қабул қилади:

«Шифокор деган юксак унвонни олиб, тиббиёт фаолиятига киришар эканман:

Ўзимнинг бор билим ва маҳоратимни беморни даволашга ҳамда инсон соғлиғини сақлашга бағишлашга;

ёши, жинси, irqи, миллати, тили, дини, эътиқоди, ижтимоий келиб чиқиши ва ижтимоий мавқеидан қатъи назар, ҳар бир беморга куч-ғайратим ва вақтимни аямай тиббий ёрдам кўрсатишга;

беморнинг соғлиғини шахсий манфаатларимдан юқори қўйишга, камтар ва ҳалол бўлишга, ўз билим ва маҳоратимни доимо ошириб боришга;

шифокор сирини сақлашга;

кишиларга ҳамиша меҳр-мурувват ва шифо топишларига ишонч ҳадя этишга;

Букрот, Абу Али ибн Сино сингари улуғ табибларнинг шонли анъаналарини давом эттиришга тантанали қасамёд қиламан.

Ушбу қасамёдга умримнинг охиригача содиқ қолишга қасамёд қиламан».

Шифокорлар қасамёдни бузганлик учун қонунда белгиланган жавобгарликка тортиладilar.

45-модда. Шифокор сир

Фуқаронинг тиббий ёрдам сўраб мурожаат қилганлиги, унинг соғлигининг ҳолати, касаллигига қўйилган ташхис хусусидаги ҳамда уни текшириш ва даволаш давомида олинган бошқа маълумотлар шифокор сирини ташкил этади.

Қаранг: «Психиатрия ёрдами тўғрисида»ги Қонуннинг 11-моддаси

Шифокор сир ҳисобланган маълумотлардан ўқиш ҳамда касб-корга, хизматга доир ва бошқа хил вазифаларни бажариш пайтида хабардор бўлиб қолган шахсларнинг бу маълумотларни фуқаро ёки унинг қонуний вакилининг розилигисиз ошкор қилишига йўл қўйилмайди, ушбу модданинг учинчи қисмида белгиланган ҳоллар бундан мустасно.

Шифокор сир ҳисобланган маълумотларни фуқаро ёки унинг қонуний вакилининг розилигисиз беришга қуйидаги сабабларга кўра йўл қўйилади:

ахволи оғирлиги сабабли ўз хохиш-иродасини билдира олмайдиган фуқарони текшириш ва даволаш мақсадида;

юқумли касалликлар тарқалиши, ялпи захарланиш ва зарарланиш хавфи таҳдид солганида;

тергов ёки суд текшируви ўтказилиши муносабати билан суриштирув ва тергов органларининг, прокуратура ва суднинг сўрови бўйича;

ўн тўрт ёшга тўлмаган вояга етмаган шахсга ёрдам кўрсатилаётганда унинг ота-онаси ёки қонуний вакиллари хабардор қилиш учун;

фуқаронинг соғлигига ғайриқонуний хатти-ҳаракатлар ёки бахтсиз тасодиф натижасида зарар етказилган деб гумон қилишга асослар мавжуд бўлганида. (ЎзР 15.04.1999 й. 772-1 сон Қонуни тахриридаги қисм)

Шифокор сир ҳисобланган маълумотлар қонунда белгиланган тартибда берилган шахслар шифокор сирини ошкор қилганлик учун қонун ҳужжатларига мувофиқ тиббиёт ва фармацевтика ходимлари билан баб-баравар жавобгар бўладилар.

Қаранг: МЖКнинг 46-моддаси

46-модда. Фуқароларнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплаш

Фуқароларнинг соғлиғига зарар етказилган ҳолларда айбдорлар жабрланганлар кўрган зарар ўрнини конун ҳужжатларида белгиланган ҳажм ва тартибда қоплашлари шарт.

Ғайриқонуний хатти-ҳаракатлардан жабр кўрган фуқароларга тиббий ёрдам кўрсатишга сарфланган маблағлар уларнинг соғлиғига етказилган зарар учун жавобгар бўлган жисмоний ва юридик шахслардан ундирилади.

Тиббиёт ва фармацевтика ходимлари ўз касб-кор вазифаларини малакали бажармаганликлари оқибатида фуқароларнинг ҳаёти ва соғлиғига зарар етган ҳолларда етказилган зарар ўрни конун ҳужжатларида белгиланган тартибда қопланади.

Қаранг: ФКнинг 985-, 1005 – 1015-моддалари

Зарарнинг ўрнини қоплаш тиббиёт ва фармацевтика ходимларини конунга мувофиқ интизомий, маъмурий ёки жиноий жавобгарликдан озод этмайди.

47-модда. Соғлиқни сақлаш соҳасида фуқаролар ҳуқуқ ва эркинликларини камситувчи давлат органлари ҳамда мансабдор шахсларнинг хатти-ҳаракатлари устидан фуқароларнинг шикоят қилиш ҳуқуқи

Давлат органлари ва мансабдор шахсларнинг ушбу Қонунда белгиланган фуқаролар ҳуқуқ ва эркинликларини камситувчи хатти-ҳаракатлари устидан юқори давлат органларига ёки судга шикоят қилиш мумкин.

Қаранг: ФПКнинг II, III бўлимлари; «Жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари тўғрисида»ги Қонуннинг 16-моддаси; «Фуқароларнинг ҳуқуқлари ва эркинликларини бузадиган хатти-ҳаракатлар ва қарорлар устидан судга шикоят қилиш тўғрисида»ги Қонун

**Ўзбекистон Республикасининг
Президенти**

И.Каримов

**ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ
УЗБЕКИСТАН
29.08.1996 г. №265-1**

ОБ ОХРАНЕ ЗДОРОВЬЯ ГРАЖДАН

В настоящий Закон внесены изменения в соответствии с
Законом РУз от 15.04.1999 г. №772-1,
Законом РУз от 12.05.2001 г. №220-II,
Законом РУз от 10.10.2006 г. №ЗРУ-59,
Законом РУз от 02.10.2007 г. №ЗРУ-118,
Законом РУз от 19.05.2010 г. №ЗРУ-246,
Законом РУз от 26.12.2016 г. №ЗРУ-416,
Законом РУз от 13.06.2017 г. №ЗРУ-436

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Законодательство об охране здоровья граждан

Законодательство об охране здоровья граждан состоит из настоящего Закона и других актов законодательства.

См. также папку «Здравоохранение» Классификатора законодательства ИПС «Норма»

Правовые отношения в области охраны здоровья граждан в Республике Каракалпакстан регулируются также и законодательством Республики Каракалпакстан.

Если международным договором установлены иные правила, чем те, которые содержатся в законодательстве об охране здоровья граждан, то применяются правила международного договора.

Статья 2. Основные задачи законодательства об охране здоровья граждан

Основными задачами законодательства об охране здоровья граждан являются:

обеспечение гарантий прав граждан на охрану здоровья со стороны государства;

формирование здорового образа жизни граждан;

правовое регулирование деятельности государственных органов, предприятий, учреждений, организаций, общественных объединений в области охраны здоровья граждан.

Статья 3. Основные принципы охраны здоровья граждан

Основными принципами охраны здоровья граждан являются: соблюдение прав человека в области охраны здоровья; доступность медицинской помощи для всех слоев населения; приоритет профилактических мер; социальная защищенность граждан в случае утраты здоровья; единство медицинской науки и практики.

Статья 4. Компетенция Кабинета Министров Республики Узбекистан в области охраны здоровья граждан

Кабинет Министров Республики Узбекистан осуществляет: защиту прав человека в области охраны здоровья; государственную политику в области охраны здоровья граждан; утверждение и финансирование программ по развитию здравоохранения и медицинской науки;

См. Программу мер по дальнейшему развитию специализированной медицинской помощи населению Республики Узбекистан на 2017 – 2021 годы, утвержденную Постановлением Президента от 20.06.2017 г. №ПП-3071*

управление государственной системой здравоохранения;

См. части первую, вторую статьи 8 настоящего Закона

контроль за обеспечением санитарно-эпидемиологического благополучия;

См. статью 6 Закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»

реализацию мер, направленных на спасение жизни людей и защиту их здоровья при чрезвычайных ситуациях, информирование граждан об обстановке в зоне чрезвычайной ситуации и принимаемых мерах;

См. статью 7 Закона «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера»

установление единой системы статистического учета и отчетности в области охраны здоровья граждан;

утверждение базовых программ медицинского страхования граждан Республики Узбекистан;

определение льгот отдельным группам граждан в оказании медицинской помощи и обеспечении лекарственными средствами;
(Абзац в редакции Закона РУз от 13.06.2017 г. №ЗРУ-436)

См. Постановление КМ от 22.07.2013 г. №204 «О мерах по дальнейшему совершенствованию порядка обеспечения лекарственными средствами отдельных категорий лиц на льготной основе»

координацию и контроль деятельности органов государственного управления, хозяйствующих субъектов в области охраны здоровья граждан, охраны семьи, материнства и детства;

другие полномочия в соответствии с законодательством.

См. абзацы первый, одиннадцатый статьи 5 Закона «О Кабинете Министров Республики Узбекистан» (Новая редакция)

Статья 5. Компетенция Министерства здравоохранения Республики Узбекистан

Министерство здравоохранения Республики Узбекистан:

участвует в разработке нормативной базы здравоохранения и медицинского страхования, государственных стандартов качества и объема медицинской помощи;

осуществляет контроль за соблюдением всеми медицинскими учреждениями законодательства об охране здоровья граждан;

См. пункт 1, абзацы первый, второй пункта 3 Положения о Контрольной инспекции Министерства здравоохранения Республики Узбекистан, утвержденного Постановлением КМ от 14.01.1999 г. №18

реализует целевые государственные программы в сфере охраны здоровья граждан;

организует первичную медико-санитарную помощь населению в пределах гарантированного государством объема;

См. статью 29 настоящего Закона

осуществляет в установленном порядке лицензирование медицинской и фармацевтической деятельности (за исключением лицензирования направления фармацевтической деятельности –

розничная реализация лекарственных средств и изделий медицинского назначения); (Абзац в редакции Закона РУз от 13.06.2017 г. №ЗРУ-436)

См. Положение о порядке лицензирования медицинской деятельности, утвержденное Постановлением КМ от 21.06.2017 г. №405; Положение о порядке лицензирования фармацевтической деятельности, кроме розничной реализации лекарственных средств и изделий медицинского назначения, утвержденное Постановлением КМ от 12.05.2017 г. №284

регулирует уровень тарифов на медицинские услуги в учреждениях государственной системы здравоохранения;

осуществляет стандартизацию и сертификацию лекарственных средств, изделий медицинского назначения и медицинской техники, разрешенных к применению на территории Республики Узбекистан; (Абзац в редакции Закона РУз от 13.06.2017 г. №ЗРУ-436)

осуществляет иные полномочия в соответствии с законодательством.

(Часть в редакции Закона РУз от 02.10.2007 г. №ЗРУ-118)

См. статью 6 Закона «О лекарственных средствах и фармацевтической деятельности» (Новая редакция); абзацы первый-двадцатый пункта 8 Положения о Министерстве здравоохранения Республики Узбекистан, утвержденного Постановлением КМ от 14.01.1999 г. №18

Нормативно-правовые акты Министерства здравоохранения Республики Узбекистан, издаваемые в пределах его компетенции, по лечебно-профилактическим, санитарно-противоэпидемическим, радиационным, экологическим вопросам, обязательным для исполнения государственными органами, предприятиями, учреждениями, организациями, общественными объединениями и физическими лицами на территории Республики Узбекистан.

См. пункт 4 Положения о Министерстве здравоохранения Республики Узбекистан, утвержденного Постановлением КМ от 14.01.1999 г. №18

Статья 6. Компетенция органов государственной власти на местах в области охраны здоровья граждан

К ведению органов государственной власти на местах относятся:
защита прав человека в области охраны здоровья;
обеспечение исполнения законодательства в области охраны здоровья граждан;

формирование органов управления, развитие сети учреждений системы здравоохранения;

организация первичной медико-санитарной и медико-социальной помощи, обеспечение их доступности, контроль за соблюдением клинико-статистических стандартов качества медицинской помощи, обеспечение граждан лекарственными средствами и изделиями медицинского назначения на подведомственной территории;

осуществление в установленном порядке лицензирования направления фармацевтической деятельности – розничная реализация лекарственных средств и изделий медицинского назначения; (Абзац введен в соответствии с Законом РУз от 13.06.2017 г. №ЗРУ-436)

См. Положение о порядке лицензирования розничной реализации лекарственных средств и изделий медицинского назначения, утвержденное Постановлением КМ от 12.05.2017 г. №284

Абзацы шестой – пятнадцатый считать абзацами седьмым – шестнадцатым в соответствии с Законом РУз от 13.06.2017 г. №ЗРУ-436

формирование собственных источников для финансирования расходов на здравоохранение;

обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия граждан, осуществление профилактических, санитарно-гигиенических, противоэпидемических и природоохранных мер;

См. статью 7 Закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»

охрана окружающей среды и обеспечение экологической безопасности;

реализация мер, направленных на спасение жизни людей и защиту их здоровья при чрезвычайных ситуациях, информирование граждан об обстановке в зоне чрезвычайной ситуации и принимаемых мерах;

См. статью 10 Закона «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера»

координация и контроль деятельности органов, учреждений и предприятий системы здравоохранения, контроль за качеством оказываемой медико-социальной помощи учреждениями здравоохра-

создание и обеспечение деятельности учреждений для проведения реабилитации инвалидов и лиц, нуждающихся в медико-социальной защите;

реализация мер по охране семьи, материнства и детства;

См. также в папке «Здравоохранение» Классификатора законодательства ИПС «Норма» в подпапке «Лечебно-профилактическая помощь. Мед. учреждения» подпапку «Охрана материнства и детства»

организация санитарно-гигиенического и экологического образования граждан;

создание условий, стимулирующих развитие частной и других систем здравоохранения; (Абзац введен в соответствии с Законом РУз от 15.04.1999 г. №772-1)

осуществление других полномочий в соответствии с законодательством.

См. статью 7 Закона «О лекарственных средствах и фармацевтической деятельности» (Новая редакция)

Статья 7. Система здравоохранения

В Республике Узбекистан действует единая система здравоохранения, которая представляет собой совокупность государственной, частной и других систем здравоохранения.

См. статьи 8, 10 настоящего Закона; Организационную структуру системы здравоохранения Республики Узбекистан, утвержденную Постановлением Президента от 24.02.2016 г. №ПП-2499

Статья 8. Государственная система здравоохранения

К государственной системе здравоохранения относятся Министерство здравоохранения Республики Узбекистан, Министерство здравоохранения Республики Каракалпакстан, органы управления здравоохранением областей, города Ташкента, их подразделения в городах и районах. К государственной системе здравоохранения также относятся находящиеся в государственной собственности и подчиненные органам управления государственной системы здравоохранения лечебно-профилактические и научно-исследовательские учреждения, учебные заведения по подготовке и переподготовке медицинских и фармацевтических работников, фармацевтические предприятия и организации, санитарно-профилактические учреж-

дения, учреждения судебно-медицинской экспертизы, предприятия по производству лекарственных средств, изделий медицинского назначения и медицинской техники, а также иные предприятия, учреждения и организации, основная деятельность которых связана с охраной здоровья граждан. (Часть в редакции Закона РУз от 13.06.2017 г. №ЗРУ-436)

В государственную систему здравоохранения входят клиники научно-исследовательских институтов, лечебно-профилактические учреждения и аптеки, создаваемые министерствами, ведомствами, государственными предприятиями, учреждениями и организациями. (Часть в редакции Закона РУз от 13.06.2017 г. №ЗРУ-436)

Лечебно-профилактические учреждения государственной системы здравоохранения оказывают гарантированную государством медицинскую помощь населению бесплатно. Объем и порядок оказания бесплатной медицинской помощи устанавливаются законодательством. (Часть введена в соответствии с Законом РУз от 15.04.1999 г. №772-1)

См. часть третья статьи 22 Закона «О гарантиях прав ребенка»; Перечень льготной категории лиц, медицинская помощь которым оказывается республиканскими специализированными центрами за счет средств государственного бюджета, утвержденный Указом Президента от 26.02.2003 г. №УП-3214; Порядок выдачи ордеров, госпитализации и оплаты стоимости лечения льготного контингента больных за счет средств государственного бюджета, утвержденный Постановлением КМ от 08.06.2004 г. №264; Виды медицинского обслуживания, оказываемые бесплатно в рамках гарантированного объема медико-санитарных услуг в системе МСО при Минздраве Республики Узбекистан, утвержденные Распоряжением КМ от 12.02.2001 г. №71-ф; абзац второй подпункта «а» пункта 9 Положения о Республиканском специализированном научно-практическом медицинском центре педиатрии, утвержденного Постановлением КМ от 21.05.2009 г. №145; абзацы первый, второй, пятый пункта 4, пункт 5 Положения о порядке отбора больных на проведение операции кохлеарной имплантации в медицинских учреждениях (документ приводится на узбекском языке), утвержденного Приказом Минздрава, зарегистрированным МЮ 08.01.2015 г. №2648 (документ приводится на узбекском языке)

Медицинские и иные услуги сверх установленного государством гарантированного объема медицинской помощи являются дополнительными и оплачиваются населением в установленном порядке. (Часть введена в соответствии с Законом РУз от 15.04.1999 г. №772-1)

См. Правила оказания Республиканскими специализированными медицинскими центрами высококвалифицированной специализированной медицинской помощи населению на платной основе с соблюдением стандартов качества диагностики и лечения и пункт 8 Положения о госпитализации больных, нуждающихся в экстренной медицинской помощи, утвержденного Постановлением КМ от 08.06.2004 г. №264

Статья 9. Финансирование государственной системы здравоохранения

Источниками финансирования государственной системы здравоохранения являются:

средства государственного бюджета;

См. абзац первый, абзацы третий-пятый пункта 1 части первой статьи 70, абзац первый, абзацы четвертый, пятый пункта 1 части первой статьи 71, абзац первый, абзацы третий, четвертый пункта 1 статьи 72 БК

средства медицинского страхования;

средства целевых фондов, предназначенных для охраны здоровья граждан;

средства лечебно-профилактических учреждений, полученные за оказание медицинской помощи сверх гарантированного государством объема и за оказание платных услуг; (Абзац введен в соответствии с Законом РУз от 15.04.1999 г. №772-1)

Абзацы пятый, шестой, седьмой считать шестым, седьмым, восьмым в соответствии с Законом РУз от 15.04.1999 г. №772-1

добровольные и благотворительные взносы учреждениям здравоохранения от предприятий, учреждений, организаций, общественных объединений и физических лиц;

кредиты банков;

иные источники, не запрещенные законодательством.

См. также Положение об основных источниках формирования доходов и порядке финансирования деятельности Республиканских специализированных центров, утвержденное Постановлением КМ от 08.06.2004 г. №264; Порядок финансирования лечебно-профилактических учреждений, поэтапно переходящих на платное медицинское обслуживание, зарегистрированный МЮ 22.03.1999 г. №679

Статья 10. Частная и другие системы здравоохранения

К частной и другим системам здравоохранения относятся лечебно-профилактические учреждения, аптеки, предприятия по выпуску лекарственных средств, изделий медицинского назначения и медицинской техники, финансируемые за счет собственных, привлеченных средств и иных источников в соответствии с законодательством, а также физические лица, занимающиеся фармацевтической деятельностью. (Часть в редакции Закона РУз от 13.06.2017 г. №ЗРУ-436)

Лечебно-профилактические учреждения, относящиеся к частной и другим системам здравоохранения, оказывают медицинские услуги отдельным группам граждан бесплатно. Объем, перечень, порядок оказания и компенсация таких услуг устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

В частной и других системах здравоохранения используются только разрешенные к применению в установленном законодательством порядке средства профилактики, диагностики и лечения.

Частная и другие системы здравоохранения обязаны вести медицинскую документацию и представлять статистические данные в установленном порядке.

(Текст статьи в редакции Закона РУз от 02.10.2007 г. №ЗРУ-118)

См. также Постановление Президента Республики Узбекистан от 01.04.2017 г. №ПП-2863 «О мерах по дальнейшему развитию частного сектора здравоохранения»

Статья 11. Лицензирование медицинской и фармацевтической деятельности

(Наименование в редакции Закона
РУз от 10.10.2006 г. №ЗРУ-59)

Медицинская деятельность может осуществляться юридическими лицами, а фармацевтическая деятельность – юридическими и физическими лицами при наличии соответствующей лицензии. (Часть в редакции Закона РУз от 19.05.2010 г. №ЗРУ-246)

Порядок и условия выдачи лицензий на осуществление медицинской и фармацевтической деятельности устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан. (Часть в редакции Закона РУз от 10.10.2006 г. №ЗРУ-59)

См. Закон «О лицензировании отдельных видов деятельности»; Положение о порядке лицензирования медицинской деятельности, ут-

вержденное Постановлением КМ от 21.06.2017 г. №405; Положение о порядке лицензирования розничной реализации лекарственных средств и изделий медицинского назначения, кроме розничной реализации лекарственных средств и изделий медицинского назначения, а также Положение о порядке лицензирования фармацевтической деятельности, утвержденные Постановлением КМ от 12.05.2017 г. №284

Статья 12. Санитарно-эпидемиологическое благополучие населения

Санитарно-эпидемиологическое благополучие населения обеспечивается проведением государственными органами, предприятиями, учреждениями, организациями, общественными объединениями и гражданами санитарно-гигиенических и противозаразных мероприятий в соответствии с законодательством.

См. статьи 30 – 36 Закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»

II. ПРАВОВАЯ ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ ГРАЖДАН

Статья 13. Право граждан на охрану здоровья

Граждане Республики Узбекистан обладают неотъемлемым правом на охрану здоровья.

См. статью 40 Конституции

Государство обеспечивает гражданам охрану здоровья независимо от возраста, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, социального происхождения, убеждений, личного и общественного положения.

См. часть первую статьи 22 Закона «О гарантиях прав ребенка»

Государство гарантирует гражданам защиту от дискриминации, независимо от наличия у них любых форм заболеваний. Лица, виновные в нарушении этого положения, несут ответственность в порядке, установленном законом.

Статья 14. Право иностранных граждан, лиц без гражданства на охрану здоровья

Иностранным гражданам, находящимся на территории Республики Узбекистан, гарантируется право на охрану здоровья в соответствии с международными договорами Республики Узбекистан.

Лица без гражданства, постоянно проживающие в Республике Узбекистан, пользуются правом на охрану здоровья наравне с гражданами Республики Узбекистан. (Часть в редакции Закона РУз от 02.10.2007 г. №ЗРУ-118)

Порядок оказания медицинской помощи лицам, указанным в частях первой и второй настоящей статьи, определяется Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

Статья 15. Право граждан на информацию о факторах, влияющих на здоровье

Граждане имеют право на получение достоверной и своевременной информации о факторах, влияющих на состояние здоровья, включая информацию о санитарно-эпидемиологическом благополучии территории проживания, рациональных нормах питания, о товарах, работах, услугах, их безопасности, соответствии санитарным нормам и правилам.

См. абзацы первый, седьмой части первой статьи 13, абзацы первый, третий, четвертый части первой статьи 17 Закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»

Статья 16. Право граждан на медико-социальную помощь

При заболевании, утрате трудоспособности и в иных случаях граждане имеют право на медико-социальную помощь, которая включает профилактическую, лечебно-диагностическую, реабилитационную, санаторно-курортную, протезно-ортопедическую и другие виды помощи, а также меры социального характера по уходу за больными, нетрудоспособными и инвалидами, включая выплату пособия по временной нетрудоспособности.

Медико-социальная помощь оказывается медицинскими работниками и иными специалистами.

Граждане имеют право на дополнительные медицинские и иные услуги на основе добровольного медицинского страхования, а также за счет средств предприятий, учреждений и организаций,

своих личных средств и иных источников, не запрещенных законодательством.

Отдельные категории граждан имеют право на льготное обеспечение протезами, ортопедическими, корригирующими изделиями, слуховыми аппаратами, средствами передвижения и иными специальными средствами. Категории граждан, имеющих это право, в также условия и порядок их обеспечения определяются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

См. Положение о порядке обеспечения нуждающихся лиц протезно-ортопедическими изделиями, техническими средствами реабилитации и кресло-колясками (документ приводится на узбекском языке), утвержденное Постановлением Минздрава, МФ, зарегистрированным МЮ 14.06.2016 г. №2801 (документ приводится на узбекском языке)

Граждане имеют право на медицинскую экспертизу в специализированных учреждениях здравоохранения. (Часть в редакции Закона РУз от 26.12.2016 г. №ЗРУ-416)

См. Положение о порядке освидетельствования граждан во врачебно-трудовых экспертных комиссиях, утвержденное Постановлением КМ от 01.07.2011 г. №195

Статья 17. Охрана здоровья граждан, занятых отдельными видами профессиональной деятельности

В целях охраны здоровья граждан, предупреждения инфекционных и профессиональных заболеваний работники производств и отдельных профессий, перечень которых утверждается Министерством здравоохранения Республики Узбекистан, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры. (Часть в редакции Закона РУз от 15.04.1999 г. №772-1)

См. статью 214 ТК; Приложения 1 – 3 к Положению о порядке проведения медицинского осмотра сотрудников, утвержденному Приказом Минздрава, зарегистрированным МЮ 29.08.2012 г. №2387; Положение о порядке проведения медицинского осмотра водителей и кандидатов в водители для проверки их годности к управлению транспортными средствами, утвержденное Постановлением Минздрава, МФ, зарегистрированным МЮ 27.06.2013 г. №2472

Гражданин по состоянию здоровья может быть временно или постоянно признан непригодным к выполнению отдельных видов

профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности. Такое решение принимается на основании заключения медицинских комиссий в соответствии с перечнем медицинских противопоказаний и может быть обжаловано в суд.

Перечень медицинских противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности связанной с источником повышенной опасности, устанавливается Министерством здравоохранения совместно с Министерством труда Республики Узбекистан и Советом Федерации профсоюзов Узбекистана не реже одного раза в пять лет. (Часть в редакции Закона РУз от 26.12.2016 г. №ЗРУ-416)

См. Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержденный Постановлением КМ от 21.01.2014 г. №15; Перечень работ, к осуществлению которых не допускаются лица, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, либо представляющие опасность заражения окружающих туберкулезом, утвержденный Приказом Минздрава, зарегистрированным МЮ 05.03.2014 г. №2566

Работодатели несут ответственность за своевременность прохождения своими работниками обязательных медицинских осмотров и за вредные последствия для здоровья граждан, вызванные допуском к работе лиц, не прошедших обязательный медицинский осмотр, в соответствии с законом.

См. пункт 31 Положения о порядке проведения медицинского осмотра сотрудников, утвержденного Приказом Минздрава, зарегистрированным МЮ 29.08.2012 г. №2387

Статья 18. Охрана здоровья семьи

Каждый гражданин имеет право по медицинским показаниям на бесплатные консультации по вопросам семьи, наличия социально значимых заболеваний и заболеваний, представляющих опасность для окружающих, по медико-психологическим аспектам брачных и семейных отношений, а также на медико-генетические, другие консультации и обследование в целях охраны государственной системы здравоохранения.

Каждая семья имеет право на консультацию семейного врача.

Семьи, имеющие детей, пользуются правом на льготы в области охраны здоровья граждан, устанавливаемые законодательством.

При стационарном лечении детей в возрасте до трех лет, а также тяжелобольных детей старших возрастов, нуждающихся по заключению врачей в дополнительном уходе, одному из родителей или иному члену семьи, непосредственно осуществляющему уход за ребенком, предоставляется возможность находиться вместе с ним в лечебном учреждении и выдается листок нетрудоспособности.

См. главы 1, 4 Инструкции о порядке выдачи листков нетрудоспособности, утвержденной Приказом Минздрава, зарегистрированным МЮ 17.04.2015 г. №2667

Статья 19. Права несовершеннолетних

Права несовершеннолетних на охрану здоровья обеспечиваются государством созданием наиболее благоприятных условий для их физического, духовного развития, профилактики заболеваний, а также организацией медицинского обслуживания в дошкольных, школьных и иных учреждениях.

Несовершеннолетние имеют право на:

диспансерное наблюдение и лечение в детских и подростковых лечебно-профилактических учреждениях в порядке, устанавливаемом Министерством здравоохранения;

санитарно-гигиеническое образование, обучение и труд в условиях, отвечающих их физиологическим особенностям и состоянию здоровья;

бесплатную медицинскую консультацию за счет бюджетных средств при определении профессиональной пригодности;

получение необходимой информации о состоянии здоровья в доступной для них форме.

См. часть четвертую статьи 22 Закона «О гарантиях прав ребенка»

Несовершеннолетние в возрасте старше четырнадцати лет имеют право на добровольное информированное согласие на медицинское вмешательство или отказ от него. (Часть в редакции Закона РУз от 15.04.1999 г. №772-1)

См. часть пятую статьи 22 Закона «О гарантиях прав ребенка»; статьи 26, 27 настоящего Закона

Несовершеннолетние с недостатками физического или психического развития по заявлению родителей или лиц, их заменяющих, могут содержаться в учреждениях системы социальной защиты за счет бюджетных средств, благотворительных и иных фондов, а также за счет средств родителей или лиц, их заменяющих.

См. часть четвертую статьи 28 Закона «О гарантиях прав ребенка»

Нарушение прав и интересов несовершеннолетних родителями или другими лицами, на попечении которых они находятся, уклонение от воспитания, жестокое обращение, наносящее вред здоровью несовершеннолетних, влекут ответственность в порядке, установленном законом.

См. части первую-третью статьи 75 СК; статьи 47, 188, 207 КоАО; статьи 122, 127 УК

Статья 20. Права военнослужащих, граждан, подлежащих призыву на военную и альтернативную службу и поступающих на военную службу по контракту

Военнослужащие имеют право на медицинское освидетельствование для определения годности к военной службе и досрочное увольнение с военной службы на основании заключения военно-врачебной комиссии.

Граждане, подлежащие призыву на военную и альтернативную службу или поступающие на военную службу по контракту, проходят медицинское освидетельствование и имеют право на получение полной информации о медицинских показаниях, дающих право на отсрочку или освобождение от призыва на военную службу по состоянию здоровья.

См. часть четвертую статьи 20, часть вторую статьи 24 Закона «О всеобщей воинской обязанности и военной службе»; Положение о медицинском освидетельствовании в Вооруженных Силах Республики Узбекистан на мирное и военное время, утвержденное Постановлением КМ от 21.02.2003 г. №95

Статья 21. Права граждан пенсионного возраста

Гражданам, достигшим возраста, дающего право на пенсионное обеспечение, предоставляется медико-социальная помощь в

учреждения государственной системы здравоохранения. (Часть в редакции Закона РУз от 26.12.2016 г. №ЗРУ-416)

Медико-социальная помощь включает в себя стационарно-амбулаторное лечение, оздоровление в санаториях и домах отдыха, обслуживание одиноких престарелых на дому и в домах-интернатах.

См. также в пункте «Ситуационное обеспечение» Классификатора заболеваемости ИМК и форму подачи «Социальная помощь одиноким престарелым».

Граждане пенсионного возраста на основании медицинского заключения имеют право на реабилитацию за счет средств социального страхования, органов здравоохранения и за счет средств предприятий, учреждений и организаций в соответствии с законодательством. (Часть в редакции Закона РУз от 26.12.2016 г. №ЗРУ-416)

Статья 22. Права инвалидов

Инвалиды, в том числе дети-инвалиды и инвалиды с детства, имеют право на медико-социальную помощь, на все виды реабилитации, обеспечение лекарственными средствами, протезно-ортопедическими изделиями, средствами передвижения на льготных условиях, а также на профессиональную подготовку и переподготовку. (Часть в редакции Закона РУз от 13.06.2017 г. №ЗРУ-436)

Инвалиды имеют право на бесплатную медико-санитарную помощь в учреждениях государственной системы здравоохранения, уход на дому, а одинокие инвалиды, нуждающиеся в постороннем уходе, инвалиды с хроническими психическими заболеваниями – на содержание в домах-интернатах для инвалидов и престарелых. (Часть в редакции Закона РУз от 26.12.2016 г. №ЗРУ-416)

См. статьи 18, 24, 28 Закона «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан» (Новая редакция)

Порядок оказания инвалидам медико-социальной помощи и диспансерный учет для них устанавливаются законодательством.

См. статьи 22, 31 Закона «О социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан» (Новая редакция)

См. также в пункте «Ситуационное обеспечение» Классификатора заболеваемости ИМК и форму подачи «Социальная помощь инвалидам».

См. реабилитация, инвалиды, обеспечение социальное

Статья 23. Права граждан, пострадавших при чрезвычайной ситуации

Граждане, пострадавшие при чрезвычайной ситуации, имеют право на получение бесплатной медицинской помощи и восстановительного лечения, проведение гигиенических и противоэпидемических мероприятий по преодолению последствий чрезвычайной ситуации и снижению риска для их жизни и здоровья.

См. абзацы первый, шестой-восьмой части первой статьи 15 Закон «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера»; части вторую, третью статьи 27 Закона «О спасательной службе и статусе спасателя»

Гражданам, пострадавшим при спасении людей и оказании медицинской помощи в условиях чрезвычайной ситуации, гарантируются бесплатное лечение, включая санаторно-курортное лечение, и все виды реабилитации, а также материальная компенсация в порядке, установленном законодательством.

Статья 24. Права пациента

При обращении за медицинской помощью и ее получении пациент имеет право на:

уважительное и гуманное отношение со стороны медицинского и обслуживающего персонала;

выбор врача и лечебно-профилактического учреждения;

обследование, лечение и содержание в условиях, соответствующих санитарно-гигиеническим требованиям;

проведение по его просьбе консилиума и консультаций других специалистов в порядке, установленном Министерством здравоохранения Республики Узбекистан;

сохранение в тайне информации о факте обращения за медицинской помощью, о состоянии здоровья, диагнозе и иных сведений, полученных при его обследовании и лечении;

См. статью 45 настоящего Закона

добровольное согласие или отказ от медицинского вмешательства;

См. статьи 26, 27 настоящего Закона

получение информации о своих правах и обязанностях и состоянии своего здоровья, а также на выбор лиц, которым в интересах пациента может быть передана информация о состоянии его здоровья;

См. статьи 24, 25 настоящего Закона

получение медицинских и иных услуг в рамках добровольного медицинского страхования;

возмещение ущерба в случае причинения вреда его здоровью при оказании медицинской помощи в порядке, установленном законодательством;

См. статью 985 ГК; статью 46 настоящего Закона

допуск к нему адвоката или иного законного представителя для защиты его прав.

См. статью 32 ГК; часть вторую статьи 74 СК; части первую, вторую статьи 31 Закона «Об опеке и попечительстве»; статьи 3, 9-1 Закона «Об адвокатуре»

В случае нарушения прав пациента он или его законный представитель может обращаться с жалобой непосредственно к руководителю или иному должностному лицу лечебно-профилактического учреждения, вышестоящему органу управления либо в суд.

См. разделы II, III ГПК; статью 16 Закона «Об обращениях физических и юридических лиц»; Закон «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан»

Статья 25. Право граждан на информацию о состоянии здоровья

Каждый гражданин имеет право получить информацию о состоянии своего здоровья включая сведения о результатах обследования, наличии заболевания, его диагнозе и прогнозе, методах лечения, связанном с ними риске, возможных вариантах медицинского вмешательства, их последствиях и результатах проведенного лечения.

Информация о состоянии здоровья гражданина предоставляется ему, а в отношении лиц, не достигших возраста четырнадцати лет, и граждан, признанных в установленном законом порядке недееспособными – их законным представителям, лечащим врачом, заведующим отделением лечебно-профилактического учреждения

или другими специалистами, принимающими непосредственное участие в обследовании и лечении. (Часть в редакции Закона РУз от 15.04.1999 г. №772-1)

См. статью 30 ГК

В случаях неблагоприятного прогноза развития заболевания информация должна сообщаться гражданину и членам его семьи с соблюдением медико-этических норм, если гражданин не запретил сообщать им об этом и (или) не назначил лицо, которому должна быть передана такая информация.

По требованию гражданина ему предоставляются выписки из медицинских документов, отражающих состояние его здоровья.

Информация, содержащаяся в медицинских документах гражданина, составляет врачебную тайну и может предоставляться без его согласия только по основаниям, предусмотренным частью третьей статьи 45 настоящего Закона.

Статья 26. Согласие на медицинское вмешательство

Необходимым предварительным условием медицинского вмешательства является информированное добровольное согласие гражданина.

В случаях, когда состояние гражданина не позволяет ему выразить свою волю, а медицинское вмешательство неотложно, вопрос о его проведении в интересах гражданина решает консилиум, а при невозможности собрать консилиум – непосредственно лечащий (дежурный) врач с последующим уведомлением должностных лиц лечебно-профилактического учреждения.

Согласие на медицинское вмешательство в отношении лиц, не достигших возраста четырнадцати лет, и граждан, признанных в установленном законом порядке недееспособными, дают их законные представители. При отсутствии родителей или иных законных представителей решение о медицинском вмешательстве принимает консилиум, а при невозможности собрать консилиум – непосредственно лечащий (дежурный) врач с последующим уведомлением должностных лиц лечебно-профилактического учреждения и законных представителей. (Часть в редакции Закона РУз от 15.04.1999 г. №772-1)

См. статью 30 ГК; статью 13 Закона «О психиатрической помощи»

Статья 27. Отказ от медицинского вмешательства

Гражданин или его законный представитель имеет право отказаться от медицинского вмешательства или потребовать его прекращения, за исключением случаев, предусмотренных статьей 28 настоящего Закона. При этом врач вправе взять письменное подтверждение, а при невозможности получения – засвидетельствовать отказ соответствующим актом в присутствии свидетелей.

Если отказ дает законный представитель пациента, и он может иметь для пациента тяжелые последствия, врач должен уведомить об этом органы опеки и попечительства.

См. статью 14 Закона «О психиатрической помощи»; абзацы первый, четвертый статьи 6 Закона «О профилактике безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних»

Статья 28. Оказание медицинской помощи без согласия граждан

Оказание медицинской помощи (медицинское освидетельствование, госпитализация, наблюдение и изоляция) лицам, страдающим заболеваниями, представляющими опасность для окружающих, без согласия граждан или их законных представителей допускается на основаниях и в порядке, установленных законодательством.

См. статьи 91 – 96 УК; статью 15 Закона «О психиатрической помощи»; часть четвертую статьи 44 Закона «О наркотических средствах и психотропных веществах»; Закон «О принудительном лечении больных хроническим алкоголизмом, наркоманией или токсикоманией»; статью 16 Закона «О противодействии распространению заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекция)»; статьи 12-1 – 12-3 Закона «О защите населения от туберкулеза»

III. МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ ГРАЖДАНАМ

Статья 29. Первичная медико-санитарная помощь

Первичная медико-санитарная помощь, оказываемая учреждениями государственной системы здравоохранения, общественных объединений, является основным, доступным и бесплатным видом

медицинского обслуживания и включает: (Абзац в редакции Закона РУз от 26.12.2016 г. №ЗРУ-416)

лечение наиболее распространенных болезней, травм, отравлений и других неотложных состояний;

проведение санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, медицинской профилактики важнейших заболеваний;

проведение мер по охране семьи, материнства и детства, других мероприятий, связанных с оказанием медико-санитарной помощи гражданам по месту жительства. (Часть в редакции Закона РУз от 12.05.2001 г. №220-II)

Первичная медико-санитарная помощь, оказываемая учреждениями частной и других систем здравоохранения, осуществляется на договорной основе за исключением отдельных групп граждан, которым такая помощь оказывается в соответствии с частью второй статьи 10 настоящего Закона. (Часть в редакции Закона РУз от 15.04.1999 г. №772-I)

Объем и порядок оказания первичной медико-санитарной помощи устанавливаются Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

Статья 30. Неотложная и скорая медицинская помощь

Граждане имеют право на получение неотложной медицинской помощи в любом лечебно-профилактическом учреждении системы здравоохранения.

Медицинские и фармацевтические работники обязаны оказывать гражданам неотложную медицинскую помощь. За уклонение от оказания неотложной медицинской помощи, а также за ущерб, причиненный здоровью граждан, они несут ответственность в соответствии с законом.

См. часть вторую статьи 116 УК

Скорая медицинская помощь оказывается специальной службой скорой медицинской помощи системы здравоохранения в порядке, установленном Министерством здравоохранения Республики Узбекистан. (Часть в редакции Закона РУз от 02.10.2007 г. №ЗРУ-118)

См. Указ Президента от 16.03.2017 г. №УП-4985 «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы экстренной медицинской по-

мощи»; Положение о порядке взаимодействия учреждений первичной медико-санитарной помощи, скорой медицинской помощи и стационарных медицинских организаций города Ташкента, утвержденное Постановлением Президента от 06.06.2017 г. №ПП-3039; Положение Республиканского научного центра экстренной медицинской помощи Министерства здравоохранения Республики Узбекистан, утвержденное Постановлением Президента от 16.03.2017 г. №ПП-2838

При угрозе жизни гражданина медицинские работники имеют право использовать любой вид транспорта для перевозки гражданина в лечебно-профилактическое учреждение.

Первичную неотложную доврачебную помощь на месте происшествия должны оказывать сотрудники милиции, работники пожарной охраны, аварийных служб, транспортных организаций, а также представители других профессий, на которых законодательством возложена такая обязанность.

Статья 31. Специализированная медицинская помощь

Специализированная медицинская помощь оказывается гражданам при заболеваниях, требующих специальных методов профилактики, диагностики, лечения и использования сложных медицинских технологий.

Специализированная медицинская помощь оказывается врачами-специалистами в лечебно-профилактических учреждениях. (Часть в редакции Закона РУз от 10.10.2006 г. №ЗРУ-59)

Виды, объем и стандарты качества специализированной медицинской помощи, оказываемой в учреждениях здравоохранения, устанавливаются Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

См. Постановление Президента от 20.06.2017 г. №ПП-3071 «О мерах по дальнейшему развитию специализированной медицинской помощи населению Республики Узбекистан на 2017 – 2021 годы»; Постановление КМ от 17.03.2003 г. №140 «О вопросах организации деятельности республиканских специализированных медицинских центров»; Постановление КМ от 21.05.2009 г. №145 «О вопросах организации деятельности республиканских специализированных научно-практических медицинских центров»; Постановление КМ от 08.06.2004 г. №264 «О мерах по завершению эксперимента и углублению реформ в системе здравоохранения»

Статья 32. Медико-социальная помощь гражданам, страдающим социально значимыми заболеваниями

Гражданам, страдающим социально значимыми заболеваниями, оказывается медико-социальная помощь и обеспечивается постоянное медицинское наблюдение в соответствующих лечебно-профилактических учреждениях государственной системы здравоохранения.

Перечень социально значимых заболеваний и льготы лицам, страдающим ими, устанавливаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

См. Перечень социально значимых заболеваний, Льготы для больных, страдающих социально значимыми заболеваниями, утвержденные Постановлением КМ от 20.03.1997 г. №153

Виды и объем помощи, предоставляемой гражданам, страдающим социально значимыми заболеваниями, устанавливаются Министерством здравоохранения Республики Узбекистан совместно с заинтересованными министерствами и ведомствами.

См. также Постановление Президента Республики Узбекистан от 04.04.2017 г. №ПП-2866 «О мерах по дальнейшему развитию онкологической службы и совершенствованию онкологической помощи населению Республики Узбекистан на 2017 – 2021 годы»

Статья 33. Медико-социальная помощь гражданам, страдающим заболеваниями, представляющими опасность для окружающих

Гражданам, страдающим заболеваниями, представляющими опасность для окружающих, перечень которых утверждается Кабинетом Министров Республики Узбекистан, медико-социальная помощь оказывается бесплатно в предназначенных для этой цели учреждениях государственной системы здравоохранения.

См. абзацы первый, третий статьи 4 Закона «О защите населения от туберкулеза»; Перечень заболеваний, представляющих опасность для окружающих, утвержденный Постановлением КМ от 20.02.1997 г. №96

Виды и объем медико-социальной помощи гражданам, страдающим заболеваниями, представляющими опасность для окружающих, устанавливаются Министерством здравоохранения Республики Узбекистан совместно с заинтересованными министерствами и ведомствами.

Статья 34. Порядок применения новых методов профилактики, диагностики, лечения, лекарственных средств, дезинфекционных средств и проведения биомедицинских исследований

(Наименование статьи в редакции Закона РУз от 13.06.2017 г. №ЗРУ-436)

В практике здравоохранения используются только разрешенные к применению в установленном законодательством порядке меры профилактики, диагностики, лечения, медицинские технологии, лекарственные средства и дезинфекционные средства. (Часть в редакции Закона РУз от 13.06.2017 г. №ЗРУ-436)

См. статью 12 Закона «О лекарственных средствах и фармацевтической деятельности» (Новая редакция)

Не разрешенные к применению, но находящиеся на рассмотрении в установленном порядке методы диагностики, лечения и лекарственные средства могут использоваться в интересах излечения пациента только после получения его добровольного письменного согласия, а для лиц, не достигших возраста четырнадцати лет – только при непосредственной угрозе их жизни и с письменного согласия их законных представителей. (Часть в редакции Закона РУз от 15.04.1999 г. №772-1)

См. части пятую, шестую статьи 22 Закона «О гарантиях прав ребенка»; статью 10 Закона «О лекарственных средствах и фармацевтической деятельности» (Новая редакция)

Порядок применения указанных в части второй настоящей статьи методов диагностики, лечения и лекарственных средств, дезинфекционных средств, в том числе используемых за рубежом, устанавливается Министерством здравоохранения Республики Узбекистан. (Часть в редакции Закона РУз от 13.06.2017 г. №ЗРУ-436)

Проведение биомедицинского исследования с привлечением человека в качестве объекта допускается в учреждениях государственной системы здравоохранения только после лабораторных экспериментов и получения его письменного согласия. Принуждение лиц к участию в биомедицинских исследованиях не допускается.

См. часть третью статьи 26 Конституции

При получении согласия на биомедицинское исследование лицу должна быть предоставлена информация о целях, методах, побоч-

ных эффектах, возможном риске, продолжительности и ожидаемых результатах исследования. Гражданин имеет право отказаться от участия в исследовании на любой стадии.

См. абзацы первый, седьмой части второй статьи 7 Закона «О психиатрической помощи»

Пропаганда, в том числе в средствах массовой информации, методов профилактики, диагностики, лечения и лекарственных средств, не прошедших проверочных испытаний в установленном порядке, запрещается. Нарушение указанной нормы влечет ответственность, установленную законом.

Статья 35. Обеспечение граждан лекарственными средствами и изделиями медицинского назначения (Статья в редакции Закона РУз от 13.06.2017 г. №ЗРУ-436)

Список лекарственных средств, отпускаемых без рецепта, утверждается Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

См. Список лекарственных средств, отпускаемых без рецепта, утвержденный Приказом Минздрава, зарегистрированным МЮ 30.11.2016 г. №2842

Категории граждан, обеспечиваемых лекарственными средствами и изделиями медицинского назначения индивидуального пользования на льготных условиях, определяются Кабинетом Министров Республики Узбекистан. Право на выписку рецептов для обеспечения граждан лекарственными средствами на льготных условиях имеют лечащие врачи государственной системы здравоохранения.

См. Перечень категорий лиц, имеющих право на льготное обеспечение лекарственными средствами при амбулаторном лечении, утвержденный Постановлением КМ от 22.07.2013 г. №204

IV. МЕДИЦИНСКАЯ ЭКСПЕРТИЗА

Статья 36. Экспертиза временной нетрудоспособности

Экспертиза временной нетрудоспособности граждан в связи с болезнью, увечьем, беременностью, уходом за больным членом семьи, протезированием, санаторно-курортным лечением и в иных случаях производится в порядке, установленном законодательством.

См. Положение об экспертизе временной нетрудоспособности в лечебно-профилактических учреждениях здравоохранения Республики Узбекистан, зарегистрированное МЮ 19.01.2000 г. №872

Экспертиза временной нетрудоспособности производится лечащими врачами государственной системы здравоохранения, которые выдают гражданам листки нетрудоспособности. Гражданам, получившим лечение в частной и других системах здравоохранения, порядок выдачи листков нетрудоспособности устанавливается Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

См. Инструкцию о порядке выдачи листков нетрудоспособности, утвержденную Приказом Минздрава, зарегистрированным МЮ 17.04.2015 г. №2667

При экспертизе временной нетрудоспособности определяются необходимость и сроки временного или постоянного перевода работника по состоянию здоровья на другую работу, а также принимается решение о направлении гражданина в установленном порядке на врачебно-трудовую экспертную комиссию, в том числе при наличии у него признаков инвалидности.

См. статью 37 настоящего Закона

Статья 37. Врачебно-трудовая экспертиза

Врачебно-трудовая экспертиза устанавливает причину и группу инвалидности, степень утраты трудоспособности граждан, определяет виды, объем и сроки проведения их реабилитации и меры социальной защиты, выдает соответствующие заключения, которые являются обязательными для администрации предприятий, учреждений, организаций, общественных объединений.

Порядок организации и производства врачебно-трудовой экспертизы устанавливается законодательством.

См. Положение о врачебно-трудовых экспертных комиссиях, утвержденное Постановлением КМ от 08.08.2008 г. №175

См. также в папке «Социальное обеспечение» Классификатора законодательства ИПС «Норма» в подпапке «Социальная защита инвалидов (реабилитация, правовая защита, обеспечение пособиями)» подпапку «ВТЭК»

Заключение учреждения, производящего врачебно-трудовую экспертизу, может быть обжаловано в суд самим гражданином или его законным представителем.

Статья 38. Военно-врачебная экспертиза

Военно-врачебная экспертиза определяет годность по состоянию здоровья к военной службе граждан, подлежащих призыву на военную или альтернативную службу, поступающих на военную службу по контракту, пребывающих в запасе (резерве) Вооруженных Сил Республики Узбекистан, органов внутренних дел, Службы национальной безопасности, и военнослужащих, устанавливает причинную связь заболеваний, ранений, травм с военной службой (прохождением военных сборов), определяет виды, объем, сроки осуществления медико-социальной помощи военнослужащим и их реабилитации.

Порядок организации и производства военно-врачебной экспертизы, а также требования к состоянию здоровья граждан, подлежащих призыву на военную или альтернативную службу, поступающих на военную службу по контракту, и военнослужащих устанавливается Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

См. Положение о медицинском освидетельствовании в Вооруженных Силах Республики Узбекистан на мирное и военное время, утвержденное Постановлением КМ от 21.02.2003 г. №95

Заключения военно-врачебной экспертизы являются обязательными для исполнения должностными лицами. Заключение учреждения, производившего военно-врачебную экспертизу, может быть обжаловано в суд самим гражданином или его законным представителем.

Статья 39. Судебно-медицинская и судебно-психиатрическая экспертиза

Судебно-медицинская экспертиза производится в медицинских учреждениях государственной системы здравоохранения экспертом, а при его отсутствии – врачом, привлеченным для производства экспертизы, на основании постановления лица, производящего дознание, следователя, прокурора или определения суда.

См. абзац первый пункта 2, пункт 3 Типового положения о порядке проведения судебной экспертизы государственным судебно-экспертным учреждением или иным предприятием, учреждением, организацией, утвержденное Постановлением КМ от 05.01.2011 г. №5

Судебно-психиатрическая экспертиза производится в предназначенных для этой цели учреждениях государственной системы здравоохранения.

Порядок организации и производства судебно-медицинской и судебно-психиатрической экспертизы устанавливается законодательством.

См. Инструкцию о порядке проведения судебно-медицинских экспертиз в учреждениях судебно-медицинской экспертизы Министерства здравоохранения Республики Узбекистан, утвержденную Приказом Минздрава, зарегистрированным МЮ 28.08.2011 г. №2259

Заключения учреждений, производивших судебно-медицинскую и судебно-психиатрическую экспертизы, могут быть обжалованы в суд самим гражданином или его законным представителем.

См. часть третья статьи 6 Закона «О судебной экспертизе»

Статья 40. Проведение патологоанатомических исследований и определение момента смерти человека

Патологоанатомические исследования проводятся в учреждениях здравоохранения в целях прижизненной и посмертной диагностики (биопсии, аутопсии), а также контроля за правильностью клинической диагностики и лечения заболевания, получения достоверных данных о причинах смерти.

Порядок проведения патологоанатомических исследований и определения момента смерти человека устанавливается Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

См. также пункты 19, 20, 30 – 34 Инструкции о порядке выдачи медицинской справки о рождении, медицинских свидетельств о перинатальной смерти и смерти в учреждениях здравоохранения Республики Узбекистан, утвержденной Приказом Минздрава, зарегистрированным МЮ 23.03.2010 г. №2089

V. МЕДИЦИНСКИЕ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ

Статья 41. Право на занятие медицинской и фармацевтической деятельностью

Право на занятие медицинской и фармацевтической деятельностью имеют лица, получившие диплом об окончании высшего или среднего специального медицинского учебного заведе-

ния в Республике Узбекистан. (Часть в редакции Закона РУз от 10.10.2006 г. №ЗРУ-59)

См. абзацы первый, пятый части первой статьи 80 ТК

Лица, получившие диплом о медицинском или фармацевтическом образовании в иностранных государствах, допускаются к медицинской или фармацевтической деятельности в порядке, устанавливаемом Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Медицинские и фармацевтические работники, не работавшие по своей профессии более трех лет, могут быть допущены к соответствующей деятельности после прохождения переподготовки в соответствующих учебных заведениях или на основании аттестации, проводимой аттестационными комиссиями Министерства здравоохранения Республики Узбекистан.

Лица, не имеющие законченного высшего медицинского или фармацевтического образования, могут быть допущены к занятию медицинской или фармацевтической деятельностью в должностях работников со средним специальным медицинским образованием в порядке, устанавливаемом Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

Студенты высших и средних специальных медицинских учебных заведений допускаются к участию в оказании медицинской помощи гражданам в соответствии с программами обучения под контролем медицинского персонала в порядке, устанавливаемом Министерством здравоохранения Республики Узбекистан.

Лица, незаконно занимающиеся медицинской и фармацевтической деятельностью, несут ответственность в соответствии с законом.

См. статью 165 КоАУ; часть вторую статьи 114, статью 190 УК

Статья 42 утратила силу в соответствии с Законом РУз от 10.10.2006 г. №ЗРУ-59

Статья 42. Право на занятие частной медицинской практикой

Право на занятие частной медицинской практикой, в том числе целительством (народной медициной), имеют лица, получившие диплом о высшем или среднем специальном медицинском образовании и лицензию на избранный вид деятельности.

Контроль за качеством оказания медицинской помощи осуществляют профессиональные медицинские ассоциации и органы государственной власти на местах, а также орган, выдавший лицензию.

Прекращение занятия частной медицинской практикой может производиться по решению органа, выдавшего разрешение на занятие частной медицинской практикой, или суда.

Статья 43. Профессиональные медицинские и фармацевтические ассоциации

Медицинские и фармацевтические работники имеют право на создание профессиональных ассоциаций и других общественных объединений, формируемых на добровольной основе для защиты прав медицинских и фармацевтических работников, развития медицинской и фармацевтической практики, содействия научным исследованиям, решения иных вопросов, связанных с профессиональной деятельностью медицинских и фармацевтических работников.

См. статью 8 Закона «Об общественных объединениях в Республике Узбекистан»

Профессиональные медицинские, фармацевтические ассоциации и другие общественные объединения осуществляют свою деятельность на основании уставов и в соответствии с законодательством.

См. статью 10 Закона «Об общественных объединениях в Республике Узбекистан»

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 44. Присяга врача Республики Узбекистан

Лица, при получении диплома врача, приносят присягу следующего содержания:

«Получив высокое звание врача и приступая к медицинской деятельности, я торжественно клянусь:

посвятить лечению больного и охране здоровья человека все свои знания и умение;

оказывать медицинскую помощь каждому больному независимо от пола, возраста, расы, национальности, языка, вероисповедания, убеждений, социального происхождения и общественного положения, не жалея на это сил и времени;

ставить выше личных интересов здоровье больного, быть скромным и честным, постоянно совершенствовать свои медицинские познания и мастерство;

хранить врачебную тайну;

всегда нести людям добро и веру в исцеление;

продолжать славные традиции врачевания великих целителей Гиппократ и Ибн Сины.

Верность этой присяге клянусь пронести через всю свою жизнь».

Врачи за нарушение присяги несут ответственность, установленную законом.

Статья 45. Врачебная тайна

Информация о факте обращения за медицинской помощью, состоянии здоровья гражданина, диагнозе его заболевания и иные сведения, полученные при его обследовании и лечении, составляют врачебную тайну.

См. статью 11 Закона «О психиатрической помощи»

Не допускается без согласия гражданина или его законного представителя разглашение сведений, составляющих врачебную тайну, лицами, которым они стали известны при обучении, исполнении профессиональных, служебных и иных обязанностей, кроме случаев, установленных частью третьей настоящей статьи.

Предоставление сведений, составляющих врачебную тайну, без согласия гражданина или его законного представителя допускается:

в целях обследования и лечения гражданина, не способного из-за своего состояния выразить свою волю;

при угрозе распространения инфекционных заболеваний, массовых отравлений и поражений;

по запросу органов дознания и следствия, прокуратуры и суда в связи с проведением расследования или судебным разбирательством;

в случае оказания помощи несовершеннолетнему в возрасте до четырнадцати лет для информирования его родителей или законных представителей; (Абзац в редакции Закона РУз от 15.04.1999 г. №772-1).

при наличии оснований, позволяющих полагать, что вред здоровью гражданина причинен в результате противоправных действий либо несчастного случая.

Лица, которым в установленном порядке переданы сведения, составляющие врачебную тайну, наравне с медицинскими и фар-

мацевтическими работниками несут за разглашение врачебной тайны ответственность в соответствии с законом.

См. статью 46 КоАО

Статья 46. Возмещение вреда, причиненного здоровью граждан

В случаях причинения вреда здоровью граждан виновные обязаны возместить потерпевшим ущерб в объеме и порядке, установленном законодательством.

Средства, затраченные на оказание медицинской помощи гражданам, потерпевшим от противоправных действий, взыскиваются с физических и юридических лиц, ответственных за причиненный вред их здоровью.

В случае некачественного выполнения медицинскими и фармацевтическими работниками своих профессиональных обязанностей, повлекшего вред жизни и здоровью граждан, ущерб возмещается в порядке, установленном законодательством.

См. статью 985, 1005 – 1015 ГК

Возмещение ущерба не освобождает медицинских и фармацевтических работников от дисциплинарной, административной или уголовной ответственности в соответствии с законом.

Статья 47. Право граждан на обжалование действий государственных органов и должностных лиц, ущемляющих права и свободы граждан в области охраны здоровья

Действия государственных органов и должностных лиц, ущемляющих права и свободы граждан, определенные настоящим Законом, могут быть обжалованы в вышестоящие государственные органы или в суд.

См. разделы II, III ГПК; статью 16 Закона «Об обращениях физических и юридических лиц»; Закон «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан»

**Президент
Республики Узбекистан**

И.Каримов

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНING
ҚОНУНИ
26.08.2015 й. ЎРҚ-393-сон

АҲОЛИНИНГ
САНИТАРИЯ-ЭПИДЕМИОЛОГИК
ОСОЙИШТАЛИГИ ТЎҒРИСИДА

Қонунчилик палатаси томонидан 2015 йил 15 июлда
қабул қилинган

Сенат томонидан 2015 йил 6 августда маъқулланган

1-БОБ. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1-модда. Ушбу Қонуннинг мақсади

Ушбу Қонуннинг мақсади аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги соҳасидаги муносабатларни тартибга солишдан иборат.

2-модда. Аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталигитўғрисидаги қонун ҳужжатлари

Аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ушбу Қонун ва бошқа қонун ҳужжатларидан иборатдир.

Шунингдек, қаранг: «NORMA» АҚТ Қонунчилик классификатори «Соғлиқни сақлаш» папкасининг «Санитария-эпидемиология фаолияти асослари» кичик папкаси

Агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги тўғрисидаги Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида назарда тутилганидан бошқача қоидалар белгиланган бўлса, халқаро шартнома қоидалари қўлланилади.

Қаранг: Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлигига аъзо давлатлар ҳудудларида санитар ҳимояси соҳасида ҳамкорлик тўғрисидаги Битим (Минск,*

2001 йил 31 май) (ҳужжат рус тилида келтирилган); Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати билан Молдова Республикаси Ҳукумати ўртасида ветеринария-санитария соҳасида ҳамкорлик тўғрисидаги Конвенция (Кишинёв, 2000 йил 19 декабрь) (ҳужжат рус тилида келтирилган)

3-модда. Асосий тушунчалар

Ушбу Қонунда қуйидаги асосий тушунчалар қўлланилади:

аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги – аҳоли соғлиғининг ҳолати бўлиб, бунда инсонга яшаш муҳити омилларининг зарарли таъсири мавжуд бўлмайди ва унинг ҳаёт фаолияти учун қулай шарт-шароитлар таъминланади;

давлат санитария нazorати – аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги тўғрисидаги қонун ҳужжатлари бузилишларининг олдини олишга, уларни аниқлаш ва бартараф этишга доир фаолият;

инсоннинг яшаш муҳити – инсоннинг ҳаёт фаолияти шарт-шароитларини белгилайдиган объектлар, ҳодисалар ва атроф-муҳит омиллари мажмуи;

санитария-гигиена тадбирлари ва эпидемияга қарши тадбирлар – юқумли ва паразитар касалликлар пайдо бўлишининг ҳамда тарқалишининг олдини олишга ва уларни бартараф этишга қаратилган ташкилий, маъмурий, муҳандислик-техник, тиббий-санитария чора-тадбирлари ҳамда бошқа чора-тадбирлар;

санитария-эпидемиологик вазият – аҳоли яшаётган муҳитининг ва соғлиғининг муайян ҳудуддаги, кўрсатилган аниқ вақтдаги ҳолати;

санитария-эпидемиология хизмати – аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги соҳасидаги фаолиятни амалга оширувчи давлат санитария-эпидемиология нazorати марказларини, орттирилган иммунитет танқислиги синдромига (ОИТСга) қарши курашиш марказларини, дезинфекция станцияларини, ўлат, карантин ва ўта хавфли инфекцияларни профилактика қилиш марказларини, илмий-тадқиқот муассасаларини ўз ичига олган ягона тизим;

чекловчи тадбирлар (карантин) – юқумли ва паразитар касалликлар тарқалишининг олдини олишга қаратилган, хўжалик фаолияти ва бошқа фаолиятнинг алоҳида тартибини, аҳоли, транспорт воситалари, юклар ва (ёки) товарлар ҳаракатланишининг чеклани-

шини назарда тутадиган маъмурий, тиббий-санитария чора-тадбирлари ва бошқа чора-тадбирлар;

юқумли ва паразитар касалликлар – инсонга у яшаётган мухитнинг биологик омиллари таъсир кўрсатиши ҳамда касалликка чалинган инсондан ёки ҳайвондан соғлом инсонга касаллик юкиши мумкинлиги сабабли пайдо бўладиган ва тарқаладиган инсон касалликлари.

2-БОБ. АҲОЛИНИНГ САНИТАРИЯ-ЭПИДЕМИОЛОГИК ОСОЙИШТАЛИГИ СОҲАСИНИ ДАВЛАТ ТОМОНИДАН ТАРТИБГА СОЛИШ

4-модда. Аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий йўналишлари

Аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий йўналишлари куйидагилардан иборат:

санитария-гигиена тадбирларини ва эпидемияга қарши тадбирларни ишлаб чиқиш ҳамда амалга ошириш;

давлат томонидан санитария-эпидемиология нормаларининг жорий этилиши;

аҳолининг санитария маданияти даражасини ошириш;

давлат санитария назоратини амалга ошириш;

халқаро ҳамкорликни амалга ошириш.

5-модда. Санитария қоидалари, нормалари ва гигиена нормативлари

Санитария қоидалари, нормалари ва гигиена нормативлари давлат органлари ҳамда бошқа органлар, юридик ва жисмоний шахслар томонидан риоя этилиши шарт бўлган аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги соҳасидаги талабларни белгилайдиган ҳужжатлардир.

Санитария қоидалари, нормалари ва гигиена нормативлари Ўзбекистон Республикаси бош давлат санитария врачлари томонидан тасдиқланади ҳамда, агар ҳужжатларнинг ўзида кечроқ муддат кўрсатилган бўлмаса, расмий эълон қилинган кундан эътиборан кучга кирилади.

**6-модда. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар
Маҳкамасининг аҳолининг санитария-эпидемиологик
осойишталиги соҳасидаги ваколатлари**

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси:
аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги соҳасида
ягона давлат сиёсатининг амалга оширилишини таъминлайди;
аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги соҳасида-
ги давлат дастурларини тасдиқлайди ва амалга оширади;
давлат ва хўжалик бошқаруви органларининг аҳолининг sani-
тария-эпидемиологик осойишталиги соҳасидаги фаолиятини муво-
фиқлаштириб боради.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қонун ҳужжат-
ларига мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.

*Қаранг: «Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси тўғрисида»ги
Қонун (янги таҳрири) 5-моддасининг биринчи, ўн биринчи хатбошлари*

**7-модда. Маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг
аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги
соҳасидаги ваколатлари**

Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари:
аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги соҳасида-
ги давлат дастурларини амалга оширишда ўз ваколатлари доира-
сида иштирок этади;
аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги соҳасида-
ги ҳудудий дастурларни тасдиқлайди ва амалга оширади;
давлат ва хўжалик бошқаруви органлари тегишли ҳудудий бў-
линмаларининг аҳолининг санитария-эпидемиологик осойиштали-
ги соҳасидаги фаолиятини мувофиқлаштириб боради;
ҳудудларнинг санитария-эпидемиологик ҳолатини яхшилашга
ва тозалигини сақлашга, аҳолининг санитария маданияти даража-
сини оширишга доир чора-тадбирларни амалга оширади.

*Шунингдек, қаранг: Халқ депутатлари Тошкент шаҳар Кенгашининг
2013 йил 9 апрелдаги «Тошкент шаҳрининг санитария-эпидемиологик
ҳолатини яхшилаш ва аҳоли ўртасида экологик маданиятни тарғиб
этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори*

Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари қонун ҳужжатларига
мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.

8-модда. Давлат санитария назоратини амалга оширувчи органлар

Давлат санитария назорати:

Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг Давлат санитария-эпидемиология назорати республика маркази, Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар, туманлар ҳамда шаҳарлар давлат санитария-эпидемиология назорати марказлари томонидан;

Ўзбекистон Республикаси Мудофаа вазирлигининг, Ички ишлар вазирлигининг, Миллий хавфсизлик хизматининг, «Ўзбекистон темир йўллари» акциядорлик жамиятининг тегишли таркибий бўлинмалари томонидан амалга оширилади.

Давлат санитария назорати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган бошқа вазирликлар ва идораларнинг тегишли таркибий бўлинмалари томонидан амалга оширилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг Давлат санитария-эпидемиология назорати республика маркази, Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар давлат санитария-эпидемиология назорати марказлари ушбу модданинг биринчи қисми учинчи хатбошисида ҳамда иккинчи қисмида кўрсатилган таркибий бўлинмаларнинг фаолиятига услубий раҳбарлик қилинишини, бу фаолият мувофиқлаштириб борилишини таъминлайди.

9-модда. Давлат санитария назоратини амалга оширувчи мансабдор шахслар

Давлат санитария назоратини ташкил этиш ва амалга ошириш:

Ўзбекистон Республикаси бош давлат санитария врачининг, Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар, Тошкент шаҳар, туманлар, шаҳарлар бош давлат санитария врачларининг, улар ўринбосарларининг;

Ўзбекистон Республикаси Мудофаа вазирлигининг, Ички ишлар вазирлигининг, Миллий хавфсизлик хизматининг, «Ўзбекистон темир йўллари» акциядорлик жамиятининг тегишли таркибий бўлинмалари раҳбарларининг;

қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа мансабдор шахсларнинг зиммасига юклатилади.

10-модда. Ўзбекистон Республикаси бош давлат санитария врачининг ваколатлари

Ўзбекистон Республикаси бош давлат санитария врачлари: санитария-эпидемиология хизматида раҳбарлик қилади, давлат санитария назоратининг асосий вазифаларини ва уни амалга оширишнинг устувор йўналишларини белгилайди;

санитария қоидалари, нормалари ва гигиена нормативларини тасдиқлайди;

Қаранг: Мазкур Қонун 5-моддасининг иккинчи қисми

атроф-муҳит омилларининг инсон организмга таъсирини аниқлашга доир норматив-техник ҳужжатларни тасдиқлайди;

Қаранг: Мазкур Қонун 18-моддасининг иккинчи қисми; «Табиатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонун 15-моддасининг иккинчи қисми; «Атмосфера ҳавосини муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуннинг 7-, 8-моддалари

Профилактик эмлашларнинг миллий таквимини ва эпидемик кўрсаткичлар бўйича профилактик эмлашлар ўтказиш тартибни тасдиқлайди;

Қаранг: Мазкур Қонун 33-моддасининг учинчи, тўртинчи қисмлари

одамларнинг ҳаёти ва соғлиғи учун хавфли бўлган, аҳолининг яшashi ва ҳўжалик фаолияти билан шуғулланиш тақикланадиган ҳудудларни белгилайди;

юқумли ва паразитар касалликларнинг кириб келиши ҳамда тарқалишидан ҳудудларни санитария жиҳатидан муҳофаза қилишга доир тадбирларни мувофиқлаштириб боради;

атрофдагилар учун хавф туғдирувчи юқумли ва паразитар касалликлар пайдо бўлиши ҳамда тарқалиши хавфи бўлган тақдирда тегишли санитария-гигиена тадбирлари ва эпидемияга қарши тадбирлар ўтказиш тўғрисида қарорлар чиқаради;

Қаранг: Мазкур Қонуннинг 30-моддаси

янги озиқ-овқат кўшимчаларини, махсус кўшиладиган биологик фаол моддаларни, кимёвий моддаларни, биологик воситалар ва материалларни, полимер ва пластик массаларни, атир-упа ва пардоз маҳсулотларини токсикология-гигиена жиҳатидан баҳолаш асосида уларнинг Ўзбекистон Республикасига олиб кирилиши ва ишлаб чиқарилиши учун рухсатномалар беради;

Қаранг: Мазкур Қонун 21-моддасининг иккинчи қисми, 24-моддасининг иккинчи қисми; ВМнинг 2016 йил 30 апрелдаги «Ўзбекистон Республикаси санитария-эпидемиология хизмати тизимида рухсат бериш тартиб-таомилларидан ўтиш тартиби тўғрисидаги низомларни тасдиқлаш ҳақида»ги 131-сон қарори

республика ва маҳаллий эпидемия фондларидан ҳамда санитария-гигиена тадбирлари ва эпидемияга қарши тадбирлар учун ажратиладиган моддий-техника ресурсларидан мақсадли фойдаланилиши устидан назоратни амалга оширади;

санитария-эпидемиология хизмати муассасаларининг қарорларига, шунингдек, уларнинг мансабдор шахслари ҳаракатларига (ҳаракатсизлигига) доир шикоятларни кўриб чиқади;

Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар бош давлат санитария врачларини тайинлайди.

Ўзбекистон Республикаси бош давлат санитария врачлари конун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.

Ўзбекистон Республикасининг бош давлат санитария врачлари Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан тайинланади.

11-модда. Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар, туманлар ва шаҳарлар бош давлат санитария врачларининг ваколатлари

Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар, туманлар ва шаҳарлар бош давлат санитария врачлари:

ўз бўйсунувидаги санитария-эпидемиология хизмати муассасаларига раҳбарлик қилади;

объектларни қуриш ва реконструкция қилиш лойиҳалари бўйича хулосалар беради;

одамларнинг ҳаёти ва соғлиғи учун хавфли бўлган, аҳолининг яшashi ва хўжалик фаолияти билан шуғулланиш тақиқланадиган ҳудудларни белгилайди;

юқумли ва паразитар касалликларнинг кириб келиши ҳамда тарқалишидан тегишли ҳудудни санитария жиҳатидан муҳофаза қилишга доир тадбирларни ўтказиши;

авария ҳолатларини ҳамда юқумли ва паразитар касалликлар авж олишини бартараф этиш пайтида санитария-гигиена тадбирларини ва эпидемияга қарши тадбирларни амалга оширади, шу жум-

ладан, манфаатдор вазирликлар ҳамда идоралар билан биргаликда амалга оширади;

конун ҳужжатларининг йўл қўйилган бузилишларини бартараф этиш юзасидан давлат органлари ва бошқа органлар, юридик ва жисмоний шахслар томонидан бажарилиши мажбурий бўлган кўрсатмалар беради.

Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар бош давлат санитария врачлари Ўзбекистон Республикаси бош давлат санитария врачлари билан келишган ҳолда туманлар ва шаҳарлар бош давлат санитария врачларини тайинлайди.

Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар, туманлар ва шаҳарлар бош давлат санитария врачлари конун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.

12-модда. Давлат санитария назоратини амалга оширувчи мансабдор шахсларнинг ҳуқуқлари

Давлат санитария назоратини амалга оширувчи мансабдор шахсларга ўз ваколатлари доирасида қуйидаги ҳуқуқлар берилди:

а) санитария қондаларининг, нормаларининг ва гигиена нормативларининг йўл қўйилган бузилишларини бартараф этиш юзасидан кўрсатмалар берган ҳолда давлат органларидан ва бошқа органлардан, юридик ва жисмоний шахслардан уларнинг бартараф этилишини талаб қилиш;

б) объектларни қуриш ва реконструкция қилиш лойиҳаларида санитария қондаларига, нормаларига ва гигиена нормативларига риоя этилиши устидан назоратни амалга ошириш;

в) белгиланган тартибда давлат органларига ва бошқа органларга, юридик ва жисмоний шахсларга:

аҳоли пунктларини режалаштириш ва қуриш лойиҳалари ҳамда объектларни жойлаштириш бўйича истиқбол режалари, шунингдек, корхоналарни, биноларни ва иншоотларни қуриш, реконструкция қилиш лойиҳалари юзасидан;

қурилиш учун ер участкалари бериш, хўжалик ва маиший мақсадларда сувдан фойдаланиш жойларини ҳамда оқова сувлар тозаланганидан кейин уларни тушириб юбориш шартларини аниқлаш, заҳарли, кимёвий, радиоактив моддаларни ва бошқа моддаларни утилизация қилиш ҳамда кўмиб ташлаш масалалари бўйича;

иншоотларнинг, турар жойларнинг, даволаш-профилактика, таълим, маданият, спорт муассасаларининг ва бошқа муассасаларнинг, ишлаб чиқариш бинолари ҳамда санитария-маиший биноларнинг, шунингдек, ускуналарнинг, транспорт воситаларининг санитария қоидалари, нормалари ва гигиена нормативларига мувофиқлиги тўғрисида;

таълим муассасаларида таълим олувчиларнинг ўқув юкларини ва машғулотларининг намунавий тартиби тўғрисида тақдим этиладиган таклифлар бўйича хулосалар бериш;

г) санитария қоидалари, нормалари ва гигиена нормативлари бажарилишини назорат қилиш мақсадида юридик шахсларнинг ва яқка тартибдаги тадбиркорларнинг объектларига қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда кириш;

д) иш берувчилардан:

санитария қоидаларини, нормаларини ва гигиена нормативларини, эпидемияга қарши тартибни мунтазам равишда бажармаётган ҳамда юқумли ва паразитар касалликлар тарқалиши хавфини туғдирувчи шахсларни ишлаб чиқаришнинг ўзига хос хусусиятларини ва бажариладиган ишларнинг хусусиятини ҳисобга олган ҳолда ишдан четлаштиришни;

санитария-гигиена тадбирлари ва эпидемияга қарши тадбирлар ўтказилишини талаб қилиш;

е) озиқ-овқат маҳсулотларини, буюмлар, предметлар ва материалларни санитария-гигиена экспертизаси, лаборатория текширувлари учун олиш, бевосита объектларнинг ўзида зарур лаборатория ва жиҳозлар воситасида текширувлар ўтказиш;

ж) давлат санитария назоратини амалга оширишга вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларнинг мутахассисларини, шунингдек, жамоатчилик вакилларини белгиланган тартибда жалб этиш.

Аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги тўғрисидаги қонун ҳужжатлари бузилган тақдирда Ўзбекистон Республикаси бош давлат санитария врачига, Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар, Тошкент шаҳар, туманлар, шаҳарлар бош давлат санитария врачларига, уларнинг ўринбосарларига, ушбу Қонун 8-моддаси биринчи қисмининг учинчи хатбошисига ва иккинчи қисмида кўрсатилган таркибий бўлинмаларнинг раҳбарларига ўз ваколатлари доирасида қуйидаги ҳуқуқлар берилди:

санитария қоидалари, нормалари ва гигиена нормативлари талабларига жавоб бермайдиган ер участкалари ажратиш, уй-жой, жамоат, ишлаб чиқариш объектларини ва бошқа объектларни қуриш, реконструкция қилиш, кенгайтиришга доир лойиҳаолди ҳамда лойиҳа ҳужжатларини рад этиш;

санитария қоидалари, нормалари ва гигиена нормативлари бузилишлари бартараф этилгунига қадар ишлаб турган иншоотлардан, турар жойлардан, ишлаб чиқариш объектларидан, маданий-маиший бинолардан фойдаланишни, умумий овқатланиш ва савдо корхоналарининг, таълим, даволаш-профилактика, санаторий-курорт муассасаларининг ва бошқа муассасаларнинг фаолиятини тўхтатиб туриш, ускуналарни, асбобларни ишлатишни, транспорт воситаларидан фойдаланишни тақиқлаш;

санитария қоидалари, нормалари ва гигиена нормативлари бузилган ҳолларда аҳоли пунктлари, бинолар ва иншоотлар қурилишини, реконструкция қилинишини ҳамда мазкур объектларда ишларнинг айрим турлари бажарилишини тўхтатиб туриш;

Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигида рўйхатдан ўтказилмаган ёки одамларнинг ҳаёти ва соғлиғи учун хавфли деб топилган янги хом ашё турлари, кимёвий воситалар, технология ускуналари, жараёнлари ҳамда асбоблари, озиқ-овқат хом ашёси ва озиқ-овқат маҳсулотлари, саноат буюмлари, қурилиш материаллари, ионлаштирувчи нурланиш манбалари, биологик воситалар, озиқ-овқат хом ашёсига, озиқ-овқат маҳсулотларига ҳамда дори воситаларига ишлатиладиган идишлар, пластик, полимер материаллар ва бошқа материаллар, улардан тайёрланган буюмлар ҳамда бошқа халқ истеъмолчи товарлари ишлаб чиқарилишини, қўлланилишини ва реализация қилинишини тақиқлаш;

одамларнинг соғлиғига зарарли таъсир пайдо бўлган тақдирда хўжалик ва ичимлик суви билан таъминлаш амалиётида, озиқ-овқат маҳсулотлари, қишлоқ хўжалиғи экинлари ҳамда чорванинг ривожини тезлаштирувчи ва тартибга солувчи воситаларни, пестицидлар, атир-упа ҳамда пардоз маҳсулотларини ишлаб чиқиш ва уларни қайта ишлашда фойдаланиладиган кимёвий моддалар, восита ва усулларнинг бу моддалар, восита ва усулларнинг хавфсизлиги тўғрисида ишлаб чиқувчи илмий жиҳатдан асосланган маълумотлар тақдим этгунига қадар қўлланилишини тақиқлаш;

Қаранг: «Озиқ-овқат маҳсулотининг сифати ва хавфсизлиги тўғрисида»ги Қонуни 8-моддасининг учинчи қисми

хўжалик ва ичимлик суви таъминоти учун қўллашга яроксиз деб топилган сувдан фойдаланишни тақиқлаш;

юкумли ва паразитар касалликлар манбаи бўлган, шунингдек, тиббий кўриклардан ўз вақтида ўтмаган шахсларни вақтинча ишдан четлаштириш тўғрисида иш берувчиларга таклифлар киритиш;

фавкулудда вазиятларнинг, эпидемияларнинг ҳамда аҳоли ҳаётига ва соғлиғига бошқа ҳақиқий хавфнинг олдини олиш мақсадида тадбиркорлик субъектларининг фаолиятини ўн иш кунидан кўп бўлмаган муддатга чеклаш, тўхтатиб туриш ва тақиқлаш.

Қаранг: «Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонун (янги таҳрири) 42-моддасининг биринчи, тўртинчи хатбошилари

Давлат санитария назоратини амалга оширувчи мансабдор шахслар қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

13-модда. Давлат санитария назоратини амалга оширувчи мансабдор шахсларнинг мажбуриятлари

Давлат санитария назоратини амалга оширувчи мансабдор шахслар:

давлат органлари ва бошқа органлар, юридик ва жисмоний шахслар томонидан аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги таъминланиши устидан белгиланган тартибда назорат олиб бориши;

аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги тўғрисидаги қонун ҳужжатлари бузилишларининг олдини олиши, уларни аниқлаши ва бартараф этиши;

аниқланган хавфлар тўғрисида аҳолини ўз вақтида хабардор қилиши;

юкумли касалликларнинг ва юкумли бўлмаган оммавий касалликларнинг пайдо бўлиши, тарқалиши сабаблари ҳамда шарт-шароитларини аниқлаши;

жисмоний ва юридик шахсларнинг аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги масалалари бўйича мурожаатларини кўриб чиқиши ҳамда тегишли чора-тадбирлар кўриши;

санитария-эпидемиологик вазият ҳамда аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталигини таъминлаш юзасидан кўрилаёт-

ган чора-тадбирлар тўғрисида юридик ва жисмоний шахсларни хабардор қилиши шарт.

Давлат санитария назоратини амалга оширувчи мансабдор шахсларнинг зиммасида қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

14-модда. Аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталигини таъминлашда фуқаролар ўзини ўзи бошқариш органларининг, нодавлат нотижорат ташкилотларининг иштирок этиши

Фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари:

аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги соҳасидаги давлат дастурларини, ҳудудий ва бошқа дастурларни амалга оширишда иштирок этади;

санитария-гигиена тадбирлари ва эпидемияга қарши тадбирларни амалга оширишда кўмаклашади;

тегишли ҳудудда аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги соҳасидаги тадбирларнинг амалга оширилиши, ҳовли ва уй атрофи ҳудудларидаги қурилишлар ҳамда ҳовли ва уй атрофи ҳудудларини сақлаш қондаларига риоя этилиши юзасидан жамоатчилик назоратини амалга оширади;

ободонлаштириш ва кўкаламзорлаштириш ишларида тегишли ҳудудда яшовчиларнинг ихтиёрий асосда иштирок этишини ташкил этади.

Қаранг: «Фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари тўғрисида»ги Қонун (янги таҳрири) 13-моддаси учинчи қисмининг биринчи, ўн иккинчи хатбошлари, 16-моддаси

Фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа тадбирларда ҳам иштирок этиши мумкин.

Нодавлат нотижорат ташкилотлари аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталигини таъминлашда иштирок этувчи давлат органлари ва бошқа органларга кўмаклашиши ҳамда зарур ёрдам кўрсатиши мумкин.

3-БОБ. ЮРИДИК ВА ЖИСМОНИЙ ШАХСЛАРНИНГ АҲОЛИНИНГ САНИТАРИЯ-ЭПИДЕМИОЛОГИК ОСОЙИШТАЛИГИ СОҲАСИДАГИ ҲУҚУҚ ВА МАЖБУРИЯТЛАРИ

15-модда. Юридик шахслар ва якка тартибдаги тадбиркорларнинг аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги соҳасидаги ҳуқуқлари

Юридик шахслар ва якка тартибдаги тадбиркорлар:
давлат бошқаруви органларидан, маҳаллий давлат ҳокимияти
органларидан, шунингдек, давлат санитария назоратини амалга
оширувчи органлардан санитария-эпидемиологик вазият ҳамда ин-
соннинг яшаш муҳити ҳолати тўғрисида ахборот олиш;

*Қаранг: «Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғри-
сида»ги Қонуннинг (янги таҳрири) 30-моддаси*

давлат ва хўжалик бошқаруви органлари, маҳаллий давлат хо-
кимияти органлари томонидан санитария-гигиена тадбирлари ва
эпидемияга қарши тадбирларни ишлаб чиқишда иштирок этиш;
аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталигини яхши-
лаш бўйича таклифлар киритиш;

*Қаранг: «Жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари тўғриси-
да»ги Қонуннинг 3-моддаси, 5-моддасининг учинчи қисми*

фуқаролар, юридик шахслар ва якка тартибдаги тадбиркорлар
томонидан аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги
тўғрисидаги қонун ҳужжатлари бузилиши оқибатида, шунингдек,
санитария-гигиена тадбирлари ва эпидемияга қарши тадбирлар-
ни амалга ошириш пайтида ўзларининг мол-мулкига етказилган
зарарнинг ўрни қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда тўлиқ
ҳажмда қопланиши;

*Қаранг: ФК 57-бобининг 2-параграфи; ВМ 1992 йил 9 декабрдаги 571-
сон қарори билан тасдиқланган «Санитария нормаларига, қондала-
рига, гигиена нормативларига риоя қилмаганлиги ҳамда эпидемияга
қарши тадбирлар ўтказмаганлиги натижасида кишилар соғлиғига
етказилган зарарни, шунингдек, санитария қонунларини бузганлиги
учун диагностика, даволаш ва профилактика ишларига кетган хара-
жатларни корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, бирлашмалардан
ва алоҳида фуқаролардан ундириб олиш тартиби ҳақида»ги Низом*

давлат санитария назоратини амалга оширувчи органларнинг қарорлари, улар мансабдор шахсларининг ҳаракатлари (ҳаракат-сизлиги) устидан бўйсунув тартибида юқори турувчи органларга ёки мансабдор шахсларга ёхуд судга белгиланган тартибда шикоят қилиш ҳуқуқига эга.

Қаранг: ХПК; «Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонун (янги таҳрири) 18-моддасининг тўртинчи қисми

Юридик шахслар ва якка тартибдаги тадбиркорлар қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

16-модда. Юридик шахслар ва якка тартибдаги тадбиркорларнинг аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги соҳасидаги мажбуриятлари

Юридик шахслар ва якка тартибдаги тадбиркорлар:

аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, шунингдек, давлат санитария назоратини амалга оширувчи мансабдор шахсларнинг қарорлари ва кўрсатмалари талабларини бажариши;

Қаранг: «Хўжалик юритувчи субъектлар фаолиятини давлат томонидан назорат қилиш тўғрисида»ги Қонун 17-моддасининг иккинчи қисми

юқумли ва паразитар касалликлар пайдо бўлган тақдирда уларни бартараф этиш мақсадида санитария-гигиена тадбирларини ва эпидемияга қарши тадбирларни ишлаб чиқиши ҳамда амалга ошириши;

ишлаб чиқариш, ташиш, сақлаш ҳамда аҳолига реализация қилиш пайтида маҳсулотнинг, шунингдек, бажарилаётган ишлар ва кўрсатилаётган хизматларнинг хавфсизлигини таъминлаши;

Қаранг: «Озиқ-овқат маҳсулотининг сифати ва хавфсизлиги тўғрисида»ги Қонуннинг 10 – 14-моддалари

маҳсулотни ишлаб чиқариш, ташиш, сақлаш ва аҳолига реализация қилиш, ишларни бажариш ҳамда хизматларни кўрсатиш пайтида санитария қоидалари, нормалари ва гигиена нормативларига риоя этиши;

аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталигига таҳдид солувчи авария вазиятлари, технологик жараёнларнинг бузилишлари тўғрисида маҳаллий давлат ҳокимияти органларига, давлат санитария назоратини амалга оширувчи органларга ишончли ахборот тақдим этиши шарт.

Қаранг: МЖТК 204-1-моддасининг учинчи қисми

Юридик шахслар ва якка тартибдаги тадбиркорлар зиммасида қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

17-модда. Фуқароларнинг аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги соҳасидаги ҳуқуқ ва мажбуриятлари

Фуқаролар:
кулай яшаш муҳити;

Қаранг: «Табиатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонун 12-моддасининг биринчи қисми

давлат бошқаруви органларидан, маҳаллий давлат ҳокимияти органларидан, шунингдек, давлат санитария назоратини амалга оширувчи органлардан санитария-эпидемиологик вазият ва инсоннинг яшаш муҳити ҳолати тўғрисида ахборот олиш;

Қаранг: «Фуқаролар соғлигини сақлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 15-моддаси

юридик шахслардан ва якка тартибдаги тадбиркорлардан маҳсулотнинг, шунингдек, бажарилаётган ишлар ва кўрсатилаётган хизматларнинг хавфсизлиги ҳамда сифати тўғрисида ахборот олиш;

аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталигини яхшилаш бўйича таклифлар киритиш;

аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги тўғрисидаги қонун ҳужжатлари бузилишлари оқибатида ўз соғлиғига етказилган зарарнинг ўрни қопланиши ҳуқуқига эга.

Қаранг: ФК 57-бобининг 2-параграфи

Фуқаролар аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги тўғрисидаги қонун ҳужжатлари талабларига риоя этиши ҳамда

бошқа фуқароларнинг соғлиқни сақлаш ва қулай яшаш муҳитига бўлган ҳуқуқлари бузилишига сабаб бўлувчи ҳаракатларга йўл қўймаслиги шарт.

Фуқаролар қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ҳуқуқларга эга бўлиши ва уларнинг зиммасида ўзга мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.

4-БОБ. АҲОЛИНИНГ САНИТАРИЯ-ЭПИДЕМИОЛОГИК ОСОЙИШТАЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШГА ДОИР ТАЛАБЛАР

18-модда. Норматив-техник ҳужжатларни ишлаб чиқишга доир талаблар

Норматив-техник ҳужжатларни ишлаб чиқаётган юридик ва жисмоний шахслар аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталигини таъминлашга қаратилган санитария қондалари, нормалари ва гигиена нормативларига риоя этиши шарт.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган шахслар янги кимёвий моддалар ва биологик воситаларни, ионлаштирувчи нурланиш манбаларини ҳамда таркибида шу манбалар мавжуд бўлган приборларни, материалларни, технологик жараёнларни, ускуналарни, атир-упа ва пардоз маҳсулотларини ҳамда бошқа халқ истеъмоли товарларини жорий этишдан олдин аҳолининг санитария-эпидемик хавфсизлигини таъминлашга доир нормативлар бўйича асослантирилган таклифларни, ушбу нормативларга риоя этилиши устидан назорат қилиш услубларини, зарарли маҳсулот ва чиқиндиларни зарарсизлантириш, утилизация қилиш усулларини ишлаб чиқиб, уларни келишиб олиш учун Ўзбекистон Республикаси бош давлат санитария врачига тақдим этиши шарт.

Қаранг: «Чиқиндилар тўғрисида»ги Қонун 15-моддаси биринчи қисмининг биринчи, иккинчи, беешинчи, еттинчи, тўққизинчи, ўн иккинчи хатбоишлари, 18-моддаси; «Радиациявий хавфсизлик тўғрисида»ги Қонуннинг 11-моддаси; ВМ 2014 йил 21 январдаги 14-сон қарори билан тасдиқланган «Экологик нормативлар лойиҳаларини ишлаб чиқиш ва келишиши тартиби тўғрисида»ги Низом

**19-модда. Объектларни режалаштириш,
лойihalаштириш ва қуришга, корхоналарни техник
ва технологик жиҳатдан қайта жиҳозлашга ҳамда ишга
туширишга доир талаблар**

Юридик ва жисмоний шахслар объектларни режалаштириш, лойihalаштириш ва қуриш, корхоналарни техник ва технологик жиҳатдан қайта жиҳозлаш ҳамда ишга тушириш пайтида санитария қондалари, нормалари ва гигиена нормативларига риоя этиши шарт.

Қаранг: ФКнинг 678-моддаси; ШК 6-моддасининг биринчи, тўртинчи хатбоишлари, 8-моддасининг биринчи, тўртинчи хатбоишлари, 39-моддасининг иккинчи қисми; «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуннинг (янги таҳрирда) 19-моддаси

**20-модда. Худудларни, иншоотларни, биноларни
сақлашга, усқуналар ва транспорт воситаларидан
фойдаланишга доир талаблар**

Юридик ва жисмоний шахслар худудларнинг, иншоотларнинг, даволаш-профилактика, таълим, маданият, спорт муассасалари ҳамда бошқа муассасалар биноларининг сақланишини, шунингдек, усқуналардан, транспорт воситаларидан фойдаланилишини санитария қондалари, нормалари ва гигиена нормативларига мувофиқ таъминлаши шарт.

Қаранг: УЖК 16-моддасининг иккинчи қисми, 16-1-моддасининг учинчи қисми, 30-моддаси саккизинчи қисмининг биринчи, учинчи хатбоишлари; МЖтКнинг 161-моддаси; «Шаҳар йўловчилар транспорти тўғрисида»ги Қонун 19-моддасининг беинчи қисми, 21-моддасининг биринчи қисми; «Дори воситалари ва фармацевтика фаолияти тўғрисида»ги Қонун (янги таҳрири) 19-моддасининг тўртинчи қисми, 21-моддасининг олтинчи қисми

**21-модда. Кимёвий моддаларни, биологик воситаларни
ва материалларни ташиш, сақлаш, қўллаш,
зарарсизлантириш, утилизация қилиш ҳамда кўмиб
ташлаш пайтидаги талаблар**

Юридик ва жисмоний шахслар кимёвий моддаларни, биологик воситаларни ва материалларни ташиш, сақлаш, қўллаш, зарарсиз-

лантириш, утилизация қилиш ҳамда кўмиб ташлаш пайтида аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталигини таъминлаш мақсадида санитария қондалари, нормалари ва гигиена нормативларига риюя этиши шарт.

Қаранг: «Чиқиндилар тўғрисида»ги Қонун 13-моддаси иккинчи қисмининг биринчи, иккинчи хатбошилари, 15-моддаси биринчи қисмининг биринчи, иккинчи хатбошилари, 22-моддасининг биринчи қисми

Янги кимёвий моддаларни, биологик воситалар ва материалларни, полимер ва пластик массаларни, атир-упа ҳамда пардоз маҳсулотларини Ўзбекистон Республикасига олиб киришга ва ишлаб чиқаришга фақат токсикология-гигиена жиҳатидан баҳолангандан кейингина Ўзбекистон Республикаси бош давлат санитария врачининг рухсатномаси билан йўл қўйилади.

Қаранг: «Озиқ-овқат маҳсулотининг сифати ва хавфсизлиги тўғрисида»ги Қонун 1-моддасининг иккинчи қисми, 10-моддасининг тўртинчи қисми; ВМнинг 2016 йил 30 апрелдаги 131-сон қарори билан тасдиқланган «Янги кимёвий моддалар, биологик воситалар ва материаллар, полимер ва пластик массалар, парфюмерия-косметика воситаларини олиб кириш ҳамда ишлаб чиқаришга рухсатномалар бериш тартиби тўғрисида»ги Низом (ҳужжат рус тилида келтирилган)

22-модда. Радиоактив моддалар ва бошқа ионлаштирувчи нурланиш манбалари билан ишлаш пайтидаги талаблар

Юридик ва жисмоний шахслар радиоактив моддаларни ҳамда бошқа ионлаштирувчи нурланиш манбаларини қазиб олиш, ишлаб чиқариш, ҳосил қилиш, қайта ишлаш, улардан фойдаланиш, уларни сақлаш, уларга хизмат кўрсатиш, уларни ташиниш, зарарсизлантириш, утилизация қилиш ва кўмиб ташлаш пайтида санитария қондалари, нормалари ва гигиена нормативларига риюя этиши шарт.

Қаранг: «Радиациявий хавфсизлик тўғрисида»ги Қонуннинг III бўлими

23-модда. Турар жойларга кўчиб киришга ва улардан фойдаланишга доир талаблар

Давлат ташкилотлари ва бошқа мулкдорлар томонидан берилган турар жойлар санитария қондалари, нормалари ва гигиена нормативларига мувофик бўлиши керак.

Санитария қондалари, нормалари ва гигиена нормативларига жавоб бермайдиган турар жойларда фуқароларнинг яшашига йўл қўйилмайди.

Яшовчилар ховли, уй атрофи худудларини сақлаш ва турар жойлардан фойдаланишнинг маҳаллий давлат ҳокимияти органлари томонидан тасдиқланган қондаларини бажариши шарт.

Қаранг: МЖТКнинг 159-моддаси; УЖК 24-моддасининг иккинчи қисми, 50-моддаси саккизинчи қисмининг биринчи, учинчи, бешинчи хат-бошлари; ВМ 1994 йил 28 шондаги 325-сон қарори билан тасдиқланган «Турар жойларни ва уй атрофидаги ерларни сақлаш ва улардан фойдаланиш Қондалари»

24-модда. Озиқ-овқат хом ашёсига, озиқ-овқат маҳсулотларига, уларни ишлаб чиқаришга, ташишга, сақлашга ва реализация қилишга доир талаблар

Озиқ-овқат хом ашёсини, озиқ-овқат маҳсулотларини ишлаб чиқариш, ташиш, сақлаш ва реализация қилиш бўйича фаолиятни амалга оширувчи юридик шахслар ҳамда яқка тартибдаги тадбиркорлар санитария қондалари, нормалари ва гигиена нормативларига риоя этиши шарт.

Қаранг: «Озиқ-овқат маҳсулотининг сифати ва хавфсизлиги тўғрисида»ги Қонун 8-моддасининг иккинчи, учинчи қисмлари

Янги озиқ-овқат қўшимчаларини, махсус қўшиладиган биологик фаол моддаларни Ўзбекистон Республикасига олиб киришга ва ишлаб чиқаришга фақат токсикология-гигиена жиҳатидан баҳолангандан кейингина Ўзбекистон Республикаси бош давлат санитария врачининг рухсатномаси билан йўл қўйилади.

Қаранг: «Озиқ-овқат маҳсулотининг сифати ва хавфсизлиги тўғрисида»ги Қонун 10-моддасининг тўртинчи қисми, 12 – 14-моддалари, 15-моддасининг иккинчи, тўртинчи қисмлари; ВМнинг 2016 йил 30 апрелдаги 131-сон қарори билан тасдиқланган «Янги махсус киритиладиган биологик актив моддаларни олиб кириш ва ишлаб чиқаришга рухсатнома бериш тартиби тўғрисида»ги Низом (ҳужжат рус тилида келтирилган)

Шунингдек, қаранг: Бош давлат санитария врачлари томонидан 2011 йил 16 августда тасдиқланган «Озиқ-овқат қўшимчалари ишлаб чиқариш, муомаласи ва нормалашга оид Гигиеник талаблар»нинг (СанПин РУз №0296-11) 3.4-банди (ҳужжат рус тилида келтирилган); Бош давлат

санитария врачлари томонидан 2011 йил 6 апрелда тасдиқланган «Йодланган ош тузини ишлаб чиқариш, сақлаш, ташиш ва реализация қилишга оид Гигиеник талаблар»нинг (СанПин РУз №0290-11) 3.5-банди (хужжат рус тилида келтирилган)

25-модда. Хориждан олиб кириладиган маҳсулотни етказиб бериш ва реализация қилиш пайтидаги талаблар

Юридик ва жисмоний шахслар хориждан олиб кириладиган технологияларни, материалларни, хом ашёни ва маҳсулотни етказиб бериш, реализация қилиш ҳамда улардан фойдаланиш пайтида санитария қоидалари, нормалари ва гигиена нормативларига риоя этиши шарт.

Қаранг: «Ташиқ иқтисодий фаолият тўғрисида»ги Қонуннинг (янги таҳрири) 27-моддаси

Шунингдек, қаранг: Бош давлат санитария врачлари томонидан 2011 йил 16 августда тасдиқланган «Озиқ-овқат қўшимчалари ишлаб чиқариш, муомаласи ва нормалашга оид Гигиеник талаблар»нинг (СанПин РУз №0296-11) 3.5-банди (хужжат рус тилида келтирилган); Бош давлат санитария врачлари томонидан 2011 йил 6 апрелда тасдиқланган «Йодланган ош тузи ишлаб чиқариш, сақлаш, транспортировка қилиш ва реализация қилишга оид Гигиеник талаблар»нинг (СанПин РУз №0290-11) 3.7-банди (хужжат рус тилида келтирилган)

26-модда. Хўжалик ва ичимлик суви билан таъминлашга доир талаблар

Хўжалик ва ичимлик суви билан таъминлаш соҳасида фаолиятни амалга оширувчи юридик шахслар етказиб бериладиган сувнинг сифати санитария қоидалари, нормалари ва гигиена нормативларига, шунингдек, давлат стандартларига мувофиқлигини таъминлаши шарт.

Қаранг: «Сув ва сувдан фойдаланиш тўғрисида»ги Қонуннинг 40-моддаси Шунингдек, қаранг: Бош давлат санитария врачлари томонидан 2004 йил 25 октябрда тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ер усти сувларини муҳофаза қилишга Гигиеник талаблар»нинг (СанПин РУз №0172-04) 2-бўлими (хужжат рус тилида келтирилган)

Марказлаштирилган тартибда хўжалик ва ичимлик суви етказиб бериладиган сув кувурлари ҳамда уларнинг манбалари учун махсус

тартибли санитария муҳофазаси зоналари белгиланиб, улар маҳаллий давлат ҳокимияти органлари томонидан тасдиқланади.

Қаранг: «Сув ва сувдан фойдаланиш тўғрисида»ги Қонун 100-модда-ситинг иккинчи қисми; ВМ 1992 йил 7 апрелдаги 174-сон қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикасидаги сув омборлари ва бошқа сув ҳавзалари, дарёлар, магистрал каналлар ва коллекторларнинг, шунингдек, ичимлик суви ва маиший сув таъминотининг, даволаш ва маданий-соғломлаштиришида ишлатиладиган сув манбаларининг сувни муҳофаза қилиш зоналари тўғрисида»ги Низомнинг 32 – 43-бандлари

Юридик ва жисмоний шахслар хўжалик ва маиший мақсадлар ҳамда марказлаштирилмаган тартибда сув билан таъминлаш учун фойдаланиладиган сув ҳавзаларидаги сувнинг санитария қондалари, нормалари ва гигиена нормативларига мувофиқ бўлишини таъминлаш шарт.

Шунингдек, қаранг: Бош давлат санитария врачлари томонидан 2004 йил 25 октябрда тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ер усти сувларини муҳофаза қилишга Гигиеник талаблар» (СанПин РУз №0172-04) (ҳужжат рус тилида келтирилган)

27-модда. Таълим шарт-шароитларини тартибга солувчи санитария қондалари, нормалари ва гигиена нормативларига риоя этилишига доир талаблар

Таълим муассасаларида тегишли санитария қондалари, нормалари ва гигиена нормативларига риоя этилиши керак.

Шунингдек, қаранг: Бош давлат санитария врачлари томонидан 2009 йил 6 февралда тасдиқланган «Умумий ўрта ва ўрта махсус, касб-хўна тартаълими учун электрон таълим ресурсларига оид Умумий санитар-гигиеник талаблар» (СанПин РУз №0261-09) (ҳужжат рус тилида келтирилган); Бош давлат санитария врачлари томонидан 2009 йил 2 декабрда тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси таълим муассасаларида жисмоний тарбияга, спорт жиҳозлари ва асбоб-анжомларига оид Гигиеник талаблар» (СанПин РУз №0275-09) (ҳужжат рус тилида келтирилган); Бош давлат санитария врачлари томонидан 2009 йил 2 декабрда тасдиқланган «Эшитиш қобилияти ва тафаккурида нуқсонли бўлганлар учун мўлжалланган ихтисослаштирилган умумтаълим мактаблари, касб-хўна коллежлари учун босма наширларга оид Гигиеник талаблар» (СанПин РУз №0277-09) (ҳужжат рус тилида келтирилган); Бош давлат санитария врачлари

томонидан 2010 йил 2 ноябрда тасдиқланган «Умумий ўрта таълим мактаблари, ўрта махсус касб-ҳунар таълимига тегишли муассасаларда таълим олувчиларнинг овқатланишини таъкиллаштириш Санитария-эпидемиология талаблари» (СанПин РУз №0288-10) ҳужжат рус тилида келтирилган)

28-модда. Меҳнат шароитларига доир талаблар

Иш берувчилар ишлаб чиқариш биноларига ва санитария-маиший биноларга, ишлаб чиқариш жараёнларига, технологик ускуналарга, иш жойларининг ташкил этилишига, ходимларнинг меҳнат қилиш, дам олиш тартибига ҳамда ходимларга маиший хизмат кўрсатилишига доир санитария қоидалари, нормалари ва гигиена нормативларига риоя этиши шарт.

Қаранг: МКнинг 211-моддаси; «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуннинг (янги таҳрирда) 14-, 19-моддалари, 23-моддасининг учинчи қисми

29-модда. Махсус экспертизалар ўтказиш

Аҳолининг ва алоҳида шахсларнинг соғлиғи ҳамда касалланиш ҳолатини махсус экспертиза қилишнинг санитария-гигиеник турлари ва бошқа турлари, шунингдек, лойиҳа ҳужжатларининг, техник ҳужжатларнинг ҳамда бошқа ҳужжатларнинг, ускуналарнинг, асбоблар ҳамда аппаратларнинг, кимёвий моддаларнинг, турли бирикмаларнинг, материаллар ва муҳитларнинг, озиқ-овқат хом ашёси ва озиқ-овқат маҳсулотларининг, саноат буюмларининг, радиоактив материалларнинг, радиациявий техниканинг экспертизалари давлат санитария назоратини амалга оширувчи органлар, санитария-эпидемиология хизмати муассасалари, илмий-тадқиқот, олий таълим муассасалари ҳамда бошқа ташкилотлар томонидан буюртмачининг маблағлари ҳисобидан ўтказилади.

Махсус экспертизаларни ўтказиш тартиби, буюртмачиларнинг, эксперт муассасаларининг ҳамда экспертларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари қонун ҳужжатларида белгиланади.

Қаранг: «Радиациявий хавфсизлик тўғрисида»ги Қонуннинг 9-моддаси; «Экологик экспертиза тўғрисида»ги Қонун

томонидан қуйидагиларга қаратилган чора-тадбирлар белгиланган тартибда ўтказилади:

юқумли ва паразитар касал деб гумон қилинаётган шахсларни аниқлаш, ажратиб қўйиш ва касалхонага ётқизишга, шунингдек, улар билан мулоқотда бўлган шахсларни лаборатория текширувидан ўтказишга ва уларнинг тиббий кузатувини олиб боришга;

юқумли ва паразитар касалликларнинг юқиш йўллари ва омилларини аниқлаш ҳамда уларнинг инсонга таъсир кўрсатишининг олдини олишга.

33-модда. Профилактик эмлашлар ўтказиш

Профилактик эмлашлар юқумли касалликлар пайдо бўлиши ва тарқалишининг олдини олиш мақсадида ўтказилади.

Профилактик эмлашлар Профилактик эмлашларнинг миллий тақвимига мувофиқ, шунингдек, эпидемик кўрсаткичлар бўйича ўтказилади.

Профилактик эмлашларнинг миллий тақвими профилактик эмлашлардан ўтказилиши лозим бўлган шахслар гуруҳини, бундай эмлашларни ўтказиш тартиби ва муддатларини белгилайди.

Профилактик эмлашларнинг миллий тақвими ва эпидемик кўрсаткичлар бўйича профилактик эмлашлар ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси бош давлат санитария врачлари томонидан тасдиқланади.

34-модда. Дезинфекция тадбирлари

Юқумли ва паразитар касалликлар пайдо бўлиши ва тарқалишининг олдини олиш, уларнинг доирасини камайтириш ҳамда уларни бартараф этиш мақсадида:

эпидемик кўрсаткичлар бўйича дезинфекция тадбирлари – давлат санитария назоратини амалга оширувчи органлар томонидан;

профилактик дезинфекция тадбирлари – юридик ва жисмоний шахслар билан тузилган шартномалар асосида дезинфекция станциялари томонидан ўтказилади.

Шунингдек, қаранг: Бош давлат санитария врачлари томонидан 2009 йил 5 декабрда тасдиқланган «Эпидемия ўчоқларида жорий ва якуний дезинфекцияларни ташкиллаштириш ва ўтказиш бўйича Санитария қондалари ва нормалари» (СанПин РУз №0280-09) (ҳужжат рус тилида келтирилган)

35-модда. Мажбурий тиббий кўриқлар

Юқумли ва паразитар касалликлар пайдо бўлишининг ҳамда тарқалишининг олдини олиш, шунингдек, касб фаолиятига оид касалликларнинг олдини олиш мақсадида бир қатор касб ва ишлаб чиқариш тармоқларининг ходимлари ишга кириш пайтида дастлабки мажбурий тиббий кўриқдан ҳамда кейинчалик вақти-вақти билан тиббий кўриқлардан ўтиб боради.

Қаранг: АВ томонидан 2012 йил 29 августда 2387-сон билан рўйхатга олинган ССВ буйруғи билан тасдиқланган «Ходимларни тиббий кўриқдан ўтказиш тартиби тўғрисида»ги Низом

Ходимлари мажбурий тиббий кўриқлардан ўтказилиши лозим бўлган касбларнинг ва ишлаб чиқаришларнинг рўйхати, бундай кўриқларни ўтказиш тартиби ва муддатлари олдиндан Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси хабардор қилинган ҳолда Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланади.

Қаранг: «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуннинг 17-моддаси; ВМ 2014 йил 21 январдаги 15-сон қарори (хужжат рус тилида келтирилган) билан тасдиқланган «Касб билан боғлиқ фаолиятнинг ва ўта хавfli манба билан боғлиқ фаолиятнинг айрим турларини амалга ошираётган ходимларнинг мажбурий психиатрия текширувидан ўтказиш Қоидалари» (хужжат рус тилида келтирилган); АВ томонидан 2014 йил 5 мартда 2566-сон билан рўйхатга олинган ССВ буйруғи билан тасдиқланган «Мажбурий тиббий кўриқдан ўтмаган ёхуд атрофдагиларга сил касаллигини юқтириш хавфи мавжуд бўлган шахсларнинг бажариши рухсат этилмайдиган ишлар Рўйхати»

36-модда. Фуқароларни гигиеник ўқитиш ва тарбиялаш

Фуқароларни гигиеник ўқитиш ва тарбиялаш уларнинг гигиенага, соғлом турмуш тарзига, соғлиқни сақлашга доир билимлар, кўникмалар ҳамда малакаларни эгаллашига қаратилади ва касалликларнинг олдини олиш мақсадида ўтказилади.

Фуқароларни гигиеник ўқитиш ва тарбиялаш белгиланган тартибда:

таълим муассасаларида;

фаолияти озик-овқат хом ашёсини, озик-овқат маҳсулотларини ва ичимлик сувини ишлаб чиқариш, сақлаш, ташиш ва реализация қилиш, болаларни ўқитиш ҳамда тарбиялаш, аҳолига коммунал ва

маиший хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган кадрларга ишлашга ижозат бериш олдидан, ушбу кадрларни қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш пайтида ўтказилади.

6-БОБ. ЯКУНЛОВЧИ ҚОИДАЛАР

37-модда. Давлат санитария назоратини амалга ошириш бўйича фаолиятга аралашинишга йўл қўйилмаслиги

Давлат санитария назоратини амалга оширувчи органларнинг фаолиятига аралашиниш, давлат санитария назоратини амалга оширувчи мансабдор шахсларга уларнинг қонуний фаолиятига тўсқинлик қилиш мақсадида қандай шаклда бўлмасин таъсир кўрсатиш тақиқланади.

*Қаранг: МЖТҚнинг 198 моддаси; Президентнинг 1998 йил 2 мартдаги «Санитария қонуларини бузганлик учун жавобгарликни қучайтириш тўғрисида» ПФ-1933-сон Фармони*нинг 2-банди

38-модда. Низоларни ҳал этиш

Аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги соҳасидаги низолар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ҳал этилади.

Қаранг: ФПК II бўлимининг 2-кичик бўлими; ХПКнинг II – III бўлимлари

39-модда. Аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун жавобгарлик

Аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганликда айбдор шахслар белгиланган тартибда жавобгар бўлади.

Қаранг: МЖТҚнинг 53-, 54-, 96-, 159-моддалари; ЖКнинг 257-, 257-1-моддалари

40-модда. Айрим қонун ҳужжатларини ўз кучини йўқотган деб топиш

Қуйидагилар ўз кучини йўқотган деб ҳисоблансин:

1) Ўзбекистон Республикасининг 1992 йил 3 июлда қабул қилинган «Давлат санитария назорати тўғрисида»ги 657-ХП сонли

Қонуни (Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1992 йил, 9-сон, 355-модда);

2) Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг 1992 йил 3 июлда қабул қилинган «Давлат санитария назорати тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунини амалга киритиш тартиби хақида»ги 658-ХП сонли қарори (Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1992 йил, 9-сон, 356-модда);

3) Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 6 майда қабул қилинган «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонунарига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги 70-И сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1995 йил, 6-сон, 118-модда) Х бўлими;

4) Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 15 апрелда қабул қилинган «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги 772-И сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1999 йил, 5-сон, 124-модда) V бўлими;

5) Ўзбекистон Республикасининг 2000 йил 31 августда қабул қилинган «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги 125-И сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 2000 йил, 7-8-сон, 217-модда) I бўлими;

6) Ўзбекистон Республикасининг 2006 йил 10 октябрда қабул қилинган «Тадбиркорлик субъектларини ҳуқуқий ҳимоя қилиш тизими такомиллаштирилганлиги ҳамда уларнинг молиявий жавобгарлиги эркинлаштирилганлиги муносабати билан Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги ЎРҚ-59-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2006 йил, 10-сон, 536-модда) 2-моддаси;

7) Ўзбекистон Республикасининг 2010 йил 3 сентябрда қабул қилинган «Давлат санитария назорати тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 25-моддасига ва «Давлат статистикаси тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 5-моддасига ўзгартишлар киритиш хақида»ги ЎРҚ-253-сонли Қонунининг (Ўз-

бекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2010 йил, 9-сон, 333-модда) 1-моддаси;

8) Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 30 апрелда қабул қилинган «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги ЎРҚ-352-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2013 йил, 4-сон, 98-модда) 2-моддаси;

9) Ўзбекистон Республикасининг 2014 йил 4 сентябрда қабул қилинган «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги ЎРҚ-373-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2014 йил, 9-сон, 244-модда) 1-моддаси;

10) Ўзбекистон Республикасининг 2014 йил 11 декабрда қабул қилинган «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги ЎРҚ-381-сонли Қонунининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2014 йил, 12-сон, 343-модда) 2-моддаси.

41-модда. Қонун ҳужжатларини ушбу Қонунга мувофиқлаштириш

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси:
ҳукумат қарорларини ушбу Қонунга мувофиқлаштиради;
давлат бошқаруви органларининг ушбу Қонунга зид бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларини қайта кўриб чиқишлари ва бекор қилишларини таъминласин.

42-модда. Ушбу Қонунининг кучга кириши

Ушбу Қонун расмий эълон қилинган кундан эътиборан кучга киради.

**Ўзбекистон Республикасининг
Президенти**

И.Каримов

**ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ
УЗБЕКИСТАН
26.08.2015 г. №ЗРУ-393**

**О САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОМ
БЛАГОПОЛУЧИИ НАСЕЛЕНИЯ**

**Принят Законодательной палатой 15 июля 2015 года
Одобен Сенатом 6 августа 2015 года**

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Цель настоящего Закона

Целью настоящего Закона является регулирование отношений в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Статья 2. Законодательство о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения

Законодательство о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения состоит из настоящего Закона и иных актов законодательства.

См. также в папке «Здравоохранение» Классификатора законодательства ИПС «Норма» подпапку «Санитарно-эпидемиологическая деятельность»

Если международным договором Республики Узбекистан установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены законодательством Республики Узбекистан о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения, то применяются правила международного договора.

См. также Соглашение о сотрудничестве в области санитарной охраны территорий государств-участников Содружества Независимых Государств (Минск, 31 мая 2001 г.); Конвенцию между Правительством Республики Узбекистан и Правительством Республики Молдова о сотрудничестве в ветеринарно-санитарной области (Кишинэу, 19 декабря 2000 г.)

Статья 3. Основные понятия

В настоящем Законе применяются следующие основные понятия:

санитарно-эпидемиологическое благополучие населения – состояние здоровья населения, при котором отсутствует вредное воздействие факторов среды обитания на человека, и обеспечиваются благоприятные условия его жизнедеятельности;

государственный санитарный надзор – деятельность по предупреждению, выявлению и устранению нарушений законодательства о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения;

среда обитания человека – совокупность объектов, явлений и факторов окружающей среды, определяющая условия жизнедеятельности человека;

санитарно-гигиенические и противоэпидемические мероприятия – организационные, административные, инженерно-технические, медико-санитарные и иные меры, направленные на предотвращение возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний и их устранение;

санитарно-эпидемиологическая обстановка – состояние среды обитания и здоровья населения на определенной территории в конкретно указанное время;

санитарно-эпидемиологическая служба – единая система, в которую входят центры государственного санитарно-эпидемиологического надзора, центры по борьбе с синдромом приобретенного иммунодефицита (СПИДом), дезинфекционные станции, центры профилактики чумы, карантинных и особо опасных инфекций, научно-исследовательские учреждения, осуществляющие деятельность в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

ограничительные мероприятия (карантин) – административные, медико-санитарные и иные меры, направленные на предотвращение распространения инфекционных и паразитарных заболеваний, предусматривающие особый режим хозяйственной и другой деятельности, ограничение передвижения населения, транспортных средств, грузов и (или) товаров;

инфекционные и паразитарные заболевания – заболевания человека, возникновение и распространение которых обусловлено воздействием на человека биологических факторов среды его обитания и возможностью передачи болезни от заболевшего человека или животного к здоровому человеку.

ГЛАВА 2. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В ОБЛАСТИ САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ НАСЕЛЕНИЯ

Статья 4. Основные направления государственной политики в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения

Основными направлениями государственной политики в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения являются:

разработка и реализация санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий;

государственное санитарно-эпидемиологическое нормирование;

повышение уровня санитарной культуры населения;

осуществление государственного санитарного надзора;

осуществление международного сотрудничества.

Статья 5. Санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы

Санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы – документы, устанавливающие требования в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения, являющиеся обязательными для соблюдения государственными и иными органами, юридическими и физическими лицами.

Санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы утверждаются Главным государственным санитарным врачом Республики Узбекистан и вступают в силу со дня их официального опубликования, если в самих актах не указан более поздний срок.

Статья 6. Полномочия Кабинета Министров Республики Узбекистан в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения

Кабинет Министров Республики Узбекистан:

обеспечивает реализацию единой государственной политики в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

утверждает и реализует государственные программы в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

координирует деятельность органов государственного и хозяйственного управления в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Кабинет Министров Республики Узбекистан может осуществлять и иные полномочия в соответствии с законодательством.

См. абзацы первый, одиннадцатый статьи 5 Закона «О Кабинете Министров Республики Узбекистан» (Новая редакция)*

Статья 7. Полномочия органов государственной власти на местах в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения

Органы государственной власти на местах:

участвуют в реализации государственных программ в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения в пределах своих полномочий;

утверждают и реализуют территориальные программы в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

координируют деятельность соответствующих территориальных подразделений органов государственного и хозяйственного управления в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

осуществляют меры по улучшению санитарно-эпидемиологического состояния и сохранению чистоты территорий, повышению уровня санитарной культуры населения.

См. Решение Ташкентского городского кенгаша народных депутатов от 09.04.2013 г. «О мерах по улучшению санитарно-эпидемиологического состояния города Ташкента и пропаганды экологической культуры среди населения»

Органы государственной власти на местах могут осуществлять и иные полномочия в соответствии с законодательством.

Статья 8. Органы, осуществляющие государственный санитарный надзор

Государственный санитарный надзор осуществляется:

Республиканским Центром государственного санитарно-эпидемиологического надзора Министерства здравоохранения Республики Узбекистан, центрами государственного санитарно-эпидемиологического надзора Республики Каракалпакстан, областей и города Ташкента, районов и городов;

соответствующими структурными подразделениями Министерства обороны, Министерства внутренних дел, Службы национальной безопасности Республики Узбекистан, акционерного общества «Узбекистон темир йуллари».

Государственный санитарный надзор может осуществляться соответствующими структурными подразделениями других министерств и ведомств, определяемых Кабинетом Министров Республики Узбекистан.

Республиканский Центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора Министерства здравоохранения Республики Узбекистан, центры государственного санитарно-эпидемиологического надзора Республики Каракалпакстан, областей и города Ташкента обеспечивают методическое руководство, координацию деятельности структурных подразделений, указанных в абзаце третьем части первой и части второй настоящей статьи.

Статья 9. Должностные лица, осуществляющие государственный санитарный надзор

Организация и осуществление государственного санитарного надзора возлагаются на:

Главного государственного санитарного врача Республики Узбекистан, главных государственных санитарных врачей Республики Каракалпакстан, областей, города Ташкента, районов, городов, их заместителей;

руководителей соответствующих структурных подразделений Министерства обороны, Министерства внутренних дел, Службы

национальной безопасности Республики Узбекистан, акционерного общества «Узбекистон темир йуллари»;
иные должностные лица в соответствии с законодательством.

Статья 10. Полномочия Главного государственного санитарного врача Республики Узбекистан

Главный государственный санитарный врач Республики Узбекистан:

руководит санитарно-эпидемиологической службой, определяет основные задачи и приоритетные направления осуществления государственного санитарного надзора;

утверждает санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы;

См. часть вторую статьи 5 настоящего Закона

утверждает нормативно-техническую документацию по определению влияния факторов окружающей среды на организм человека;

См. часть вторую статьи 15 Закона «Об охране природы»; статьи 7, 8 Закона «Об охране атмосферного воздуха»; часть вторую статьи 18 настоящего Закона

утверждает Национальный календарь профилактических прививок и порядок проведения профилактических прививок по эпидемическим показаниям;

См. части третью, четвертую статьи 33 настоящего Закона

определяет территории, опасные для жизни и здоровья людей, на которых запрещается проживание населения и занятие хозяйственной деятельностью;

координирует мероприятия по санитарной охране территорий от заноса и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний;

при угрозе возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, выносит постановления о проведении соответствующих санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий;

См. статью 30 настоящего Закона

выдает разрешения на ввоз в Республику Узбекистан и производство новых пищевых добавок, специально вводимых биологически активных веществ, химических веществ, биологических средств и материалов, полимерных и пластических масс, парфюмерно-косметической продукции на основании их токсиколого-гигиенической оценки;

См. часть вторую статьи 21, часть вторую статьи 24 настоящего Закона; Постановление КМ от 30.04.2016 г. №131 «Об утверждении положений о порядке прохождения разрешительных процедур в системе санитарно-эпидемиологической службы Республики Узбекистан»

осуществляет контроль за целевым использованием республиканского и местных эпидемических фондов и материально-технических ресурсов, выделяемых на санитарно-гигиенические и противозидемические мероприятия;

рассматривает жалобы на решения учреждений санитарно-эпидемиологической службы, а также на действия (бездействие) их должностных лиц;

назначает главных государственных санитарных врачей Республики Каракалпакстан, областей и города Ташкента.

Главный государственный санитарный врач Республики Узбекистан может осуществлять и иные полномочия в соответствии с законодательством.

Главный государственный санитарный врач Республики Узбекистан назначается Президентом Республики Узбекистан.

Статья 11. Полномочия главных государственных санитарных врачей Республики Каракалпакстан, областей и города Ташкента, районов и городов

Главные государственные санитарные врачи Республики Каракалпакстан, областей и города Ташкента, районов и городов:

руководят подчиненными им учреждениями санитарно-эпидемиологической службы;

выдают заключения по проектам строительства и реконструкции объектов;

определяют территории, опасные для жизни и здоровья людей, на которых запрещается проживание населения и занятие хозяйственной деятельностью;

проводят мероприятия по санитарной охране соответствующей территории от заноса и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний;

осуществляют санитарно-гигиенические и противоэпидемические мероприятия при устранении аварийных ситуаций и вспышек инфекционных и паразитарных заболеваний, в том числе совместно с заинтересованными министерствами и ведомствами;

вносят предписания по устранению допущенных нарушений законодательства, являющиеся обязательными к исполнению государственными и иными органами, юридическими и физическими лицами.

Главные государственные санитарные врачи Республики Каракалпакстан, областей и города Ташкента по согласованию с Главным государственным санитарным врачом Республики Узбекистан назначают главных государственных санитарных врачей районов и городов.

Главные государственные санитарные врачи Республики Каракалпакстан, областей и города Ташкента, районов и городов могут осуществлять и иные полномочия в соответствии с законодательством.

Статья 12. Права должностных лиц, осуществляющих государственный санитарный надзор

Должностным лицам, осуществляющим государственный санитарный надзор, в пределах их полномочий предоставляется право:

а) требовать от государственных и иных органов, юридических и физических лиц устранения допущенных нарушений санитарных правил, норм и гигиенических нормативов, с выдачей предписаний по их устранению;

б) осуществлять надзор за соблюдением санитарных правил, норм и гигиенических нормативов в проектах строительства и реконструкции объектов;

в) в установленном порядке выдавать государственным и иным органам, юридическим и физическим лицам заключения:

по проектам планировки и застройки населенных пунктов и перспективным планам размещения объектов, а также по проектам строительства, реконструкции предприятий, зданий и сооружений;

по вопросам предоставления земельных участков под строительство, определения мест хозяйственно-бытового водопользования и условий спуска сточных вод после их очистки, утилизации и захоронения токсичных, химических, радиоактивных и других веществ;

о соответствии сооружений, жилых помещений, лечебно-профилактических, образовательных, культурных, спортивных и других учреждений, производственных и санитарно-бытовых помещений, а также оборудования, транспортных средств санитарным правилам, нормам и гигиеническим нормативам;

по представляемым предложениям об учебной нагрузке и примерном режиме занятий обучающихся в образовательных учреждениях;

г) в установленном законодательством порядке посещать объекты юридических лиц и индивидуальных предпринимателей с целью надзора за выполнением санитарных правил, норм и гигиенических нормативов;

д) требовать от работодателей:

отстранения от работы лиц, систематически не выполняющих санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы, противозидемический режим, с учетом особенностей производства и характера выполняемых работ и представляющих опасность распространения инфекционных и паразитарных заболеваний;

проведения санитарно-гигиенических и противозидемических мероприятий;

е) производить выемку пищевых продуктов, изделий, предметов и материалов для санитарно-гигиенической экспертизы, лабораторных исследований, проводить необходимые лабораторные и инструментальные исследования непосредственно на объектах;

ж) в установленном порядке привлекать к осуществлению государственного санитарного надзора специалистов министерств, государственных комитетов и ведомств, а также представителей общественности.

Главному государственному санитарному врачу Республики Узбекистан, главным государственным санитарным врачам Республики Каракалпакстан, областей, города Ташкента, районов, городов, их заместителям, руководителям структурных подразделений, указанных в абзаце третьем части первой и части второй статьи 8 настоящего Закона, при нарушении законодательства о са-

нитарно-эпидемиологическом благополучии населения в пределах их полномочий предоставляется право:

отклонять предпроектную и проектную документацию на отвод земельных участков, строительство, реконструкцию, расширение жилых, общественных, производственных и иных объектов, не отвечающих требованиям санитарных правил, норм и гигиенических нормативов;

приостанавливать эксплуатацию действующих сооружений, жилых помещений, производственных объектов, зданий культурно-бытового назначения, деятельность предприятий общественного питания и торговли, образовательных, лечебно-профилактических, санаторно-курортных и других учреждений, запрещать применение оборудования, инструментов, использование транспортных средств до устранения нарушений санитарных правил, норм и гигиенических нормативов;

приостанавливать строительство, реконструкцию населенных пунктов, зданий и сооружений и выполнение отдельных видов работ на указанных объектах в случаях нарушения санитарных правил, норм и гигиенических нормативов;

запрещать производство, применение и реализацию новых видов сырья, химических веществ, технологического оборудования, процессов и инструментария, пищевого сырья и продуктов питания, промышленных изделий, строительных материалов, источников ионизирующих излучений, биологических средств, тары, пластических, полимерных и других материалов, контактирующих с пищевым сырьем, продуктами питания и лекарственными средствами, изделий из них и иных товаров народного потребления, не зарегистрированных в Министерстве здравоохранения Республики Узбекистан, или в случае признания их опасными для жизни и здоровья людей;

запрещать применение химических веществ, средств и методов, используемых в практике хозяйственно-питьевого водоснабжения, при производстве и обработке пищевых продуктов, стимуляторов и регуляторов роста сельскохозяйственных растений и животных, пестицидов, парфюмерно-косметической продукции в случае возникновения вредного влияния на здоровье людей до предоставления разработчиком научно-обоснованных данных о безопасности этих веществ, средств и методов;

См. часть третья статьи 8 Закона «О качестве и безопасности пищевой продукции»

запрещать использование воды, признанной непригодной к употреблению для хозяйственно-питьевого водоснабжения;

вносить предложения работодателям о временном отстранении от работы лиц, являющихся источником инфекционных и паразитарных заболеваний, а также своевременно не прошедших медицинских осмотры;

ограничивать, приостанавливать и запрещать деятельность субъектов предпринимательства на срок не более десяти рабочих дней в связи с предотвращением возникновения чрезвычайных ситуаций, эпидемий и иной реальной угрозы жизни и здоровью населения.

См. абзацы первый, четвертый статьи 42 Закона «О гарантиях свободы предпринимательской деятельности» (Новая редакция)

Должностные лица, осуществляющие государственный санитарный надзор, могут иметь и иные права в соответствии с законодательством.

Статья 13. Обязанности должностных лиц, осуществляющих государственный санитарный надзор

Должностные лица, осуществляющие государственный санитарный надзор, обязаны:

вести в установленном порядке надзор за обеспечением санитарно-эпидемиологического благополучия населения со стороны государственных и иных органов, юридических и физических лиц;

предупреждать, выявлять и устранять нарушения законодательства о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения;

своевременно оповещать население о выявленных опасностях;

устанавливать причины и условия возникновения, распространения инфекционных и массовых неинфекционных заболеваний;

рассматривать обращения физических и юридических лиц по вопросам санитарно-эпидемиологического благополучия населения и принимать соответствующие меры;

информировать юридических и физических лиц о санитарно-эпидемиологической обстановке и принимаемых мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Должностные лица, осуществляющие государственный санитарный надзор, могут нести и иные обязанности в соответствии с законодательством.

Статья 14. Участие органов самоуправления граждан, негосударственных некоммерческих организаций в обеспечении санитарно-эпидемиологического благополучия населения

Органы самоуправления граждан:

участвуют в реализации государственных, территориальных и иных программ в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

оказывают содействие в реализации санитарно-гигиенических и противозидемических мероприятий;

осуществляют общественный контроль на соответствующей территории за реализацией мероприятий в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения, соблюдением правил застройки и содержания дворовых и придомовых территорий;

организуют на добровольных началах участие жителей соответствующей территории в работе по благоустройству и озеленению.

См. абзацы первый, двенадцатый части третьей статьи 13, статью 16 Закона «Об органах самоуправления граждан» (Новая редакция)

Органы самоуправления граждан могут участвовать и в иных мероприятиях в соответствии с законодательством.

Негосударственные некоммерческие организации могут оказывать содействие и необходимую помощь государственным и иным органам, участвующим в обеспечении санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

ГЛАВА 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ЮРИДИЧЕСКИХ И ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ В ОБЛАСТИ САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ НАСЕЛЕНИЯ

Статья 15. Права юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения

Юридические лица и индивидуальные предприниматели имеют право на:

получение от органов государственного управления, органов государственной власти на местах, а также органов, осуществляющих государственный санитарный надзор, информации о санитарно-эпидемиологической обстановке и состоянии среды обитания человека;

См. статью 30 Закона «О гарантиях свободы предпринимательской деятельности» (Новая редакция)

участие в разработке органами государственного и хозяйственного управления, органами государственной власти на местах санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий;

внесение предложений по улучшению санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

См. статью 3, часть третья статьи 5 Закона «Об обращениях физических и юридических лиц»

возмещение в полном объеме вреда, причиненного их имуществу вследствие нарушения гражданами, юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями законодательства о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения, а также при осуществлении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий, в порядке, установленном законодательством;

См. §2 главы 57 ГК; Положение о порядке возмещения предприятиями, учреждениями, организациями, объединениями независимо от форм собственности, отдельными лицами ущерба, причиненного здоровью населения и окружающей среде в результате несоблюдения санитарных норм, гигиенических нормативов и непроведения санитарно-про-

тивовзидемических мероприятий (документ приводится на узбекском языке), утвержденное Постановлением КМ от 09.12.1992 г. №571 (документ приводится на узбекском языке)

обжалование решений органов, осуществляющих государственный санитарный надзор, действий (бездействия) их должностных лиц вышестоящим в порядке подчиненности органам или должностным лицам либо в суд в установленном порядке.

См. ХПК; часть четвертую статьи 18 Закона «О гарантиях свободы предпринимательской деятельности» (Новая редакция)

Юридические лица и индивидуальные предприниматели могут иметь и иные права в соответствии с законодательством.

Статья 16. Обязанности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения

Юридические лица и индивидуальные предприниматели обязаны: выполнять требования законодательства о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения, а также постановлений и предписаний должностных лиц, осуществляющих государственный санитарный надзор;

См. часть вторую статьи 17 Закона «О государственном контроле деятельности хозяйствующих субъектов»

разрабатывать и реализовывать санитарно-гигиенические и противоэпидемические мероприятия при возникновении инфекционных и паразитарных заболеваний в целях их устранения;

обеспечивать безопасность продукции при производстве, транспортировке, хранении и реализации населению, а также выполняемых работ и оказываемых услуг;

См. статьи 10 – 14 Закона «О качестве и безопасности пищевой продукции»

соблюдать санитарные правила, нормы и гигиенические нормы при производстве, транспортировке, хранении и реализации населению продукции, выполнении работ и оказании услуг;

предоставлять органам государственной власти на местах, органам, осуществляющим государственный санитарный надзор,

достоверную информацию об аварийных ситуациях, нарушениях технологических процессов, создающих угрозу санитарно-эпидемиологическому благополучию населения.

См. часть третью статьи 204-1 КоАО

Юридические лица и индивидуальные предприниматели могут нести и иные обязанности в соответствии с законодательством.

Статья 17. Права и обязанности граждан в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения

Граждане имеют право на:
благоприятную среду обитания;

См. часть первую статьи 12 Закона «Об охране природы»

получение от органов государственного управления, органов государственной власти на местах, а также органов, осуществляющих государственный санитарный надзор, информации о санитарно-эпидемиологической обстановке и состоянии среды обитания человека;

См. статью 15 Закона «Об охране здоровья граждан»

получение от юридических лиц и индивидуальных предпринимателей информации о безопасности и качестве продукции, а также выполняемых работ и оказываемых услуг;

внесение предложений по улучшению санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

возмещение вреда, причиненного их здоровью вследствие нарушений законодательства о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения.

См. § 2 главы 57 ГК

Граждане обязаны соблюдать требования законодательства о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения и не допускать действий, влекущих за собой нарушения прав других граждан на охрану здоровья и благоприятную среду обитания.

Граждане могут иметь и другие права и нести иные обязанности в соответствии с законодательством.

ГЛАВА 4. ТРЕБОВАНИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ НАСЕЛЕНИЯ

Статья 18. Требования к разработке нормативно-технической документации

Юридические и физические лица, разрабатывающие нормативно-техническую документацию, обязаны соблюдать санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы, направленные на обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Лица, указанные в части первой настоящей статьи, до внедрения новых химических веществ и биологических средств, источников ионизирующего излучения и приборов, содержащих эти источники, материалов, технологических процессов, оборудования, парфюмерно-косметической продукции и других товаров народного потребления, обязаны разрабатывать обоснованные предложения к нормативам по обеспечению санитарно-эпидемической безопасности населения, методы контроля за их соблюдением, способы обезвреживания, утилизации вредной продукции и отходов с представлением их на согласование Главному государственному санитарному врачу Республики Узбекистан.

См. абзацы первый, второй, пятый, седьмой, девятый, двенадцатый части первой статьи 15, статью 18 Закона «Об отходах»; статью 11 Закона «О радиационной безопасности»; Положение о порядке разработки и согласования проектов экологических нормативов, утвержденное Постановлением КМ от 21.01.2014 г. №14

Статья 19. Требования к планировке, проектированию и строительству объектов, техническому и технологическому переоборудованию предприятий и вводу их в эксплуатацию

Юридические и физические лица при планировке, проектировании и строительстве объектов, техническом и технологическом переоборудовании предприятий и вводе их в эксплуатацию обязаны соблюдать санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы.

См. статью 678 ГК; абзацы первый, четвертый статьи 6, абзацы первый, четвертый статьи 8, часть вторую статьи 39 ГрК; статью 19 Закона «Об охране труда» (Новая редакция)

Статья 20. Требования к содержанию территорий, сооружений, зданий, эксплуатации оборудования и транспортных средств

Юридические и физические лица обязаны обеспечивать содержание территорий, сооружений, зданий лечебно-профилактических, образовательных, культурных, спортивных и других учреждений, а также эксплуатацию оборудования, транспортных средств в соответствии с санитарными правилами, нормами и гигиеническими нормативами.

См. часть вторую статьи 16, часть третью статьи 16-1, абзацы первый, третий, пятый части восьмой статьи 50 ЖК; статью 161 КоАО; часть пятую статьи 19, часть первую статьи 21 Закона «О городском пассажирском транспорте»; часть четвертую статьи 19, часть шестую статьи 21 Закона «О лекарственных средствах и фармацевтической деятельности» (Новая редакция)

Статья 21. Требования при транспортировке, хранении, применении, обезвреживании, утилизации и захоронении химических веществ, биологических средств и материалов

Юридические и физические лица в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения обязаны соблюдать санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы при транспортировке, хранении, применении, обезвреживании, утилизации и захоронении химических веществ, биологических средств и материалов.

См. абзацы первый, второй части второй статьи 13, абзацы первый, второй части первой статьи 15, часть первую статьи 22 Закона «Об отходах»

Ввоз в Республику Узбекистан и производство новых химических веществ, биологических средств и материалов, полимерных и пластических масс, парфюмерно-косметической продукции допускается только после токсиколого-гигиенической оценки с разрешения Главного государственного санитарного врача Республики Узбекистан.

См. часть вторую статьи 1, часть четвертую статьи 10 Закона «О качестве и безопасности пищевой продукции»; Положение о порядке выдачи разрешения на ввоз и производство новых химических веществ, биологических средств и материалов, полимерных и пластических

масс, парфюмерно-косметической продукции, утвержденное Постановлением КМ от 30.04.2016 г. №131

Статья 22. Требования при обращении с радиоактивными веществами и другими источниками ионизирующего излучения

Юридические и физические лица обязаны соблюдать санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы при добыче, производстве, выработке, переработке, использовании, хранении, обслуживании, транспортировке, обезвреживании, утилизации и захоронении радиоактивных веществ и других источников ионизирующего излучения.

См. раздел III Закона «О радиационной безопасности»

Статья 23. Требования к заселению жилых помещений и их эксплуатации

Жилые помещения, предоставляемые государственными организациями и иными собственниками, должны соответствовать санитарным правилам, нормам и гигиеническим нормативам.

Не допускается проживание граждан в жилых помещениях, не отвечающих санитарным правилам, нормам и гигиеническим нормативам.

Жильцы обязаны выполнять правила содержания дворовых, придомовых территорий и использования жилых помещений, утвержденные органами государственной власти на местах.

См. статью 159 КоАО; часть вторую статьи 24, абзацы первый, третий, пятый части восьмой статьи 50 ЖК; Правила содержания и пользования жилыми помещениями и придомовыми территориями, утвержденные Постановлением КМ от 28.06.1994 г. №325

Статья 24. Требования к пищевому сырью, продуктам питания, их производству, транспортировке, хранению и реализации

Юридические лица и индивидуальные предприниматели, осуществляющие деятельность по производству, транспортировке, хранению и реализации пищевого сырья, продуктов питания, обязаны соблюдать санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы.

См. части вторую, третью статьи 8, статью 11 Закона «О качестве и безопасности пищевой продукции»

Ввоз в Республику Узбекистан и производство новых пищевых добавок, специально вводимых биологически активных веществ допускается только после токсиколого-гигиенической оценки с разрешения Главного государственного санитарного врача Республики Узбекистан.

См. часть четвертую статьи 10, статьи 12 – 14, части вторую, четвертую статьи 15 Закона «О качестве и безопасности пищевой продукции»; Положение о порядке выдачи разрешения на ввоз и производство новых пищевых добавок, Положение о порядке выдачи разрешения на ввоз и производство новых специально вводимых биологически активных веществ, утвержденные Постановлением КМ от 30.04.2016 г. №131

См. также пункт 3.4 Гигиенических требований к производству, обороту и нормированию пищевых добавок (СанПиН РУз №0296-11), утвержденных Главным государственным санитарным врачом РУз 16.08.2011 г.; пункт 3.5 Гигиенических требований к производству, хранению, транспортировке и реализации йодированной пищевой соли (СанПиН РУз №0290-11), утвержденных Главным государственным санитарным врачом РУз 06.04.2011 г.

Статья 25. Требования при поставке и реализации продукции, ввозимой из-за рубежа

Юридические и физические лица обязаны соблюдать санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы при поставке, реализации и использовании технологий, материалов, сырья и продукции, ввозимых из-за рубежа.

См. статью 27 Закона «О внешнеэкономической деятельности» (Новая редакция)

См. также пункт 3.5 Гигиенических требований к производству, обороту и нормированию пищевых добавок (СанПиН РУз №0296-11), утвержденных Главным государственным санитарным врачом РУз 16.08.2011 г.; пункт 3.7 Гигиенических требования к производству, хранению, транспортировке и реализации йодированной пищевой соли (СанПиН РУз №0290-11), утвержденных Главным государственным санитарным врачом РУз 06.04.2011 г.

Статья 26. Требования к хозяйственно-питьевому водоснабжению

Юридические лица, осуществляющие деятельность в сфере хозяйственно-питьевого водоснабжения, обязаны обеспечить соответствие качества подаваемой воды санитарным правилам, нормам и гигиеническим нормативам, а также государственным стандартам.

См. статью 40 Закона «О воде и водопользовании»

См. также раздел 2 Гигиенических требований к охране поверхностных вод на территории Республики Узбекистан (СанПиН РУз №0172-04), утвержденных Главным государственным санитарным врачом РУз 25.10.2004 г.

Для водопроводов централизованного хозяйственно-питьевого назначения и их источников устанавливаются зоны санитарной охраны со специальным режимом, которые утверждаются органами государственной власти на местах.

См. часть вторую статьи 100 Закона «О воде и водопользовании»; пункты 32-43 Положения о водоохраных зонах водохранилищ и других водоемов, рек и магистральных каналов и коллекторов, а также источников питьевого и бытового водоснабжения, лечебного и культурно-оздоровительного назначения в Республике Узбекистан, утвержденного Постановлением КМ от 07.04.1992 г. №174 (документ приводится на узбекском языке)

Юридические и физические лица обязаны обеспечивать соответствие воды в водоемах, используемых для хозяйственно-бытовых нужд и нецентрализованного водоснабжения, санитарным правилам, нормам и гигиеническим нормативам.

См. также Гигиенические требования к охране поверхностных вод на территории Республики Узбекистан (СанПиН РУз №0172-04), утвержденные Главным государственным санитарным врачом РУз 25.10.2004 г.

Статья 27. Требования к соблюдению санитарных правил, норм и гигиенических нормативов, регламентирующих условия образования

В образовательных учреждениях должны соблюдаться соответствующие санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы.

См. также Общие санитарно-гигиенические требования к электронным образовательным ресурсам для общего среднего и сред-

него специального, профессионального образования (СанПиН РУз №0261-09), утвержденные Главным государственным санитарным врачом РУз 06.02.2009 г.; Гигиенические требования к физическому воспитанию, спортивному оборудованию и инвентарю в образовательных учреждениях Республики Узбекистан (СанПиН РУз №0275-09), утвержденные Главным государственным санитарным врачом РУз 02.12.2009 г.; Гигиенические требования к изданиям учебным для специализированных общеобразовательных школ, профессиональных колледжей для учащихся с нарушением слуха и интеллекта (СанПиН РУз №0277-09), утвержденные Главным государственным санитарным врачом РУз 02.12.2009 г.; Санитарно-эпидемиологические требования к организации питания обучающихся в общеобразовательных школах, учреждениях средне специального профессионального образования (СанПиН РУз №0288-10), утвержденные Главным государственным санитарным врачом РУз 02.11.2010 г.

Статья 28. Требования к условиям труда

Работодатели обязаны соблюдать санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы к производственным и санитарно-бытовым помещениям, производственным процессам, технологическому оборудованию, организации рабочих мест, режиму труда, отдыха и бытовому обслуживанию работников.

См. статью 211 ТК; статьи 14, 19, часть третью статьи 23 Закона «Об охране труда» (Новая редакция)

Статья 29. Проведение специальных экспертиз

Санитарно-гигиеническая и иные виды специальных экспертиз состояния здоровья и заболеваемости населения и отдельных лиц, а также экспертизы проектной, технической и иной документации, оборудования, инструментов и аппаратуры, химических веществ, различных соединений, материалов и сред, пищевого сырья и продуктов, промышленных изделий, радиоактивных материалов, радиационной техники проводятся за счет средств заказчика органами, осуществляющими государственный санитарный надзор, учреждениями санитарно-эпидемиологической службы, научно-исследовательскими, высшими образовательными учреждениями и другими организациями.

Порядок проведения специальных экспертиз, права и обязанности заказчиков, экспертных учреждений и экспертов определяются законодательством.

См. статью 9 Закона «О радиационной безопасности»; Закон «Об экологической экспертизе»

ГЛАВА 5. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКИХ И ПРОТИВОЭПИДЕМИЧЕСКИХ МЕРОПРИЯТИЙ

Статья 30. Санитарно-гигиенические и противоэпидемические мероприятия

Санитарно-гигиенические и противоэпидемические мероприятия включают в себя:

санитарную охрану территории Республики Узбекистан;

См. статью 31 настоящего Закона

меры, проводимые в очагах инфекционных и паразитарных заболеваний;

См. статью 32 настоящего Закона

проведение профилактических прививок;

См. статью 33 настоящего Закона

дезинфекционные мероприятия;

См. статью 34 настоящего Закона

обязательные медицинские осмотры;

См. статью 35 настоящего Закона

гигиеническое обучение и воспитание граждан.

См. статью 36 настоящего Закона

Санитарно-гигиенические и противоэпидемические мероприятия могут включать и иные мероприятия в соответствии с законодательством.

Статья 31. Санитарная охрана территории Республики Узбекистан

Санитарная охрана территории Республики Узбекистан – это комплекс мер, направленных на предупреждение заноса и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний, представляющих опасность для населения, а также предотвращение ввоза на территорию Республики Узбекистан товаров, химических, биологических и радиоактивных веществ и грузов, представляющих опасность для человека.

Санитарная охрана территории Республики Узбекистан обеспечивается путем проведения санитарно-карантинного контроля и введения ограничительных мероприятий (карантина).

Санитарно-карантинный контроль проводится соответствующими органами, осуществляющими государственный санитарный надзор, в пунктах пропуска через Государственную границу Республики Узбекистан в установленном порядке.

См. пункты 4, 5 Положения о пунктах пропуска через Государственную границу Республики Узбекистан, утвержденного Постановлением КМ от 28.03.2016 г. №89; Положение о медицинском (санитарном) контроле в пунктах пропуска через Государственную границу Республики Узбекистан, зарегистрированное МЮ 22.05.2000 г. №927

В случае угрозы возникновения или распространения инфекционных и паразитарных заболеваний Кабинет Министров Республики Узбекистан, Совет Министров Республики Каракалпакстан, органы государственной власти на местах по представлению соответственно Главного государственного санитарного врача Республики Узбекистан и главных государственных санитарных врачей Республики Каракалпакстан, областей, города Ташкента, районов и городов, их заместителей могут вводить в установленном порядке на соответствующих территориях или объектах ограничительные мероприятия (карантин).

См. часть вторую статьи 13 Закона «О Государственной границе Республики Узбекистан»; раздел VIII Положения о пунктах пропуска через Государственную границу Республики Узбекистан, утвержденного Постановлением КМ от 28.03.2016 г. №89

Порядок и сроки проведения ограничительных мероприятий (карантина) определяются Кабинетом Министров Республики Уз-

бекистан, Советом Министров Республики Каракалпакстан, органами государственной власти на местах.

Санитарная охрана территории Республики Узбекистан может обеспечиваться и иными мерами в соответствии с законодательством.

Статья 32. Меры, проводимые в очагах инфекционных и паразитарных заболеваний

В очагах инфекционных и паразитарных заболеваний лечебно-профилактическими учреждениями и учреждениями санитарно-эпидемиологической службы в установленном порядке проводятся меры, направленные на:

выявление, изоляцию и госпитализацию лиц с подозрением на инфекционные и паразитарные заболевания, а также лабораторное обследование контактных лиц и медицинское наблюдение за ними;

определение путей и факторов передачи инфекционных и паразитарных заболеваний и предотвращение их воздействия на человека.

Статья 33. Проведение профилактических прививок

Профилактические прививки проводятся в целях предотвращения возникновения и распространения инфекционных заболеваний.

Профилактические прививки проводятся в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок, а также по эпидемическим показаниям.

Национальный календарь профилактических прививок определяет группы лиц, подлежащих профилактическим прививкам, порядок и сроки их проведения.

Национальный календарь профилактических прививок и порядок проведения профилактических прививок по эпидемическим показаниям утверждается Главным государственным санитарным врачом Республики Узбекистан.

Статья 34. Дезинфекционные мероприятия

В целях предотвращения возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний, их локализации и устранения проводятся:

дезинфекционные мероприятия по эпидемическим показаниям – органами, осуществляющими государственный санитарный надзор; профилактические дезинфекционные мероприятия – дезинфекционными станциями на основе заключенных договоров с юридическими и физическими лицами.

См. также Санитарные правила и нормативы по организации и проведению заключительной и текущей дезинфекции в эпидемических очагах (СанПиН РУз №0280-09), утвержденные Главным государственным санитарным врачом РУз 05.12.2009 г.

Статья 35. Обязательные медицинские осмотры

В целях предотвращения возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний, а также предупреждения профессиональных заболеваний работники ряда профессий и производств проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.

См. Положение о порядке проведения медицинского осмотра сотрудников, утвержденное Приказом Минздрава, зарегистрированным МЮ 29.08.2012 г. №2387

Перечень профессий и производств, работники которых подлежат обязательным медицинским осмотрам, порядок и сроки их проведения утверждаются Министерством здравоохранения Республики Узбекистан с предварительным уведомлением Федерации профсоюзов Узбекистана.

См. статью 17 Закона «Об охране труда»; Правила прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды профессиональной деятельности и деятельность, связанную с источником повышенной опасности, утвержденные Постановлением КМ от 21.01.2014 г. №15; Перечень работ, к осуществлению которых не допускаются лица, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, либо представляющие опасность заражения окружающих туберкулезом, утвержденный Приказом Минздрава, зарегистрированным МЮ 05.03.2014 г. №2566

Статья 36. Гигиеническое обучение и воспитание граждан

Гигиеническое обучение и воспитание граждан направлены на овладение ими знаниями, умениями и навыками гигиены, здорово-

го образа жизни, охраны здоровья и проводится в целях профилактики заболеваний.

Гигиеническое обучение и воспитание граждан должно в установленном порядке проводиться:

в образовательных учреждениях;

перед допуском к работе, при переподготовке, повышении квалификации кадров, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевого сырья, продуктов питания и питьевой воды, обучением и воспитанием детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения.

ГЛАВА 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 37. Недопустимость вмешательства в деятельность по осуществлению государственного санитарного надзора

Вмешательство в деятельность органов, осуществляющих государственный санитарный надзор, воздействие в какой бы то ни было форме на должностных лиц, осуществляющих государственный санитарный надзор, с целью воспрепятствования их законной деятельности запрещается.

См. статью 198 КоАО; пункт 2 Указа Президента от 02.03.1998 г. №УП-1933 «Об усилении ответственности за нарушение санитарного законодательства»

Статья 38. Разрешение споров

Споры в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения разрешаются в порядке, установленном законодательством.

См. подраздел 2 раздела II, раздел III ГПК; разделы II, III ХПК

Статья 39. Ответственность за нарушение законодательства о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения

Лица, виновные в нарушении законодательства о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения, несут ответственность в установленном порядке.

См. статьи 53, 54, 96, 159 КоАО; статьи 257, 257-1 УК

Статья 40. Признание утратившими силу некоторых законодательных актов

Признать утратившими силу:

1) Закон Республики Узбекистан от 3 июля 1992 года №657-ХІІ «О государственном санитарном надзоре» (Ведомости Верховного Совета Республики Узбекистан, 1992 г., №9, ст. 355);

2) Постановление Верховного Совета Республики Узбекистан от 3 июля 1992 года №658-ХІІ «О порядке введения в действие Закона Республики Узбекистан «О государственном санитарном надзоре» (Ведомости Верховного Совета Республики Узбекистан, 1992 г., №9, ст. 356);

3) раздел X Закона Республики Узбекистан от 6 мая 1995 года №70-І «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан» (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1995 г., №6, ст.118);

4) раздел V Закона Республики Узбекистан от 15 апреля 1999 года №772-І «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан» (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1999 г., №5, ст.124);

5) раздел I Закона Республики Узбекистан от 31 августа 2000 года №125-ІІ «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан» (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2000 г., №7-8, ст. 217);

6) статью 2 Закона Республики Узбекистан от 10 октября 2006 года №ЗРУ-59 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан в связи с совершенствованием системы правовой защиты и либерализацией финансовой ответственности субъектов предпринимательства» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2006 г., №10, ст. 536);

7) статью 1 Закона Республики Узбекистан от 3 сентября 2010 года №ЗРУ-253 «О внесении изменений в статью 25 Закона Республики Узбекистан «О государственном санитарном надзоре» и статью 5 Закона Республики Узбекистан «О государственной ста-

тистике» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2010 г., №9, ст. 333);

8) статью 2 Закона Республики Узбекистан от 30 апреля 2013 года №ЗРУ-352 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2013 г., №4, ст. 98);

9) статью 1 Закона Республики Узбекистан от 4 сентября 2014 года №ЗРУ-373 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2014 г., №9, ст. 244);

10) статью 2 Закона Республики Узбекистан от 11 декабря 2014 года №ЗРУ-381 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан» (Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2014 г., №12, ст. 343).

Статья 41. Приведение законодательства в соответствие с настоящим Законом

Кабинету Министров Республики Узбекистан:
привести решения правительства в соответствие с настоящим Законом;

обеспечить пересмотр и отмену органами государственного управления их нормативно-правовых актов, противоречащих настоящему Закону.

Статья 42. Вступление в силу настоящего Закона

Настоящий Закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

**Президент
Республики Узбекистан**

И.Каримов

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ВАЗИРЛАР МАҲКАМАСИНИНГ
ҚАРОРИ**

2008 йил 8 август, 175-сон

**ТИББИЙ-МЕХНАТ ЭКСПЕРТИЗА
ХИЗМАТИ БОШҚАРИШ ТУЗИЛМАСИНИ
ВА ФАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШНИ
ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ЧОРА-ТАДБИРЛАРИ
ТЎҒРИСИДА**

(Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2008 й., 33-сон, 314-модда; 2010 й., 35-36-сон, 305-модда., 44-45-сон, 387-модда; 2011 й., 27-сон, 283-модда; 2016 й., 17-сон, 176-модда; 2017 й., 15-сон, 249-модда, 37-сон, 997-модда)

Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида» 2007 йил 6 апрелдаги ПҚ-616-сон қарорига мувофиқ ҳамда ногиронларни ижтимоий муҳофаза қилиш тизимини янада ривожлантириш, тиббий-ижтимоий ва реабилитация хизматлари кўрсатиш самарадорлигини ошириш, тиббий-меҳнат экспертиза хизмати бошқариш тузилмасини такомиллаштириш мақсадида Вазирлар Маҳкамаси қарор қилади:

1. Қуйидагилар:

Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг Республика Тиббий-ижтимоий экспертиза инспекцияси тўғрисидаги Низом 1-иловага мувофиқ;

(1-банднинг иккинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари тўғрисидаги Низом 2-иловага мувофиқ;

(1-банднинг тўртинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 1 июлдаги 195-сонли қарорига асосан ўз кучини йўқотган – ЎР ҚХТ, 2011 й., 27-сон, 283-модда)

(1-банднинг бешинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 2 сентябрдаги 193-сонли қарорига мувофиқ ўз кучини йўқотган – ЎР ҚХТ, 2010 й., 35-36-сон, 305-модда)

Тиббий текширишдан қайта ўтказиш муддати кўрсатилмасдан ногиронлик гуруҳи белгиланадиган касалликлар рўйхати 6-иловага мувофиқ тасдиқлансин.

2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги:

бир ой муддатда тиббий-меҳнат экспертиза хизмати тузилмасини ва уни бошқариш механизмини ушбу қарор талабларига мувофиқлаштирсин;

Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликлари билан биргаликда тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари моддий-техника базасини янада мустаҳкамлаш ва уларда ногиронлар билан ишлаш учун шарт-шароитлар яратиш чора-тадбирларини кўрсин;

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Ногиронларни реабилитация қилиш ва протезлаш миллий маркази врачларига малака тоифаси бериш (уларни тасдиқлаш) юзасидан қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда аттестация ўтказилишини ташкил этсин.

(2-банднинг тўртинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 11 ноябрдаги 250-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2010 й., 44-45-сон, 387-модда)

3. Қуйидагилар:

Вазирлар Маҳкамасининг «Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш масалалари» тўғрисида 1992 йил 17 июлдаги 328-сон қарорининг 1-банди ҳамда қарорга илова (Ўзбекистон Республикаси ҚТ, 1992 й., 7-сон, 19-модда);

Вазирлар Маҳкамасининг «Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари (ТМЭК) ҳамда меҳнатда майибланганлик ёки касб касаллиги туфайли тайинланган пенсияларни бошқа давлатларга ўтказиш тартиби тўғрисида» 1994 йил 23 июндаги 317-сон қарори (Ўзбекистон Республикаси ҚТ, 1994 й., 6-сон, 32-модда) 1-бандининг иккинчи хатбошиси ҳамда қарорга 1-илласи;

Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 30 январдаги 56-сон қарори (Ўзбекистон Республикаси ҚТ, 1997 й., 1-сон, 3-модда) билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорлари-

га киритилаётган ўзгартиришларнинг 5-банди ўз кучини йўқотган деб ҳисоблансин.

4. Мазкур қарорнинг бажарилишини назорат қилиш Ўзбекистон Республикаси Бош вазирининг биринчи ўринбосари Р.С.Азимов зиммасига юклансин.

**Ўзбекистон Республикасининг
Бош вазири**

Ш. МИРЗИЁЕВ

**Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил
8 августдаги 175-сон қарорига
1-ИЛОВА**

**Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш
вазирлигининг Республика тиббий-ижтимоий
экспертиза инспекцияси тўғрисида
НИЗОМ**

(1-илованинг номи Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

I. Умумий қондалар

1. Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг Республика тиббий-ижтимоий экспертиза инспекцияси (кейинги ўринларда Инспекция деб аталади) Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасининг республикада тиббий-меҳнат экспертизаси соҳасида давлат бошқарувини амалга оширувчи таркибий бўлинмаси ҳисобланади.

(1-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

2. Инспекция ўз фаолиятида Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ва қонунларига, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг қарорларига, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, қарорлари ва фармойишларига, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари ва фармойишларига, шунингдек, Соғлиқни сақлаш вазирлигининг буйруқлари ва фармойишларига амал қилади.

(2-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

3. Инспекциянинг моддий-техника таъминоти бюджетдан ажратиладиган маблағлар доирасида Ўзбекистон Республикаси давлат бюджети маблағлари, шунингдек, қонун ҳужжатларида тақиқланмаган бошқа манбалар ҳисобига амалга оширилади.

Давлат бошқаруви органлари ходимлари учун белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари Инспекция ходимларига жорий этилади;

(3-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил 26 апрелдаги 122-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2016 й., 17-сон, 176-модда)

4. Инспекция юридик шахс ҳисобланади ва мустақил балансга, банкда ҳисоб рақамларига, Ўзбекистон Республикаси давлат герби тасвирланган ва ўз номи ёзилган муҳрга, бошқа муҳрлар ва штампларга эга.

II. Инспекциянинг асосий вазифалари ва функциялари

5. Куйидагилар Инспекциянинг асосий вазифалари ҳисобланади: Тиббий-меҳнат эксперт комиссияларининг (кейинги ўринларда ТМЭК деб аталади) ҳаёт фаолияти чекланганлигини экспертиза қилиш, ногиронликнинг гуруҳларини, сабабларини, бошланган вақтини ва муддатларини аниқлаш;

экспертизалар натижаларини, даволаш-профилактика муассасалари томонидан берилган тиббий ҳужжатларни ва фуқароларни тиббий текшириш натижаларини доимий равишда ўрганиш асосида ногиронликнинг ҳолатини, ўзгаришини ва ногиронликка олиб келган омилларни тизимли таҳлил қилиш;

ногиронликнинг олдини олиш соҳасида комплекс дастурларни ишлаб чиқишда, ногиронларни тиббий-ижтимоий ва касб бўйича реабилитация ва ижтимоий ҳимоя қилиш чора-тадбирларини амалга оширишда қатнашиш;

ТМЭК врач-экспертлари лавозимига танлаш ва тавсия этиш бўйича малака комиссияси фаолиятини ташкил қилиш, тасарруфидаги ТМЭКларга ТМЭК мутахассисларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш масалаларида услубий ёрдам кўрсатиш.

(5-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 11 ноябрдаги 250-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2010 й., 44-45-сон, 387-модда)

6. Инспекция ўзига юкланган вазифаларга мувофиқ куйидаги функцияларни амалга оширади:

ТМЭК фаолиятини назорат қилади;
қонун ҳужжатларига мувофиқ ногирон деб ҳисоблаш мақсади-
да фуқароларни тиббий текшириш учун барча фуқароларга тенг
имкониятлар берилишини таъминлайди;

ҳаёт фаолияти чекланганлигини, меҳнатга лаёқатнинг йўқол-
гани даражасини, ижтимоий ҳимоя чораларига бўлган эҳтиёжни
аниқлашни ташкил этади;

ТМЭКларга тиббий-меҳнат экспертизаси масалалари бўйича
услубий ёрдам кўрсатади;

ногиронликнинг ҳолати ва сабабларини тизимли таҳлил қила-
ди, ногиронликка олиб келган омилларни ўрганишда иштирок эта-
ди ҳамда Соғлиқни сақлаш вазирлигига ногиронликнинг олдини
олиш бўйича таклифлар киритади;

*(6-банднинг олтинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар
Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда –
ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)*

ногиронлик кўрсаткичлари, фуқароларни тиббий текшириш ва
қайта текшириш тўғрисидаги маълумотлар банкини шаклланти-
ради;

ТМЭК мутахассисларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва улар-
нинг малакасини ошириш тадбирларини амалга оширади;

ТМЭК врачларига малака тоифаларини бериш (тасдиқлаш)
юзасидан аттестация ўтказиш тадбирларини қонун ҳужжатларида
белгиланган тартибда амалга оширади;

ТМЭКларни жойлаштириш, уларни зарур асбоб-ускуналар ва
анжомлар билан жиҳозлашни ташкил этади, шунингдек, қатъий
ҳисобда турадиган бланкалар билан таъминлаш чора-тадбирлари-
ни кўради;

Соғлиқни сақлаш вазирлигига ТМЭКлар фаолиятини такомил-
лаштириш бўйича таклифлар киритади.

*(6-банднинг ўн биринчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазир-
лар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда –
ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)*

*(6-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил
11 ноябрдаги 250-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2010 й., 44-45-сон,
387-модда)*

III. Инспекциянинг ҳуқуқлари ва жавобгарлиги

7. Инспекция ўзига юкланган вазифалар ва функцияларни бажариш доирасида қуйидаги ҳуқуқларга эга:

ногиронларнинг тиббий-меҳнат экспертизаси, уларни тиббий-ижтимоий, малакали реабилитация қилиш соҳасида норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқиш ва Соғлиқни сақлаш вазирлигига киритиш;

(7-банднинг иккинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚҲТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

ўз ваколатлари доирасида таркибий бўлинмалари тиббий-меҳнат экспертиза хизматлари раҳбарларига ногиронликнинг олдини олиш ва ногиронларни реабилитация қилиш масалалари бўйича тавсияномалар бериш, уларни амалга ошириш бўйича маҳаллий давлат ҳокимияти органларига таклифлар киритиш;

(7-банднинг учинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 11 ноябрдаги 250-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚҲТ, 2010 й., 44-45-сон, 387-модда)

ўз ваколатлари доирасида тегишли вазирликлар ва идоралардан Инспекция фаолияти учун зарур бўлган маълумотларни сўраш ва олиш;

ТМЭҚда текширувдан ўтган шахсларни, шунингдек, ҳулосаси барча даражадаги ТМЭҚ қарорларини ўзгартириш ёки бекор қилиш учун асос бўладиган бош ТМЭҚ қароридан норози бўлган шахсларни қайта текширувдан ўтказиш учун комиссиялар, зарурят бўлганда эса маҳсус комиссиялар ташкил этиш;

ногиронларнинг тиббий-меҳнат экспертизаси, уларни тиббий-ижтимоий ва малакали реабилитация қилиш соҳасидаги муаммоларни оммавий ахборот воситалари орқали ёритиб бориш;

фуқароларнинг ногиронларнинг тиббий-меҳнат экспертизаси, уларни тиббий-ижтимоий ва малакали реабилитация қилиш масалалари бўйича мурожаатларини кўриб чиқиш.

Инспекция қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

8. Инспекция ўзига юкланган вазифалар ва функцияларнинг самарали бажарилиши юзасидан жавоб беради.

VI. Инспекция фаолиятини ташкил этиш

9. Инспекцияни Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирининг қарори билан лавозимга тайинланадиган ва лавозимдан озод қилинадиган бошлиқ бошқаради.

(9-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

10. Инспекция бошлиғининг бир нафар ўринбосари бўлади. Бошлиқнинг ўринбосари Инспекция бошлиғининг тақдимномаси бўйича Ўзбекистон Республикаси соғлиқни сақлаш вазирининг қарори бўйича лавозимга тайинланади ва лавозимдан озод этилади.

(10-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

11. Инспекция бошлиғи:

Инспекция фаолиятига раҳбарлик қилади ва унга юкланган вазифаларни бажариш юзасидан шахсан жавоб беради;

ўз ваколатлари доирасида ТМЭК ходимларининг бажариши мажбурий бўлган буйруқлар чиқаради ва кўрсатмалар беради.

Инспекция ходимларини, шунингдек, тегишли бош ТМЭК раисининг тақдимномаси бўйича бош ТМЭК врач-экспертларини лавозимга тайинлайди ва лавозимдан озод этади;

(11-банднинг тўртинчи хатбоииси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазири билан келишган ҳолда тегишли бош ТМЭК раисининг тақдимномаси асосида ихтисослаштирилган, туманлараро ва туман (шаҳар) ТМЭК раисларини лавозимга тайинлайди ва лавозимдан озод этади;

(11-банднинг бешинчи хатбоииси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

(11-банднинг олтинчи хатбоииси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 11 ноябрдаги 250-сонли қарори билан чиқарилган – ЎР ҚХТ, 2010 й., 44-45-сон, 387-модда)

Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигига ТМЭКларни ташкил этиш, қайта ташкил этиш ва тугатиш тўғрисида таклифлар киритади;

(11-банднинг олтинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

қонун ҳужжатларида белгиланган ваколатлар доирасида бошқа ваколатларни амалга оширади.

*Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил
8 августдаги 175-сон қарорига
2-ИЛОВА*

Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари тўғрисида НИЗОМ

1. Умумий қондалар

1. Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари (кейинги ўринларда ТМЭК деб аталади) Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг тиббий-меҳнат экспертиза хизмати тизимидаги мустақил таркибий бўлинмалар ҳисобланади.

(1-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

2. Тиббий-меҳнат экспертиза хизматига:

Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг Ногиронларни тиббий-ижтимоий экспертиза ва реабилитация қилиш республика инспекцияси (кейинги ўринларда Инспекция деб аталади);

(2-банднинг иккинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар бош тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари;

туман, туманлараро, шаҳар ва ихтисослаштирилган тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари қиради.

3. Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари ўз фаолиятида Ўзбекистон Республикаси Конституциясига ва қонунларига, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг қарорларига, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, қарорлари ва фармойишларига, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари ва фармойишларига, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг буйруқлари ва фармойишларига амал қилади.

(3-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

4. Шахсни ногирон деб эътироф этиш ТМЭК томонидан амалга оширилади.

5. Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари фаолияти ҳудудий принцип бўйича амалга оширилади.

6. Тиббий-меҳнат эксперт комиссияларининг ҳулосалари коллегиял, ТМЭК аъзоларининг мутлақ кўпчилик овоз бериши асосида қабул қилинади ҳамда унинг тавсиялари иш берувчилар, даволаш-профилактика, тиббий-ижтимоий, спорт муассасалари ва бошқа ташкилотлар учун мажбурий ҳисобланади.

7. ТМЭКларнинг моддий-техника таъминоти бюджетдан ажратиладиган маблағлар доирасида Ўзбекистон Республикаси республика бюджети, шунингдек, қонун ҳужжатларида тақиқланмаган бошқа манбалар ҳисобига амалга оширилади.

ТМЭК ходимларининг меҳнатига ҳақ тўлаш:

бош ТМЭК раислари ва уларнинг ўринбосарларига – соғлиқни сақлаш муассасалари III типи раҳбар ходимларининг меҳнатига ҳақ тўлаш разрядлари ва тариф коэффициентлари бўйича;

врачлар ва бошқа тиббиёт ходимларига – соғлиқни сақлаш муассасалари I гуруҳига мансуб ходимлари учун белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш разрядлари ва тариф коэффициентлари бўйича;

қолган ходимларга – давлат бошқаруви органлари тегишли ходимлари учун белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш разрядлари ва тариф коэффициентлари бўйича амалга оширилади.

(7-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил 26 апрелдаги 122-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2016 й., 17-сон, 176-модда)

8. Бош тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари юридик шахс ҳисобланади ҳамда мустақил балансга, банк ҳисоб рақамларига, Ўзбекистон Республикаси давлат герби тасвири туширилган муҳрга ва ўз номи ёзилган штампга эга бўлади.

9. Туман, туманлараро, шаҳар ва ихтисослаштирилган тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари юридик шахс ҳисобланмайди, ўз номи ёзилган муҳрга ва штампга эга бўлади.

II. ТМЭКнинг асосий вазифалари ва функциялари

10. Қуйидагилар ТМЭКнинг асосий вазифалари ҳисобланади:
даволаш-профилактика муассасалари томонидан тақдим этилган тиббий ҳужжатлар ва фуқароларни кўриқдан ўтказиш натижалари асосида ҳаёт фаолиятининг чекланганлигини экспертиза қилиш, ногиронлик гуруҳини, сабабларини, унинг бошланган вақтини ва ногиронлик муддатларини, меҳнатга лаёқатнинг йўқолиши фоизини белгилаш;

(10-банднинг иккинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 11 ноябрдаги 250-сонли қарори тахририда – ЎР ҚХТ, 2010 й., 44-45-сон, 387-модда)

ногиронлар учун ижтимоий муҳофаза чора-тадбирларини белгилаш;

ногиронларни реабилитация қилишнинг яқка тартибдаги дастурларини ишлаб чиқиш ва уларни бажаришга кўмаклашиш ҳамда ногироннинг ҳаёт фаолиятини ёки организми функцияларини тўлиқ ёки қисман тиклаш, ногиронлик гуруҳини пасайтириш ёки барқарорлаштириш асосида ушбу тадбирларнинг самарадорлигини баҳолаш;

ногиронликнинг ҳолатини, ўзгаришини ва унга сабаб бўлган омилларни тизимли таҳлил қилиш, ногиронликнинг олдини олиш, ногиронларни тиббий-меҳнат экспертиза, реабилитация, ижтимоий муҳофаза қилиш соҳасида комплекс дастурларни ишлаб чиқишда қатнашиш.

(10-банднинг бешинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 11 ноябрдаги 250-сонли қарори тахририда – ЎР ҚХТ, 2010 й., 44-45-сон, 387-модда)

11. Бош ТМЭКлар ўзига юкланган вазифаларга мувофик куйидаги функцияларни бажарадилар:

туман, туманлараро, шаҳар, ихтисослаштирилган ТМЭК ишларини ташкил этиш ва назорат қилиш, уларга ташкилий-методик ёрдам кўрсатиш, ТМЭК фаолиятининг янги методлари ва шакллари жорий этиш;

туман, туманлараро, шаҳар, ихтисослаштирилган ТМЭКларга ва даволаш-профилактика муассасаларига тиббий-меҳнат экспертизаси, шу жумладан, ТМЭК йўлланмаси бўйича ногиронлар ва беморларни маслаҳат текширувидан ўтказиш масалалари бўйича маслаҳат ёрдами кўрсатиш;

Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги ва Миллий хавфсизлик хизмати врачлари ва ходимларини тиббий текширувдан ўтказиш;

жиноят содир этганликда шубҳаланилаётган, айбланаётган, судланган, жазога ҳукм қилинган шахсларни тиббий текширувдан ўтказиш;

кадрларни танлаш ва жой-жойига қўйиш, уларни малака тоифасига лойиқлиги юзасидан аттестациядан ўтказишни ва ўз вақтида малака оширишини ташкил этиш;

ТМЭКларни жойлаштиришни ташкил этиш, зарур асбоб-ускуналар ва анжомлар билан жиҳозлаш, хужжатлар бланкалари билан ўз вақтида таъминлаш;

туманлар, туманлараро, шаҳарлар ва ихтисослаштирилган ТМЭКларнинг ногиронларнинг протез-ортопедия буюмларига ва ҳаракатланиш воситаларига муҳтожлиги бўйича фаолиятини назорат қилиш;

(11-банднинг саккизинчи хатбоииси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 11 ноябрдаги 250-сонли қарори тахририда – ЎР ҚХТ, 2010 й., 44-45-сон, 387-модда)

(11-банднинг тўққизинчи хатбоииси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 11 ноябрдаги 250-сонли қарори билан чиқарилган – ЎР ҚХТ, 2010 й., 44-45-сон, 387-модда)

туманлар, туманлараро, шаҳарлар ва ихтисослаштирилган ТМЭКларнинг юқори даражада реабилитацияга муҳтож ногиронлар контингентини аниқлаш ва ногиронларни реабилитация қилишнинг яқка тартибдаги дастурларини белгиланган тартибда тўғри ишлаб чиқиш масалалари бўйича фаолиятини назорат қилиш;

ТМЭКнинг Ногиронларни реабилитация қилиш ва протезлаш миллий маркази, минтақавий реабилитация марказлари, даволаш-профилактика муассасалари, туманлар (шаҳарлар) бандликка кўмаклашиш марказлари, шунингдек, иш берувчилар билан биргаликдаги ишларини ташкил этиш ва назорат қилиш, ногиронларни реабилитация қилиш яқка тартибдаги дастурларининг бажарилиши аҳволини белгиланган тартибда кузатиб бориш;

(11-банднинг ўнинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 13 мартдаги 130-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 15-сон, 249-модда)

ногиронликнинг аҳволи ва сабабларини таҳлил қилиш, даволаш-профилактика муассасалари билан биргаликда ногиронликнинг олдини олиш ва ногиронликни реабилитация қилиш чора-тадбирларини ишлаб чиқишда ва уларнинг бажарилишини назорат қилишда қатнашиш, маҳаллий давлат ҳокимияти органларига ва соғлиқни сақлаш органларига ногиронликнинг долзарб масалалари бўйича белгиланган тартибда ахборотлар тақдим этиш;

даволаш-профилактика муассасалари билан биргаликда семинарлар, конференциялар ва бошқа тадбирлар ташкил этиш ва ўтказиш;

минтақадаги ТМЭК фаолияти, ногиронликнинг аҳволи ва сабаблари тўғрисида Инспекцияга ўз вақтида ҳисоботлар тақдим этиш.

11¹. Бош ТМЭК раиси тегишли ТМЭК раисининг тақдимномаси бўйича бош ТМЭК ходимларини, туман, туманлараро, шаҳар ва ихтисослаштирилган ТМЭК врачлари-экспертларини ва ходимларини лавозимга тайинлайди ва лавозимдан озод этади.

(11¹-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарорига асосан киритилган– ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

12. Туман, туманлараро, шаҳар ва ихтисослаштирилган ТМЭКлар ўзларига юкланган вазифаларга мувофиқ куйидаги функцияларни бажарадилар:

фуқароларнинг ҳаёт фаолияти чекланганлигини, унинг вақтинчалик ёки барқарор йўқотилганлигини, ногиронликнинг бошланган вақти ва ногиронлик муддатларини экспертиза қилиш;

меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда майиб бўлган ёки соғлиғи бошқача тарзда шикастланган ходимларнинг касби бўйича меҳнатга лаёқатини йўқотганлик даражасини ва қўшимча ёрдам турларига муҳтожлигини аниқлаш;

кўчма мажлислар ўтказиш, оғир беморларни уйда ёки шифохонада текшириб кўриш;

вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик муддатларини қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда узайтириш;

ногиронларнинг протез-ортопедия буюмларига, реабилитациянинг техник воситаларига муҳтожлигини аниқлаш;

(12-банднинг олтинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 11 ноябрдаги 250-сонли қарори тахририда – ЎР ҚҚТ, 2010 й., 44-45-сон, 387-модда)

ногиронларни реабилитация қилишнинг яқка тартибдаги дастурларини ишлаб чиқиш, реабилитация тадбирларининг турлари, шакллари, муддатлари ва ҳажмларини белгилаш, даволаш-профилактика муассасалари ва бошқа манфаатдор ташкилотлар билан биргаликда дастурларнинг бажарилиши ҳолатини кузатиш, ўтказилган реабилитация тадбирларининг самарадорлигини аниқлаш;

ногиронларнинг соғлиғи ҳолатига ҳамда имкониятларига мувофиқ бўлган аниқ мутахассисликлар ва касбларни кўрсатган ҳолда уларни касбга йўналтириш бўйича тавсияномалар бериш;

хизмат кўрсатиладиган ҳудудда ногиронликнинг аҳоли ва ўсишини ўрганиш ва бош ТМЭКга тегишли маълумотлар тақдим этиш;

ногиронликка сабаб бўлаётган омилларни ўрганишда ва ногиронликнинг олдини олиш комплекс дастурларини ишлаб чиқишда қатнашиш;

аҳоли ўртасида тиббий-меҳнат экспертизаси, ногиронликнинг олдини олиш, ногиронларни тиббий-ижтимоий ва касб бўйича реабилитация қилиш масалалари бўйича тушунтириш ишлари олиб бориш.

III. ТМЭКнинг ҳуқуқлари ва жавобгарлиги

13. Бош ТМЭКлар ўзига юкланган вазифалар ва функцияларни бажариш доирасида куйидаги ҳуқуқларга эга:

туман, туманлараро, шаҳар ва ихтисослаштирилган ТМЭКлар ишини, шу жумладан, текширилганларнинг барча тиббий-эксперт

ҳужжатларини, зарурат бўлганда ногирон деб эътироф этилган шахсларни шахсан текшириш учун чакирган ҳолда текшириш йўли билан эксперт хулосалари сифати ва асосланганлигини назорат қилиш;

(13-банднинг учинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 11 ноябрдаги 250-сонли қарори билан чиқарилган – ЎР ҚХТ, 2010 й., 44-45-сон, 387-модда)

туман, туманлараро, шаҳар ва ихтисослаштирилган ТМЭКларга ногиронликнинг олдини олиш ва ногиронларни реабилитация қилиш масалалари бўйича тавсиялар бериш, уларни амалга ошириш юзасидан маҳаллий давлат ҳокимияти органларига таклифлар киритиш;

туман, туманлараро, шаҳар ва ихтисослаштирилган ТМЭКлар мажлисларида қатнашиш;

зарурат бўлганда соғлиқни сақлаш органлари вакиллари билан биргаликда давлат профилактика муассасалари томонидан берилган тиббиёт ҳужжатларининг асосланганлигини текшириш, йўл қўйилган хато ва камчиликларни бартараф этиш бўйича чора-тадбирлар кўриш;

текширилган шахслар туман, туманлараро, шаҳар ва ихтисослаштирилган ТМЭКлар қароридан норози бўлган ҳолларда такрорий текширув ўтказиш, уларнинг қарорларини белгиланган тартибда ўзгартириш ва бекор қилиш;

бош ТМЭКнинг қарорини ўзгартириш ёки бекор қилиш учун хулосаси асос ҳисобланадиган бош ТМЭК қарорига рози бўлишмаган ҳолларда шахсларни махсус ташкил этилган комиссияларда қайта тиббий текширишдан ўтказиш;

(13-банднинг саккизинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 11 ноябрдаги 250-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2010 й., 44-45-сон, 387-модда)

ТМЭК врачлари манфаатларини ҳимоя қилиш.

14. Туман, туманлараро, шаҳар ва ихтисослаштирилган ТМЭКлар ўзига юкланган вазифалар ва функцияларни бажариш учун қуйидаги ҳуқуқларга эга:

даволаш-профилактика муассасалари томонидан ТМЭКга юборилган шахсларни текширувдан ўтказиш;

даволаш-профилактика муассасаларидан, меҳнат органларидан, иш берувчилардан ТМЭК иши учун зарур бўлган маълумот-

ларни, шу жумладан, текширувдан ўтаётган шахсларнинг меҳнати характери ва шарт-шароитлари тўғрисидаги маълумотларни олиш;

(14-банднинг учинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 13 мартдаги 130-сон қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 15-сон, 249-модда)

даволаш-профилактика муассасаларидан ТМЭКга тақдим этилган тиббий ҳужжатларнинг сифатли расмийлаштирилишини талаб қилиш, уларнинг ҳолисоналигини ва ҳаққонийлигини текшириш, йўл кўйилган хато ва камчиликларни бартараф этиш юзасидан биргалликда чора-тадбирлар кўриш;

клиникада эксперт ташхис қўйишга, биркитилган даволаш-профилактика муассасаларида тиббий-ижтимоий реабилитация қилишга муҳтож бўлган текширилувчиларни Ногиронларни реабилитация қилиш ва протезлаш миллий марказига, минтақавий реабилитация марказларига юбориш;

(14-банднинг бешинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 11 ноябрдаги 250-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2010 й., 44-45-сон, 387-модда)

иш берувчиларга ногиронликнинг олдини олиш ва ногиронларни ишга оқиллона жойлаштириш масалалари бўйича тавсиялар бериш;

бош ТМЭКга ТМЭКлар ишини яхшилаш, ногиронликнинг олдини олиш ва ногиронларни ишга оқиллона жойлаштириш бўйича таклифлар киритиш.

15. ТМЭК раиси ва врачлари ўзларига юкланган вазифалар ва функцияларнинг бажарилиши, шу жумладан, эксперт хулосаларининг сифати ва асосланганлиги учун жавоб берадилар.

IV. Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари фаолиятини ташкил этиш

16. ТМЭКни ташкил этиш, қайта ташкил этиш ва тугатиш тўғрисидаги қарор Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги билан келишилган тақдимномаси бўйича Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тақдим қилинади.

(16-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

17. Бош тиббий-меҳнат эксперт комиссияси раиси лавозимига тиббий-меҳнат экспертизаси бўйича камида 5 йил иш стажига эга бўлган врач тайинланади.

18. Бош ТМЭК раислари ва ўринбосарлари Инспекция бошлигининг тақдимномаси бўйича Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазири томонидан лавозимга тайинланадилар ва лавозимдан озод этиладилар.

Инспекция ходимлари, бош ТМЭК врачлари-экспертлари тегишли бош ТМЭК раисининг тақдимномаси бўйича Инспекция бошлиғи томонидан лавозимга тайинланадилар ва лавозимдан озод этиладилар.

Ихтисослаштирилган, туманлараро ва туман шаҳар ТМЭК раислари Ўзбекистон Республикаси соғлиқни сақлаш вазири билан келишган ҳолда тегишли бош ТМЭК раисининг тақдимномаси асосида Инспекция бошлиғи томонидан лавозимга тайинланадилар ва лавозимдан озод этиладилар.

(18-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

(19-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 11 ноябрдаги 250-сонли қарорига мувофиқ ўз кучини йўқотган – ЎР ҚХТ, 2010 й., 44-45-сон, 387-модда)

(20-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 11 ноябрдаги 250-сонли қарорига мувофиқ ўз кучини йўқотган – ЎР ҚХТ, 2010 й., 44-45-сон, 387-модда)

(21-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 11 ноябрдаги 250-сонли қарорига мувофиқ ўз кучини йўқотган – ЎР ҚХТ, 2010 й., 44-45-сон, 387-модда)

22. Бош тиббий-меҳнат эксперт комиссияси таркиби 4 нафар врач-терапевт, хирург ва невропатологдан иборат таркибда ташкил этилади, тўртинчи врачнинг мутахассислиги минтақавий хусусиятларни, касалланиш ва ногиронлик таркибининг ҳисобга олган ҳолда белгиланади. Зарурият бўлганда тўртинчи врач ўрнига психолог, социолог ва бошқа мутахассислар киритилиши мумкин. Бош тиббий-меҳнат эксперт комиссияси таркибида ишлаш учун меҳнатга соатбай ҳақ тўлаган ҳолда тиббий, техник масалалар ва бошқа масалалар бўйича маслаҳатчилар жалб этилиши мумкин. Врачлардан

бири бош тиббий-меҳнат эксперт комиссияси таркибининг раиси этиб тайинланади.

Комиссия штатига катта тиббий ҳамшира, тиббий ҳамшира ва автомобиль хайдовчиси ҳам киради.

23. Туман, туманлараро, шаҳар ва ихтисослаштирилган тиббий-меҳнат эксперт комиссияси уч нафар врачдан иборат таркибда ташкил этилади.

Туман, туманлараро, шаҳар ва ихтисослаштирилган тиббий-меҳнат эксперт комиссияси таркибига терапевт, хирург, невропатолог киради.

Ихтисослаштирилган тиббий-меҳнат эксперт комиссияси таркибига икки нафар врач киради, уларнинг мутахассислиги ТМЭК йўналишига мувофиқ бўлиши керак, учинчи аъзо этиб терапевт ёки невропатолог тайинланади.

ТМЭК раиси этиб уч врачдан бири, ихтисослаштирилган ТМЭК раиси этиб мутахассислиги ТМЭК йўналишига мувофиқ бўлган икки врачдан бири тайинланади.

Комиссия штатига катта тиббий ҳамшира, тиббий ҳамшира ва санитарка ҳам киради.

24. Барча даражалардаги ТМЭКда ишлаш учун мутахассислиги бўйича иш стажы 3 йилдан кам бўлмаган врачлар жалб қилинади.

25. ТМЭК врачлари мутахассислиги ва тиббий-меҳнат экспертизаси бўйича камида беш йилда бир марта малака оширишлари керак.

26. ТМЭКлар мажлисларида Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасининг даволаш-профилактика муассасалари, ҳудудий бошқармалари, Ногиронларни реабилитация қилиш ва протезлаш миллий маркази, ногиронлар учун минтақавий реабилитация марказлари, иш берувчилар, касаба уюшмалари, ногиронлар жамиятлари вакиллари қатнашиши мумкин.

(26-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 11 ноябрдаги 250-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2010 й., 44-45-сон, 387-модда)

27. ТМЭК фаолиятини мувофиқлаштириш ва тиббий-меҳнат экспертизаси сифатини яхшилаш мақсадида бош тиббий-меҳнат эксперт комиссиясида эксперт-методик кенгаш ташкил этилади.

Эксперт-методик кенгашга бош тиббий-меҳнат эксперт комиссияси раиси бошчилик қилади, барча врачлар – ТМЭК экспертлари кенгаш аъзолари ҳисобланади. Эксперт-методик кенгаш ҳар ойда мажлис ўтказади, ўтган ойда амалга оширилган ишлар тахлили масалаларини муҳокама қилади, методик тавсиялар ишлаб чиқади, тиббий-меҳнат экспертизасининг долзарб мавзулари бўйича семинарлар ташкил этади.

28. Бош тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари ўз фаолиятини Инспекция бошлиғи томонидан тасдиқланадиган режалар ва жадваллар бўйича амалга оширади. Туман, туманлараро, шаҳар ва ихтисослаштирилган тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари ўз фаолиятини тегишли бош тиббий-меҳнат эксперт комиссияси раиси томонидан тасдиқланадиган режалар ва жадваллар бўйича амалга оширади.

(3-илова Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 1 июлдаги 195-сонли қарорига асосан ўз кучини йўқотган – ЎР ҚХТ, 2011 й., 27-сон, 283-модда)

(4-илова Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 2 сентябрдаги 193-сонли қарорига мувофиқ ўз кучини йўқотган– ЎР ҚХТ, 2010 й., 35-36-сон, 305-модда)

(5-илова Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 2 сентябрдаги 193-сонли қарорига мувофиқ ўз кучини йўқотган– ЎР ҚХТ, 2010 й., 35-36-сон, 305-модда)

**Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил
8 августдаги 175-сон қарорига
6-ИЛОВА**

**Тиббий текширишдан қайта ўтказиш муддати
кўрсатилмасдан ногиронлик гуруҳи белгиланадиган
касалликлар рўйхати**

I. Ички органлар касалликлари

1. III босқич гипертоник касаллик (марказий асаб тизими, кўз туби, юрак, буйрак мушаги томонидан органик ўзгаришлар).

2. Миокард инфарктини бошдан кечирган шахсларда кескин ифодаланган, юрак мушаги анча ўзгарган ва III босқич қон айланиши бузилган юрак (коранар) этишмовчилиги.

3. III босқич қон айланиши барқарор бузилганда юрак нуксони (сўл атриовентрикуляр ёриқ торайиши, аортал қопқоқчалар нуксони, комбинациялашган нуксонлар).

4. Барқарор III босқич нафас етишмовчилиги ва юрак етишмовчилиги билан бирга кечадиган сурункали ўпка касалликлари.

5. Барқарор ифодаланган буйрак етишмовчилигида сурункали нефрит (шиш, изостенурия, артериал босим ошиши, кўз тубининг ўзгариши, қоннинг қолдиқ азоти ошиши).

6. Портал қон айланиши бузилган ҳолда жигар циррози (асцит).

7. Қандли диабет – ацетонурия ва коматоз ҳолатга мойилликдаги оғир шакли. Иценко-Кушенго касаллиги (АКТГга боғлиқлик).

Изоҳ. Юқоридаги бандларда санаб ўтилган касалликлар ҳолатида тиббий текширишдан ўтмасдан ногиронлик гуруҳини белгилашга икки йил мобайнида ногиронли тиббий-меҳнат эксперт комиссияси (кейинги ўришларда ТМЭК деб аталади) кузатуvidан кейин йўл қўйилади (енгил функционал ўзгаришлар даври ҳисобга олинмайди). Муддатнинг узоклиги даври ушбу функционал етишмовчилик аниқланган пайтдан бошлаб ҳисобланади.

II. Асаб-психик касалликлар

1. Хотира ва психикадаги бузилишлар аниқ ифодаланган шарионда III босқич бош мия томирлари атеросклерози.

2. Кенг суяк нуксони ёки мия моддасидаги ўзга тана ҳолатида бош мианинг жароҳатли шикастланиши оқибатлари.

3. Орқа мианинг прогрессив ва неоперабел ўсмаси билан аниқ ифодаланган функционал бузилишлар билан бирга бош мианинг неоперабел ўсмалари.

4. Олигофрения:

4.1. имбециллик даражаси;

4.2. телбалик даражаси.

5. Деменция.

6. Болалар церебрал фалажи, наслий-дегенератив касалликларнинг оғир оқибатлари, яққол ифодаланган кўпол гемисиндром, тотал ҳамда ҳаракатланиш, сенсор ва олий пўстлоқ функциялари

бузилиши (апраксия, агнозия, деменция) каби барқарор тургун асо-
ратларга эга бўлган икки йилдан ортиқ давом этган бош ва орқа мия
қон-томир касалликлари ҳамда оғир жароҳатларда.

*(6-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил
11 ноябрдаги 250-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2010 й., 44-45-сон,
387-модда)*

7. Яққол ифодаланган ҳаракатланиш, пўстлоқ ости, мияча ва
статодинамик бузилишлар босқичидаги марказий асаб тизимининг
сурункали кучайиб борувчи касалликлари.

*(7-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил
11 ноябрдаги 250-сонли қарори билан киритилган – ЎР ҚХТ, 2010 й., 44-
45-сон, 387-модда)*

Изоҳ: 1-, 3- ва 4.2-бандларда кўрсатилган касалликлар ҳолатида ноги-
ронликнинг биринчи гуруҳи қайта тиббий текширишидан ўтказилмас-
дан белгиланади. 4.1-банддаги касалликлар ҳолатида ногиронликнинг
иккинчи гуруҳи қайта тиббий текширишидан ўтказилмасдан белгилана-
ди. Муддатнинг узоқлиги ушбу функционал етишмовчилик аниқлан-
ган пайтдан бошлаб ҳисобланади.

*(изоҳ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил
1 июлдаги 195-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2011 й., 27-сон,
283-модда)*

III. Жарроҳлик касалликлари ҳамда анатомик нуқсонлар ва деформациялар

1. Органнинг бир қисми ёки жуфтли органларнинг бири олиб
ташлангандан кейинги ҳолат: операция йўли билан олиб ташлан-
гандан кейин ҳиқилдоқ бўлмаслиги, кизилўнгач операция йўли
билан олиб ташлангандан кейин пульмонэктомия, нефрэктомия,
1/2 резекциядан кейин ва ингичка ичак қисми тотал ошқозон ре-
зекцияси, йўғон ичак гемиколэктомияси, тўғри ичакнинг тотал
экстирпацияси (органлар ва тизимлар функцияси бузилиши аниқ
ифодаланганда).

2. Қўл нуқсонлари ва деформацияси: елка чўлтоқлиги, биллак
чўлтоқлиги, панжа йўқлиги; елканинг ёки биллакнинг ҳар икки суя-
ги сохта бўғими; 60 градусдан кам ёки 150 градусдан ортиқ бур-
чакли функционал ноқулай ҳолатда ёки биллакнинг сўнг даражадаги
пронация ёки сўнг даражадаги супинацияси қайд этилганда тирсак

томирининг кескин ифодаланган контрактураси ёки анкилози; резекциядан кейин шалвираб турган елка ёки тирсак томири; биринчи бармоқдан ташқари панжанинг тўртта бармоғи барча суяклари йўқлиги; панжанинг уч бармоғи йўқлиги, биринчиси бунга қирмайди; функционал ноқулай ҳолатда ушбу бармоқларнинг анкилози ёки кескин ифодаланган контрактураси; биринчи ва иккинчи бармоқларнинг ёки ҳар икки панжа уч бармоғининг йўқлиги.

3. Оёқ нуқсонлари ва деформацияси: турли даражаларда бел ёки болдир чўлтоқлиги; суяк-пластик ампутациядан кейин оёқ панжаси чўлтоқлиги (Пирогов типи); Лисфранк томири даражасида нуқсонли чўлтоқлик; оёқ панжасининг нуқсонли ҳолати ҳамда юриш ва туриш функциялари анча бузилган ҳолда болдир панжаси томирининг кескин ифодаланган контрактураси ёки анкилози; белнинг ёки болдирнинг ҳар икки суягининг сохта бўғими; резекциядан кейин шалвираган тизза ёки тос-бел томири; тос-бел томирининг кескин ифодаланган контрактураси ёки анкилози; 180 градусдан кам бурчакли ёки томир резекциясидан кейин оёқнинг 7 сантиметрдан камга қисқаришининг функционал жиҳатдан ноқулай ҳолатда тизза томирининг анкилози.

4. Юрак мушаги ёки юрак халтасидаги ўзга тана.

5. Даволашга қарамай бартараф этиб бўлмайдиган оқма: нажас, сийдик натижасида вужудга келувчи ифлослик.

6. Агар протезлаш чайнашни таъминламаса, жағ ёки каттик танглай нуқсонлари.

7. Ўтказилган операция оқибатлари муносабати билан кўкрак қафаси деформацияси – нафас олиш етишмовчилиги ҳолатида бешта ёки ундан ортиқ коворға резекцияси.

8. IV даражали хавфли ўсма метастазлар ва (ёки) рецидивлар мавжуд бўлганда хавфли инкурабел ўсмалар.

9. Ҳаракатни чеклайдиган ва тос органлари функциялари бузилган ҳолатдаги умуртқа касаллиги.

Изоҳ: 4-, 6-, 7- ва 9-бандларда кўрсатилган касалликлар ҳолатида ногирон икки йил мобайнида ТМЭК тамонидан кузатилгандан кейин ногиронликнинг фақат учинчи гуруҳи қайта тиббий текширишдан ўтказилмасдан белгиланади. Шикастланишнинг оғирроқ шаклларида ва комбинацияли (кўп сонли) шикастланишларда ногиронлик гуруҳи (би-

ринчи, иккинчи) умумий асосларда белгиланади. 8-бандда кўрсатилган касалликлар ҳолатида биринчи ва иккинчи гуруҳ ногиронлик икки йил мобайнида ногирон ТМЭК томонидан қузатиладигандан кейин белгиланади.

(изоҳ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 1 июлдаги 195-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2011 й., 27-сон, 283-модда)

IV. Қулоқ, томоқ ва бурун касалликлари

1. Болалиқдан кар-соқовлик ва карлик.

(1-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 11 ноябрдаги 250-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2010 й., 44-45-сон, 387-модда)

V. Кўз шикастланиши ва касаллиги

1. Ҳар икки кўзнинг тўлиқ кўрлиги, ҳар икки кўзнинг кўриш ўткирлиги пасайиши ва энг яхши кўрадиган кўзда 0,03 гача коррекция ёки барқарор ва тиклаб бўлмайдиган ўзгаришлар натижасида ҳар икки кўзнинг кўриш майдони 10 градусгача концентрик торайиши.

2. Бир кўзнинг тўлиқ кўрмаслиги, коррегирлаш мумкин бўлмаганда бир кўзнинг кўриш ўткирлиги 0,02 гача пасайиши ёки кўриш майдонининг 5 градусгача торайиши.

Агар ушбу Рўйхатга мувофиқ белгиланган, қайта тиббий текширишдан ўтказиш муддати кўрсатилмаган ногиронлик гуруҳи қўшилган бошқа касалликлар муносабати билан ошса, қайта тиббий текширишдан ўтиш Фуқароларни ТМЭКда тиббий текширишдан ўтказиш ва ногиронликни белгилаш тартиби тўғрисидаги Низомда белгиланган муддатга тайинланади.

VI. Ногиронлик гуруҳи муддатсиз белгиланади

1. 60 ёшдан катта ногирон эркакларга ва 55 ёшдан катта ногирон аёлларга.

2. Кейинги 5 йил ва ундан ортиқ йил мобайнида ногиронликнинг I ёки II гуруҳи белгиланган, 5 йил мобайнида ДПМда тўлиқ диспансер кўригидан ўтган, реабилитация дастурлари бажарилган, шунингдек, реабилитациянинг барча турлари истиқболсиз бўлган.

тиклаб бўлмайдиган анатомик-функционал бузилишлар ёки зўраовчи касалликларга дучор бўлган ногиронларга.

Кўрсатиб ўтилган талаблардан ҳеч бўлмаса бири бажарилмаганда, шу жумладан, бемор реабилитация, даволаш ёки операцияни, ўқишни рад этган тақдирда ногиронлик гуруҳи муддатсиз белгиланмайди.

3. Охириги 7 йил мобайнида ногиронлик гуруҳи ўзгармаган ва кўрсатиб ўтилган давр мобайнида даволаш-профилактика муассасаларида тўлақонли диспансеризациядан ўтган, реабилитация қилиш индивидуал дастурининг барча бандлари бажарилган ҳамда кейинги реабилитация тадбирларининг барча турларининг ўтказилиши истикболсиз бўлган III гуруҳ ногиронларига.

Кўрсатиб ўтилган талаблардан ҳатто бирортаси бажарилмаган тақдирда ҳам муддатсиз ногиронлик белгиланмайди.

(3-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 11 ноябрдаги 250-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚҲТ, 2010 й., 44-45-сон, 387-модда)

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
КАБИНЕТА МИНИСТРОВ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН
8 августа 2008 г. №175**

**О МЕРАХ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ
СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ И ОРГАНИЗАЦИИ
СЛУЖБЫ ВРАЧЕБНО-ТРУДОВОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ**

(Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2008 г., №33, ст. 314; 2010 г., №35-36, ст. 305, №44-45, ст. 387; 2011 г., №27, ст. 283; 2016 г., №17, ст. 176; 2017 г., №15, ст. 249, №37, ст. 997)

В соответствии с постановлением Президента Республики Узбекистан от 6 апреля 2007 года №ПП-616 «О мерах по повышению занятости и совершенствованию деятельности органов по труду и социальной защите населения» и в целях дальнейшего развития системы социальной защиты инвалидов, повышения эффективности медико-социальных и реабилитационных услуг, совершенствования структуры управления службой врачебно-трудовой экспертизы Кабинет Министров постановляет:

1. Утвердить:

Положение о Республиканской инспекции медико-социальной экспертизы Министерства здравоохранения Республики Узбекистан согласно приложению №1;

(абзац второй пункта 1 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

Положение о врачебно-трудовых экспертных комиссиях согласно приложению №2;

(абзац четвертый пункта 1 утратил силу в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 1 июля 2011 года №195 – СЗ РУ, 2011 г., №27, ст. 283)

(абзац пятый пункта 1 утратил силу в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 2 сентября 2010 г. №193 – СЗ РУ, 2010 г., №35-36, ст. 305)

Перечень заболеваний, при которых группа инвалидности устанавливается без указания срока переосвидетельствования, согласно приложению №6.

2. Министерству труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан:

в месячный срок привести структуру и механизм управления службой врачебно-трудовой экспертизы в соответствии с требованиями настоящего постановления;

совместно с Советом Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятами областей и г. Ташкента принять меры по дальнейшему укреплению материально-технической базы врачебно-трудовых экспертных комиссий и созданию в них необходимых условий для работы с инвалидами;

организовать проведение в установленном законодательством порядке аттестации на присвоение (подтверждение) квалификационной категории врачей, Национального центра реабилитации и протезирования инвалидов Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и региональных реабилитационных центров.

(абзац четвертый пункта 2 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 2010 г. №250 – СЗ РУ, 2010 г., №44-45, ст. 387)

3. Признать утратившими силу:

пункт 1 постановления Кабинета Министров от 17 июля 1992 г. №328 «Вопросы социальной защищенности инвалидов в Республике Узбекистан» и приложение к нему (СП Республики Узбекистан, 1992 г., №7, ст. 19);

абзац второй пункта 1 постановления Кабинета Министров от 23 июня 1994 г. №317 «О врачебно-трудовых экспертных комиссиях (ВТЭК) и о порядке перевода пенсий, назначенных вследствие трудового увечья или профессионального заболевания» и приложение №1 к нему (СП Республики Узбекистан, 1994 г., №6, ст. 32);

пункт 5 изменений, которые вносятся в решения Правительства Республики Узбекистан, утвержденных постановлением Кабинета Министров от 30 января 1997 г. №56 (СП Республики Узбекистан, 1997 г., №1, ст. 3).

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Премьер-министра Республики Узбекистан Р.С. Азимова.

**Премьер-министр
Республики Узбекистан**

Ш.МИРЗИЯЕВ

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к постановлению Кабинета Министров
от 8 августа 2008 г. №175

ПОЛОЖЕНИЕ
о Республиканской инспекции медико-социальной
экспертизы Министерства здравоохранения
Республики Узбекистан

(наименования приложение №1 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

I. Общие положения

1. Республиканская инспекция медико-социальной экспертизы Министерства здравоохранения Республики Узбекистан (далее – Инспекция) является структурным подразделением Министерства здравоохранения Республики Узбекистан, осуществляющим государственное управление в области врачебно-трудовой экспертизы в республике.

(пункт 1 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

2. Инспекция в своей деятельности руководствуется Конституцией и законами Республики Узбекистан, постановлениями палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, указами, постановлениями и распоряжениями Президента Республики Узбекистан, постановлениями и распоряжениями Кабинета Министров Республики Узбекистан, а также приказами и распоряжениями Министерства здравоохранения Республики Узбекистан.

(пункт 2 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

3. Материально-техническое обеспечение Инспекции осуществляется за счет средств республиканского бюджета Республики Узбекистан в пределах выделяемых бюджетных ассигнований, а также других источников, не запрещенных законодательством.

На работников Инспекции распространяются условия оплаты труда, установленные для работников органов государственного управления;

(пункт 3 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 26 апреля 2016 года №122 – СЗ РУ, 2016 г., №17, ст. 176)

4. Инспекция является юридическим лицом и имеет самостоятельный баланс, банковские счета, печать с изображением Государственного герба Республики Узбекистан и со своим наименованием, иные печати и штампы.

II. Основные задачи и функции Инспекции

5. Основными задачами Инспекции являются:

руководство деятельностью врачебно-трудовых экспертных комиссий (далее – ВТЭК) по осуществлению экспертиз ограничения жизнедеятельности, определения группы, причин, времени наступления и сроков инвалидности;

осуществление системного анализа состояния, динамики инвалидности и факторов, к ней приводящих, на основе постоянного изучения результатов экспертиз, медицинских документов, представленных лечебно-профилактическими учреждениями, и результатов освидетельствований граждан;

участие в разработке комплексных программ в области профилактики инвалидности, реализации мер по медико-социальной и профессиональной реабилитации и социальной защите инвалидов;

организация деятельности Квалификационной комиссии по отбору и рекомендации на должности врачей-экспертов ВТЭК, оказание методической помощи подведомственным ВТЭК в вопросах подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов ВТЭК.

(пункт 5 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 2010 г. №250 – СЗ РУ, 2010 г., №44-45, ст. 387)

6. В соответствии с возложенными задачами Инспекция осуществляет следующие функции:

контролирует деятельность ВТЭК;

обеспечивает предоставление всем гражданам равных возможностей для прохождения ими освидетельствования в целях признания инвалидом в соответствии с законодательством;

организует определение наличия ограничений жизнедеятельности, степени утраты трудоспособности, потребности в мерах социальной защиты;

оказывает методическую помощь ВТЭК по вопросам врачебно-трудовой экспертизы;

проводит системный анализ состояния и причин инвалидности, принимает участие в изучении факторов, приводящих к инвалидности, и вносит в Министерство здравоохранения предложения по профилактике инвалидности;

(абзац шестой пункта 6 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

формирует банк данных о показателях инвалидности, освидетельствовании и переосвидетельствовании граждан;

осуществляет мероприятия по подготовке, переподготовке и повышению квалификации специалистов в области врачебно-трудовой экспертизы;

осуществляет в установленном законодательством порядке мероприятия по проведению аттестации на присвоение (подтверждение) квалификационной категории врачей ВТЭК;

принимает меры по организации размещения ВТЭК, оснащения их необходимым оборудованием и инвентарем, а также обеспечению бланками строгой отчетности;

вносит в Министерство здравоохранения предложения по совершенствованию деятельности ВТЭК.

(абзац одиннадцатый пункта 6 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

(пункт 6 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 2010 г. №250 – СЗ РУ, 2010 г., №44-45, ст. 387)

III. Права и ответственность Инспекции

7. В рамках выполнения возложенных задач и функций Инспекция имеет следующие права:

разрабатывать и вносить в Министерство здравоохранения проекты нормативно-правовых актов в области врачебно-трудовой экспертизы, медико-социальной, профессиональной реабилитации инвалидов;

(абзац второй пункта 7 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

в пределах своих полномочий давать рекомендации по вопросам профилактики инвалидности и реабилитации инвалидов руководителям структурных подразделений службы врачебно-трудовой экспертизы, вносить предложения по их реализации органам государственной власти на местах;

(абзац третий пункта 7 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 2010 г. №250 – СЗ РУ, 2010 г., №44-45, ст. 387)

в пределах своих полномочий запрашивать и получать от соответствующих министерств и ведомств сведения, необходимые для деятельности Инспекции;

организовывать комиссии, а при необходимости специальные комиссии для повторного освидетельствования лиц, прошедших освидетельствование во ВТЭК, а также в случаях несогласия лиц с решением главной ВТЭК, заключения которых являются основанием для изменения или отмены решения ВТЭК всех уровней;

освещать проблемы в области врачебно-трудовой экспертизы, медико-социальной и профессиональной реабилитации инвалидов в средствах массовой информации;

рассматривать обращения граждан по вопросам врачебно-трудовой экспертизы, медико-социальной и профессиональной реабилитации инвалидов.

Инспекция может иметь и иные права в соответствии с законодательством.

8. Инспекция несет ответственность за эффективное выполнение возложенных на нее задач и функций.

IV. Организация деятельности Инспекции

9. Инспекцию возглавляет начальник, назначаемый на должность и освобождаемый от должности по решению министра здравоохранения Республики Узбекистан.

(пункт 9 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

10. Начальник Инспекции имеет одного заместителя. Заместитель начальника назначается на должность и освобождается от

должности по решению министра здравоохранения Республики Узбекистан по представлению начальника Инспекции.

(пункт 10 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

11. Начальник Инспекции:

руководит деятельностью Инспекции и несет персональную ответственность за выполнение возложенных на нее задач;

в пределах своей компетенции издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения работниками ВТЭК;

назначает на должность и освобождает от должности работников Инспекции, а также врачей-экспертов главных ВТЭК по представлению председателя соответствующей главной ВТЭК;

(абзац четвертый пункта 11 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

назначает на должность и освобождает от должности председателей специализированных, межрайонных и районных (городских) ВТЭК на основании представления председателя соответствующей главной ВТЭК по согласованию с министром здравоохранения Республики Узбекистан;

(абзац пятый пункта 11 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

(абзац шестой пункта 11 исключен постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 2010 г. №250 – СЗ РУ, 2010 г., №44-45, ст. 387)

вносит в Министерство здравоохранения Республики Узбекистан предложения об организации, реорганизации и ликвидации ВТЭК;

(абзац шестой пункта 11 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

осуществляет иные полномочия в пределах компетенции, установленной законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к постановлению Кабинета Министров
от 8 августа 2008 г. №175

ПОЛОЖЕНИЕ
о врачебно-трудовых экспертных комиссиях

I. Общие положения

1. Врачебно-трудовые экспертные комиссии (далее – ВТЭК) являются самостоятельными структурными подразделениями Министерства здравоохранения Республики Узбекистан в системе службы врачебно-трудовой экспертизы.

(пункт 1 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

2. В службу врачебно-трудовой экспертизы входят:

Республиканская инспекция медико-социальной экспертизы Министерства здравоохранения Республики Узбекистан (далее – Инспекция);

(абзац второй пункта 2 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

главные врачебно-трудовые экспертные комиссии Республики Каракалпакстан, областей и г. Ташкента;

районные, межрайонные, городские и специализированные ВТЭК.

3. ВТЭК в своей деятельности руководствуется Конституцией и законами Республики Узбекистан, постановлениями палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан, указами, постановлениями и распоряжениями Президента Республики Узбекистан, постановлениями и распоряжениями Кабинета Министров Республики Узбекистан, а также приказами и распоряжениями Министерства здравоохранения Республики Узбекистан.

(пункт 3 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

4. Признание лица инвалидом осуществляется ВТЭК.

5. Деятельность ВТЭК осуществляется по территориальному принципу.

6. Заключение ВТЭК принимается на основе коллегиальности, абсолютного большинства голосов членов ВТЭК, и ее рекомендации являются обязательными для работодателей, лечебно-профилактических, медико-социальных, спортивных учреждений и других организаций.

7. Материально-техническое обеспечение ВТЭК осуществляется за счет средств республиканского бюджета Республики Узбекистан в пределах выделяемых бюджетных ассигнований, а также других источников, не запрещенных законодательством.

Оплата труда работников ВТЭК производится:

председателям главных ВТЭК и их заместителям – по разрядам и тарифным коэффициентам по оплате труда руководящих работников учреждений здравоохранения по III типу учреждений;

врачебному и другому медицинскому персоналу – по разрядам и тарифным коэффициентам, установленным для учреждений здравоохранения, относящихся к I группе по оплате труда;

остальным работникам – по разрядам и тарифным коэффициентам, установленным для соответствующих работников органов государственного управления.

(пункт 7 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 26 апреля 2016 года №122 – СЗ РУ, 2016 г., №17, ст. 176)

8. Главные ВТЭК являются юридическими лицами и имеют самостоятельный баланс, банковские счета, печать с изображением Государственного герба Республики Узбекистан и со своим наименованием, штамп.

9. Районные, межрайонные, городские и специализированные ВТЭК не являются юридическими лицами, имеют круглую печать и штамп со своим наименованием.

II. Основные задачи и функции ВТЭК

10. Основными задачами ВТЭК являются:

экспертиза ограничения жизнедеятельности, определение группы, причины, времени наступления и сроков инвалидности процента утраты трудоспособности на основании представленных лечебно-профилактическими учреждениями медицинских документов и результатов осмотра граждан;

(абзац второй пункта 10 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 2010 г. №250 – СЗ РУ, 2010 г., №44-45, ст. 387)

назначение инвалидам мер социальной защиты;
разработка и содействие в выполнении индивидуальных программ реабилитации инвалидов и оценка эффективности этих мероприятий на основе полного или частичного восстановления жизнедеятельности или функций организма инвалида, снижения или стабилизации группы инвалидности;

системный анализ состояния, динамики инвалидности и факторов, к ней приводящих, участие в разработке комплексных программ в области профилактики инвалидности, врачебно-трудовой экспертизы, реабилитации и социальной защиты инвалидов.

(абзац пятый пункта 10 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 2010 г. №250 – СЗ РУ, 2010 г., №44-45, ст. 387)

11. В соответствии с возложенными задачами главные ВТЭК выполняют следующие функции:

организация и контроль за работой районных, межрайонных, городских, специализированных ВТЭК, оказание им организационно-методической помощи, внедрение новых методов и форм деятельности ВТЭК;

оказание консультативной помощи районным, межрайонным, городским, специализированным ВТЭК и лечебно-профилактическим учреждениям по вопросам врачебно-трудовой экспертизы, в том числе консультативное освидетельствование инвалидов и больных по направлению ВТЭК;

освидетельствование врачей, сотрудников Министерства внутренних дел и Службы национальной безопасности Республики Узбекистан;

освидетельствование лиц, подозреваемых, обвиняемых в совершении преступлений, подсудимых, осужденных в порядке, установленном законодательством;

подбор и расстановка кадров, организация их аттестации на квалификационную категорию и своевременного усовершенствования;

организация размещения ВТЭК, оснащение необходимым оборудованием и инвентарем, своевременное обеспечение бланками документов;

контроль деятельности районных, межрайонных, городских и специализированных ВТЭК по определению нуждаемости инвалидов в протезно-ортопедических изделиях и средствах передвижения;

(абзац восьмой пункта 11 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 2010 г. №250 – СЗ РУ, 2010 г., №44-45, ст. 387)

(абзац девятый пункта 11 исключен постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 2010 г. №250 – СЗ РУ, 2010 г., №44-45, ст. 387)

контроль деятельности районных, межрайонных, городских и специализированных ВТЭК по вопросам определения контингента инвалидов с высоким реабилитационным потенциалом и правильной разработки индивидуальных программ реабилитации инвалидов в установленном порядке;

организация и контроль совместной работы ВТЭК с Национальным центром реабилитации и протезирования инвалидов, региональными реабилитационными центрами, лечебно-профилактическими учреждениями, районными (городскими) Центрами содействия занятости, а также работодателями, осуществление наблюдения за состоянием выполнения индивидуальных программ реабилитации инвалидов в установленном порядке;

(абзац десятый пункта 11 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 13 марта 2017 года №130 – СЗ РУ, 2017 г., №15, ст. 249)

анализ состояния и причин инвалидности, участие совместно с лечебно-профилактическими учреждениями в разработке мер по профилактике инвалидности и реабилитации инвалидов и осуществлении контроля их исполнения, представление органам государственной власти на местах и органам здравоохранения информации по актуальным вопросам инвалидности в установленном порядке;

организация и проведение совместно с лечебно-профилактическими учреждениями семинаров, конференций и других мероприятий;

своевременное предоставление отчетов о деятельности ВТЭК, состоянии и причинах инвалидности в регионе в Инспекцию.

11¹. Председатель главного ВТЭК назначает на должность и освобождает от должности работников главных ВТЭК, врачей-экспертов и работников районных, межрайонных, городских и специализированных ВТЭК по представлению председателя соответствующей ВТЭК.

(пункт 11¹ введен постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

12. В соответствии с возложенными задачами районные, межрайонные, городские и специализированные ВТЭК выполняют следующие функции:

проведение экспертизы ограничения жизнедеятельности граждан, временной или стойкой ее утраты, группы, причины, времени наступления и сроков инвалидности;

определение степени утраты профессиональной трудоспособности работников, получивших увечье или иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими трудовых обязанностей, и их нуждаемости в дополнительных видах помощи;

проведение выездных заседаний, освидетельствование тяжело больных на дому или в стационаре;

продление в установленном законодательством порядке сроков временной нетрудоспособности;

определение нуждаемости инвалидов в протезно-ортопедических изделиях, технических средствах реабилитации;

(абзац шестой пункта 12 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 2010 г. №250 – СЗ РУ, 2010 г., №44-45, ст. 387)

разработка индивидуальных программ реабилитации инвалидов, определение видов, форм, сроков и объемов мероприятий по реабилитации, проведение совместно с лечебно-профилактическими учреждениями и другими заинтересованными организациями наблюдения за состоянием выполнения программ, определение эффективности проведенных реабилитационных мероприятий;

выдача рекомендаций по профессиональной ориентации инвалидов с указанием конкретных специальностей и профессий, соответствующих состоянию их здоровья и возможностям;

изучение состояния и динамики инвалидности на обслуживаемой территории и представление соответствующих сведений в главную ВТЭК;

участие в изучении факторов, приводящих к инвалидности, и разработке комплексных программ профилактики инвалидности;

проведение разъяснительной работы среди населения по вопросам врачебно-трудовой экспертизы, профилактики инвалидности, медико-социальной и профессиональной реабилитации инвалидов.

III. Права и ответственность ВТЭК

13. В рамках выполнения возложенных задач и функций главные ВТЭК имеют право:

контролировать работу районных, межрайонных, городских и специализированных ВТЭК, включая качество и обоснованность экспертных заключений, в том числе путем проверки всех медико-экспертных документов освидетельствованных, при необходимости с вызовом лиц, признанных инвалидами, на очное освидетельствование;

(абзац третий пункта 13 исключен постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 2010 г. №250 – СЗ РУ, 2010 г., №44-45, ст. 387)

давать рекомендации районным, межрайонным, городским и специализированным ВТЭК по вопросам профилактики инвалидности и реабилитации инвалидов, вносить предложения по их реализации в органы государственной власти на местах;

участвовать в заседаниях районных, межрайонных, городских и специализированных ВТЭК;

совместно с представителями органов здравоохранения проверять при необходимости обоснованность медицинских документов, выданных лечебно-профилактическими учреждениями, принимать меры по устранению допущенных ошибок и недостатков;

проводить повторное освидетельствование лиц в случаях их несогласия с решением районных, межрайонных, городских и специализированных ВТЭК, изменять или отменять их решения в установленном порядке;

проводить повторное освидетельствование лиц в специально созданных комиссиях в случаях их несогласия с решением главной ВТЭК, заключения которых являются основанием для изменения или отмены решения главной ВТЭК;

(абзац восьмой пункта 13 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 2010 г. №250 – СЗ РУ, 2010 г., №44-45, ст. 387)

защищать интересы врачей ВТЭК.

14. Для выполнения возложенных задач и функций районные, межрайонные, городские и специализированные ВТЭК имеют право:

проводить освидетельствование лиц, направленных во ВТЭК лечебно-профилактическими учреждениями;

получать от лечебно-профилактических учреждений, органов по труду, работодателей сведения, необходимые для работы ВТЭК, в том числе данные о характере и условиях труда лиц, проходящих освидетельствование;

(абзац третий пункта 14 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 13 марта 2017 года №130 – СЗ РУ, 2017 г., №15, ст. 249)

требовать от лечебно-профилактических учреждений качественного оформления медицинских документов, представленных во ВТЭК, проверять их объективность и достоверность, принимать совместные меры к устранению допущенных ошибок и недостатков;

направлять освидетельствуемых, нуждающихся в уточнении клинико-экспертного диагноза, проведении медико-социальных реабилитационных мероприятий в закрепленные лечебно-профилактические учреждения, в Национальный центр реабилитации и протезирования инвалидов, региональные реабилитационные центры;

(абзац пятый пункта 14 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 2010 г. №250 – СЗ РУ, 2010 г., №44-45, ст. 387)

давать рекомендации работодателям по вопросам профилактики инвалидности и рационального трудоустройства инвалидов;

вносить в главный ВТЭК предложения по улучшению работы ВТЭК, профилактике инвалидности, реабилитации и трудоустройству инвалидов.

15. Председатель и врачи ВТЭК несут ответственность за выполнение возложенных задач и функций, в том числе за качество и обоснованность экспертных заключений.

IV. Организация деятельности ВТЭК

16. Решение об организации, реорганизации и ликвидации ВТЭК принимается Кабинетом Министров Республики Узбекистан по предложению Министерства здравоохранения, согласованному с Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

(пункт 16 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

17. На должность председателя главной ВТЭК назначается врач, имеющий стаж работы по врачебно-трудовой экспертизе не менее 5 лет.

18. Председатели и заместители главных ВТЭК назначаются на должность и освобождаются от должности министром здравоохранения Республики Узбекистан по представлению начальника Инспекции.

Работники Инспекции, врачи-эксперты главных ВТЭК назначаются и освобождаются от должности начальником Инспекции по представлению председателя соответствующей главной ВТЭК.

Председатели специализированных, межрайонных и районных (городских) ВТЭК назначаются и освобождаются от должности начальником Инспекции на основании представления председателя соответствующей главной ВТЭК по согласованию с министром здравоохранения Республики Узбекистан.

(пункт 18 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

(пункт 19 исключен постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 2010 г. №250 – СЗ РУ, 2010 г., №44-45, ст. 387)

(пункт 20 исключен постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 2010 г. №250 – СЗ РУ, 2010 г., №44-45, ст. 387)

(пункт 21 исключен постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 2010 г. №250 – СЗ РУ, 2010 г., №44-45, ст. 387)

22. К работе в главной ВТЭК могут привлекаться консультанты по медицинским, техническим и другим вопросам с почасовой оплатой труда.

В штат комиссии также входят старшая медицинская сестра, медицинская сестра, санитарка и водитель.

(пункт 22 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 2010 г. №250 – СЗ РУ, 2010 г., №44-45, ст. 387)

23. Районные, межрайонные, городские и специализированные ВТЭК образуются из трех врачей.

В составы районных, межрайонных, городских ВТЭК входят терапевт, хирург, невропатолог.

В составы специализированных ВТЭК входят два врача, специальности которых должны соответствовать профилю ВТЭК, третьим членом назначается терапевт или невропатолог.

Председателем ВТЭК назначается один из трех врачей, председателем специализированной ВТЭК – один из двух врачей, специальность которых соответствует профилю ВТЭК.

В штат комиссии также входят старшая медицинская сестра, медицинская сестра и санитарка.

24. Для работы во ВТЭК всех уровней привлекаются врачи со стажем работы по специальности не менее 3 лет.

25. Врачи ВТЭК обязаны проходить усовершенствование по специальности и врачебно-трудовой экспертизе не реже одного раза в пять лет.

26. В заседаниях ВТЭК могут принимать участие представители лечебно-профилактических учреждений, территориальных управлений внебюджетного Пенсионного фонда при Министерстве финансов Республики Узбекистан, Национального центра реабилитации и протезирования инвалидов, региональных реабилитационных центров для инвалидов, работодателей, профессиональных союзов, обществ инвалидов.

(пункт 26 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 2010 г. №250 – СЗ РУ, 2010 г., №44-45, ст. 387)

27. С целью координации деятельности ВТЭК и улучшения качества врачебно-трудовой экспертизы в главной ВТЭК организуется экспертно-методический совет.

Экспертно-методический совет возглавляет председатель главной ВТЭК, все врачи – эксперты ВТЭК, являются членами совета. Экспертно-методический совет заседает ежемесячно, обсуждает вопросы анализа проведенной работы за истекший месяц, разрабатывает методические рекомендации, организует семинары по актуальным темам врачебно-трудовой экспертизы.

28. Главные ВТЭК осуществляют деятельность по планам и графикам, утверждаемым начальником Инспекции. Районные, межрайонные, городские и специализированные ВТЭК осуществляют деятельность по планам и графикам, утверждаемым председателем соответствующей главной ВТЭК.

(приложение №3 утратило силу в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 1 июля 2011 года №195 – СЗ РУ, 2011 г., №27, ст. 283)

(приложение №4 утратило силу в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 2 сентября 2010 г. №193 – СЗ РУ, 2010 г., №35-36, ст. 305)

(приложение №5 утратило силу в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 2 сентября 2010 г. №193 – СЗ РУ, 2010 г., №35-36, ст. 305)

**Перечень заболеваний, при которых группа
инвалидности устанавливается без указания срока
переоформительствования**

I. Заболевания внутренних органов

1. Гипертоническая болезнь III стадии (с органическими изменениями со стороны центральной нервной системы, глазного дна, мышцы сердца, почек).
2. Сердечная (коронарная) недостаточность, резко выраженная у лиц, перенесших инфаркт миокарда, со значительными изменениями сердечной мышцы и нарушением кровообращения III степени.
3. Пороки сердца (сужение левого атриовентрикулярного отверстия, пороки аортальных клапанов, комбинированные пороки) при наличии стойких нарушений кровообращения III степени.
4. Хронические заболевания легких, сопровождающиеся стойкой дыхательной недостаточностью III степени и сердечной недостаточностью.
5. Хронический нефрит при наличии стойких выраженных явлений почечной недостаточности (отеки, изостенурия, повышение артериального давления, изменения глазного дна, повышение остаточного азота крови).
6. Цирроз печени с нарушением портального кровообращения (асцит).
7. Сахарный диабет – тяжелая форма при ацетонурии и склонности к коматозным состояниям. Болезнь Иценко-Кушннга (АКТГ зависимый)

Примечание. При заболеваниях, перечисленных в вышеуказанных пунктах, установление группы инвалидности без переоформительствования допускается после наблюдения врачебно-трудовой экспертной комиссией (далее – ВТЭК) за инвалидом в течение двух лет (период с легкими функциональными изменениями не учитывается). Период давности считается с момента установления данной функциональной недостаточности.

II. Нервно-психические заболевания

1. Атеросклероз сосудов головного мозга III стадии при наличии выраженных нарушений памяти и психики.

2. Последствия травматического повреждения головного мозга с наличием обширного костного дефекта или инородного тела в веществе мозга.

3. Неоперабельные новообразования головного мозга с выраженными функциональными нарушениями, с прогрессированием и неоперабельные новообразования спинного мозга.

4. Олигофрения:

4.1. в степени имбецильности;

4.2. в степени идиотии.

5. Деменция.

6. Детский церебральный паралич, тяжелые последствия наследственно-дегенеративных заболеваний, сосудистые заболевания, последствия травм головного и спинного мозга со сроком давности более двух лет, имеющие стойкие остаточные явления в виде грубого гемисиндрома, тотальной или смешанной афазии и с выраженными нарушениями двигательных, сенсорных и высших корковых функций (апраксия, агнозия, деменсия).

(пункт 6 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 2010 г. №250 – СЗ РУ, 2010 г., №44-45, ст. 387)

7. Хронические прогрессирующие заболевания центральной нервной системы в стадии резко выраженных двигательных, подкорковых, мозжечковых и статодинамических нарушений.

(пункт 7 введен постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 2010 г. №250 – СЗ РУ, 2010 г., №44-45, ст. 387)

Примечание. При заболеваниях, указанных в пунктах 1, 3, и 4.2, без переосвидетельствования устанавливается первая группа инвалидности. При заболеваниях, указанных в пункте 4.1 без переосвидетельствования устанавливается вторая группа инвалидности. Период давности считается с момента установления данной функциональной недостаточности.

(примечание в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 1 июля 2011 года №195 – СЗ РУ, 2011 г., №27, ст. 283)

III. Хирургические заболевания и анатомические дефекты и деформации

1. Состояние после удаления части органа или одного из парных органов: отсутствие гортани после его оперативного удаления, пульмонэктомия, нефрэктомия, после оперативного удаления части пищевода, тотальной резекции желудка, после резекции $\frac{1}{2}$ и более части тонкого кишечника, гемиколэктомия толстого кишечника, тотальная экстирпация прямой кишки (при наличии выраженного нарушения функции органов и систем).

2. Дефекты и деформации верхней конечности: культя плеча, культя предплечья, отсутствие кисти; ложный сустав плеча или обеих костей предплечья; резко выраженная контрактура или анкилоз локтевого сустава в функционально невыгодном положении – под углом менее 60 градусов или более 150 градусов или при фиксации предплечья в положении крайней пронации или крайней супинации; болтающийся плечевой или локтевой сустав после резекции; отсутствие всех фаланг четырех пальцев кисти, исключая первого; трех пальцев кисти, включая первого; анкилоз или резко выраженная контрактура этих же пальцев в функционально невыгодном положении; отсутствие первого и второго пальцев или трех пальцев обеих кистей.

3. Дефекты и деформации нижней конечности: культя бедра или голени на различных уровнях; культя стопы после костно-пластической ампутации (типа Пирогова); порочная культя на уровне сустава Лисфранка; резко выраженная контрактура или анкилоз голеностопного сустава с порочным положением стопы и значительным нарушением функций ходьбы и стояния; ложный сустав бедра или обеих костей голени; болтающийся коленный или тазобедренный сустав после резекции; резко выраженная контрактура или анкилоз тазобедренного сустава; анкилоз коленного сустава в функционально невыгодном положении под углом менее 180 градусов или при укорочении конечности более чем на 7 см после резекции сустава.

4. Инородные тела в сердечной мышце или сердечной сумке.

5. Неустраняемые, несмотря на лечение, свищи: каловые, мочевые, порождающие нечистоплотность.

6. Дефекты челюсти или твердого неба, если протезирование не обеспечивает жевания.

7. Деформация грудной клетки в связи с последствиями перенесенного оперативного вмешательства – резекция пяти и более ребер при наличии дыхательной недостаточности.

8. Злокачественные инкурабельные новообразования при наличии метастазов и (или) рецидивов злокачественной опухоли IV стадии.

9. Заболевания позвоночника, осложненные ограничением движения и нарушением функций тазовых органов.

Примечание. При заболеваниях, указанных в пунктах 4, 6, 7 и 9, без переосвидетельствования устанавливается только третья группа инвалидности, после наблюдения ВТЭК за инвалидом в течение двух лет. При более тяжелых формах поражения и при комбинированных (множественных) поражениях группа инвалидности (первая, вторая) устанавливается на общих основаниях. При заболеваниях, указанных в пункте 8, устанавливается первая или вторая группа инвалидности после наблюдения ВТЭК за инвалидом в течение двух лет.

(примечание в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 1 июля 2011 года №195 – СЗ РУ, 2011 г., №27, ст. 283)

IV. Заболевания уха, горла и носа

1. Глухонемота и глухота с детства.

(пункт 1 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 2010 г. №250 – СЗ РУ, 2010 г., №44-45, ст. 387)

V. Поражения и заболевания глаз

1. Полная слепота на оба глаза, снижение остроты зрения на оба глаза и в лучшем видящем глазу до 0,03 с коррекцией или концентрическое сужение поля зрения обоих глаз до 10 градусов в результате стойких и необратимых изменений.

2. Полная слепота на один глаз, снижение остроты зрения на один глаз до 0,02 при невозможности корригирования или сужения поля зрения до 5 градусов.

Если группа инвалидности, установленная согласно настоящему Перечню, без указания срока переосвидетельствования, повышается в связи с присоединившимся другим заболеванием, то переосвидетельствование назначается на срок, определенный По-

ложением о порядке освидетельствования граждан и установления инвалидности во ВТЭК.

VI. Группа инвалидности устанавливается бессрочно

1. Инвалидам – мужчинам старше 60 лет и женщинам старше 55 лет.

2. Инвалидам, которым в течение последних 5 лет и более устанавливалась I или II группа инвалидности, и в течение 5 лет имели место полноценная диспансеризация в ЛПУ, выполнение программ реабилитации, а также при бесперспективности всех видов реабилитации, необратимых анатомо-функциональных нарушениях или прогрессировании заболеваний.

При невыполнении хотя бы одного из указанных требований, включая отказ больного от реабилитации, лечения или операции, обучения, группа инвалидности бессрочно не определяется.

3. Инвалидам III группы, у которых в течение последних 7 лет группа инвалидности не изменялась, и в течение указанного периода имела место полноценная диспансеризация в лечебно-профилактическом учреждении, выполнены все пункты индивидуальной программы реабилитации и в случаях бесперспективности проведения всех видов дальнейших реабилитационных мероприятий.

При невыполнении хотя бы одного из указанных требований группа инвалидности бессрочно не определяется.

(пункт 3 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 2010 г. №250 – СЗ РУ, 2010 г., №44-45, ст. 387)

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ВАЗИРЛАР МАҲКАМАСИНИНГ
ҚАРОРИ**

2010 йил 2 сентябрь 193-сон

**ТИББИЙ-МЕҲНАТ ЭКСПЕРТИЗА ХИЗМАТИ
ФАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШНИ
ТАКОМИЛЛАШТИРИШГА ДОИР ҚЎШИМЧА
ЧОРА-ТАДБИРЛАР ТЎҒРИСИДА**

(Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2010 й., 35-36-сон, 305-модда; 2011 й., 36-сон, 372-модда; 2013 й., 49-сон, 635-модда; 2014 й., 35-сон, 445-модда, 42-сон, 524-модда; 2017 й., 15-сон, 249-модда, 37-сон, 997-модда)

Тиббий-меҳнат экспертиза хизмати фаолиятини бошқариш ва ташкил этиш тузилмасини янада такомиллаштириш, ногиронларни сифатли тиббий текширишдан ўтказиш ҳамда самарали тиббий-ижтимоий ва касб бўйича реабилитация қилиш учун зарур шарт-шароитлар яратиш, шунингдек, тиббий-меҳнат эксперт комиссияларини юкори малакали, ҳалол ишловчи тиббиёт кадрлари билан мустаҳкамлаш мақсадида Вазирлар Маҳкамаси қарор қилади:

(1-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарорига асосан ўз кучини йўқотган – ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

2. Куйидагилар Республика тиббий-ижтимоий экспертиза инспекциясининг асосий вазифалари этиб белгилансин:

ҳаёт фаолияти чекланганлигини экспертизадан ўтказиш, ногиронлик гуруҳини, сабаблари, бошланган вақти ва муддатларини аниқлаш бўйича тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари (кейинги ўринларда ТМЭК деб юритилади) фаолиятига раҳбарлик қилиш;

экспертизалар натижаларини, даволаш-профилактика муассасалари томонидан тақдим этилган тиббий ҳужжатларни ва фуқароларни тиббий текширишдан ўтказиш натижаларини доимий ўрганиш асосида ногиронликнинг ҳолатини, унинг ўзгаришини ва унга сабаб бўлган омилларни тизимли таҳлил қилиш;

ногиронлик профилактикаси соҳасида комплекс дастурларни ишлаб чиқишда, ногиронларни тиббий-ижтимоий ва касб бўйича

реабилитация қилиш чора-тадбирларини амалга ошириш ва уларни ижтимоий ҳимоя қилишда катнашиш;

ТМЭК врач-экспертлари лавозимига танлаш ва тавсия қилиш бўйича Малака комиссияси фаолиятини ташкил этиш, ТМЭК мутахассисларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш масалаларида идоровий мансуб ТМЭКга методик ёрдам кўрсатиш.

Белгилансинки, давлат бошқаруви органлари ходимлари учун белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари Республика тиббий-ижтимоий экспертиза инспекцияси ходимларига жорий этилади.

3. Куйидагилар:

бош, ихтисослаштирилган, туманлараро ва туман (шаҳар) тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари рўйхати 1-иловага мувофиқ;

Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг тиббий-меҳнат экспертиза хизматининг ташкилий тузилмаси 2-иловага мувофиқ;

(3-банднинг учинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг Республика тиббий-ижтимоий экспертиза инспекцияси тузилмаси 3-иловага мувофиқ;

(3-банднинг тўртинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

(3-банднинг бешинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 29 августдаги 241-сонли қарорига асосан чиқарилган – ЎР ҚХТ, 2014 й., 35-сон, 445-модда)

ихтисослаштирилган, туманлараро ва туман (шаҳар) тиббий-меҳнат эксперт комиссияларининг намунавий тузилмаси 5-иловага мувофиқ тасдиқлансин.

4. Белгилансинки:

Республика тиббий-ижтимоий экспертиза инспекцияси бошлиғи Ўзбекистон Республикаси соғлиқни сақлаш вазирининг буйруғи билан лавозимга тайинланади;

(4-банднинг иккинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚҲТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар бош тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари раислари Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг Республика тиббий-ижтимоий экспертиза инспекцияси бошлигининг тақдимномаси бўйича соғлиқни сақлаш вазирининг қарори билан тайинланади;

(4-банднинг учинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚҲТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

ТМЭК муассасалари тақдим этилган тиббий ҳужжатларда ва тиббий-маслаҳат комиссияларининг дастлабки ташхисларига шубҳа қилинган тақдирда фуқароларни бепул такрорий текширишлар ўтказиш учун зарур асбоб-ускуналар билан жиҳозланган, ушбу қарорга 1-иловада кўрсатилган шаҳар ва туман шифохоналарига бириктирилади;

ихтисослаштирилган, туманлараро, туман ва шаҳар тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари тиббий текширишдан ўтказиш натижалари бўйича фақат коллегиал асосда қарорлар қабул қилади;

бош ТМЭК даражасида ихтисослаштирилган, туманлараро ва туманлар (шаҳарлар) тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари қарорлари юзасидан шикоят қилиш ҳолатлари, шунингдек, тиббиёт ходимларига, тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари ходимларига ва уларнинг яқин қариндошларига мансуб ходимларни ногирон деб эътироф этиш ҳолатлари кўриб чиқилади.

Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликлари ТМЭК бўлинмаларини белгиланган талабларга жавоб берадиган, фуқароларнинг бориши учун қулай бўлган бинолар ва хоналарда жойлаштиришда Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигига ҳар томонлама ёрдам берсинлар.

(4-банднинг еттинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚҲТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

5. Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг Назорат-тафтиш бош бошқармаси тузилмасида 3 нафар ходимдан иборат

бўлган ТМЭЖ хизмати фаолиятини назорат қилиш бўлими ташкил этилсин, тегишли равишда Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг марказий аппарати бошқарув ходимларининг чекланган сони кўпайтирилсин.

Тиббий-мехнат эксперт комиссиялари хизмати фаолиятини назорат қилиш бўлимига Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги мутахассисларини жалб этган ҳолда тиббий-мехнат эксперт комиссиялари фаолиятини доимий назорат қилиб бориш, ўтказилган текширишларнинг тўғрилиги ва асосланганлигини, шу жумладан, даволаш-профилактика муассасаларидан тақдим этилган бошланғич тиббий ҳужжатларнинг тўғрилиги ва ишончлилигини ўрганиш йўли билан текширишларни амалга ошириш вазифалари юклансин.

6. Маълумот учун қабул қилинсинки, амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ:

тиббий-мехнат эксперт комиссияларининг нотўғри хулоса чиқарганлиги учун асос бўлган тиббий ҳужжатларда қасддан сохта маълумотлар кўрсатган шахслар, шунингдек, сохта хулосалар берган ёки ногиронлик гуруҳини қасддан нотўғри белгиллаган врачлар ва экспертлар қонун ҳужжатларида белгиланган жавобгарликка тортиладилар;

ҳужжатларни сохталаштириш ва ногиронлик тўғрисида асосланмаган хулосалар беришга йўналтирилган бошқа хатти-ҳаракатлар натижасида тўланган пенсия ва нафақалар суммаси қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда айбдор шахслар ҳисобидан тўлик миқдорда ундириб олинади.

Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги кўрсатиб ўтилган қоида бузилишларида айбдор бўлган шахслар тўғрисидаги маълумотларнинг ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларига белгиланган тартибда юборилишини таъминласин.

7. Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг Ногиронларни реабилитация қилиш ва протезлаш миллий марказига бажарилаётган вазифаларга қўшимча равишда қуйидагилар юклансин:

(7-банднинг биринчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 13 апрелдаги 130-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 15-сон, 249-модда)

ногиронликнинг ҳолати ва сабабларини тизимли асосда чуқур таҳлил қилиш, ногиронликнинг олдини олиш бўйича илмий асосланган тавсиялар ишлаб чиқилиши ва жорий этилишини ташкил қилиш;

реабилитация марказлари ва даволаш-профилактика муассасалари билан биргаликда ногиронларни тиббий-ижтимоий ҳамда касб бўйича реабилитация қилиш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;

ногиронларга фаол ҳаётий фаолият, ўқиш ва меҳнат фаолияти имкониятларини олишда кўмаклашиш.

8. Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигига:

(8-банд Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

Республика тиббий-ижтимоий экспертиза инспекцияси ҳузурда бир ҳафта муддатда Малака комиссияси ташкил этсин, унга тиббий-меҳнат эксперт комиссияларининг врач-экспертлар лавозимига танлаш ва тавсия этишни амалга ошириш, шунингдек, ҳар уч йилда камида бир марта тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари врачларини эгаллаб турган лавозимига мувофиқлиги юзасидан мунтазам равишда аттестациядан ўтказиш функцияларини юкласин;

Тошкент врачлар малакасини ошириш институти ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг тиббиёт олий ўқув муассасалари негизда махсус касб-хунар таълими дастурларини жорий этиш йўли билан барча даражалардаги тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари врачлари малакасининг оширилишини ҳар беш йилда камида бир марта мажбурий, мунтазам равишда таъминласин.

9. Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги:

(9-банднинг биринчи хатбошиси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 12 сентябрдаги 714-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 997-модда)

Республика тиббий-меҳнат эксперт комиссияси буюртманомаларига биноан 2011 йилдан бошлаб давлат бюджети параметрларида ушбу қарордан келиб чиқадиган тадбирларни амалга оширишга

ва тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари хизматининг моддий-техника базасини, шу жумладан, тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари тузилмасини мақбуллаштириш натижасида бўшайдиган маблағлар ҳисобига мустаҳкамлашга маблағларни назарда тутсин. Бунда туманлараро (зарурат бўлганда қишлоқ туманлари) тиббий-меҳнат эксперт комиссияларини жойларга бориб текширишлар ўтказиш учун транспорт воситалари билан таъминлаш назарда тутилсин;

икки ҳафта муддатда тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари муассасалари томонидан дастлабки ташхис ўтказиш учун зарур бўлган тиббий ва ёрдамчи асбоб-ускуналарнинг намунавий рўйхатини, шунингдек, тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари муассасаларини кўрсатиб ўтилган асбоб-ускуналар билан намунавий рўйхатга мувофиқ жиҳозлаш жадвалини ишлаб чиқсин ва тасдиқласин.

10. Вазирлар Маҳкамасининг «Тиббий-меҳнат экспертиза хизмати бошқариш тузилмасини ва фаолиятини ташкил этишни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида» 2008 йил 8 августдаги 175-сон қарори 1-бандининг бешинчи хатбошиси (Ўзбекистон Республикаси ҚТ, 2008 й., 8-сон, 44-модда) ҳамда ушбу қарорга 4- ва 5-иловалар ўз кучини йўқотган деб ҳисоблансин.

Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги, Соғлиқни сақлаш вазирлиги, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда Адлия вазирлиги манфаатдор вазирликлар ва идоралар билан биргаликда бир ой муддатда:

қонун ҳужжатларига ушбу қарордан келиб чиқадиган ўзгартиришлар ва қўшимчалар тўғрисида Вазирлар Маҳкамасига таклифлар киритсинлар;

идоравий норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ушбу қарорга мувофиқлаштирсинлар.

11. Мазкур қарорнинг бажарилишини назорат қилиш Ўзбекистон Республикаси Бош вазирининг биринчи ўринбосари Р.С.Азимов зиммасига юклансин.

Ўзбекистон Республикаси
Президенти

И.КАРИМОВ

*Вазирлар Маҳкамасининг
2010 йил 2 сентябрдаги 193-сон қарорига
1-ИЛОВА*

**Бош, ихтисослаштирилган, туманлараро ва туман
(шаҳар) тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари
РЎЙХАТИ**

Т/р	Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари номи	Хизмат кўрсатиш худуди	Тиббий-меҳнат эксперт комиссияларини даволаш-профилактика муассасаларига бириктириш
Қорақалпоғистон Республикаси			
1.	Бош ТМЭК	Қорақалпоғистон Республикаси	Қорақалпоғистон Республикаси кўп тармокли тиббиёт маркази ва минтақавий реабилитация маркази
2.	Амударё туманлараро ТМЭК	Амударё ва Беруний туманлари	Амударё ва Беруний туман тиббиёт бирлашмаси (кейинги ўринларда – ТТБ деб аталади) (тегишли худудлар бўйича)
3.	Кегайли туманлараро ТМЭК	Кегайли, Нукус ва Қораўзак туманлари	Кегайли, Нукус ва Қораўзак ТТБ (тегишли худудлар бўйича)
4.	Қўнғирот туманлараро ТМЭК	Қўнғирот, Қонликўл ва Мўйноқ туманлари	Қўнғирот, Қонликўл ва Мўйноқ ТТБ (тегишли худудлар бўйича)
5.	Нукус шаҳар ТМЭК	Нукус шаҳри	Нукус шаҳар тиббиёт бирлашмаси (кейинги ўринларда ШТБ деб аталади)

6.	Хўжайли туманлараро ТМЭК	Хўжайли ва Шуманай туманлари, Тахиатош шаҳри	Хўжайли ва Шуманай ТТБ, Тахиатош ШТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
7.	Чимбой туманлараро ТМЭК	Чимбой ва Тахтақўпир туманлари	Чимбой ва Тахтақўпир ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
8.	Элликқалъа туманлараро ТМЭК	Элликқалъа ва Тўрткўл туманлари	Элликқалъа ва Тўрткўл ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
9.	Фтизиатрия ТМЭК	Қорақалпоғистон Республикаси	Қорақалпоғистон Республикаси сил касалликлари диспансери
9 ¹ .	Психиатрия ТМЭК	Қорақалпоғистон Республикаси	Қорақалпоғистон Республикаси психоневрология диспансери
Андижон вилояти			
10.	Бош ТМЭК	Андижон вилояти	Андижон вилоят кўп тармоқли тиббиёт маркази ва Андижон вилоят ногиронларни реабилитация қилиш маркази
11.	Андижон шаҳар ТМЭК	Андижон шаҳри	Андижон ШТБ
12.	Андижон туманлараро ТМЭК	Андижон ва Олтинкўл туманлари	Андижон ва Олтинкўл ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
13.	Асака туманлараро ТМЭК	Асака шаҳри, Асака, Марҳамат ва Булоқбоши туманлари	Асака ШТБ, Асака, Марҳамат ва Булоқбоши ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)

14.	Избоскан туманлараро ТМЭК	Избоскан ва Пахтаобод туманлари	Избоскан ва Пахтаобод ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
15.	Кўрғонтепа туманлараро ТМЭК	Кўрғонтепа, Жалолкудук ва Хўжаобод туманлари, Қорасув ва Хонобод шаҳарлари	Кўрғонтепа, Жалолкудук ва Хўжаобод ТТБ, Қорасув ва Хонобод ШТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
16.	Шаҳрихон туманлараро ТМЭК	Шаҳрихон, Бўз, Балиқчи ва Улуғнор туманлари	Шаҳрихон, Бўз, Балиқчи ва Улуғнор ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
17.	Психиатрия ТМЭК	Андижон вилояти	Андижон вилоят психоневрология диспансери
Бухоро вилояти			
19.	Бош ТМЭК	Бухоро вилояти	Бухоро вилоят кўп тармоқли тиббиёт маркази ва Навоий вилоят ногиронларни реабилитация қилиш маркази
20.	Бухоро туманлараро ТМЭК	Бухоро, Жондор ва Когон туманлари	Бухоро, Жондор ва Когон ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
21.	Бухоро туманлараро ТМЭК	Бухоро ва Когон шаҳарлари, Қоровулбозор тумани	Бухоро ва Когон ШТБ, Қоровулбозор ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
22.	Қоракўл туманлараро ТМЭК	Қоракўл ва Олот туманлари	Қоракўл ва Олот ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
23.	Ромитан туманлараро ТМЭК	Ромитан, Шофиркон ва Пешку туманлари	Ромитан, Шофиркон ва Пешку ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)

24.	Ғиждувон туманлараро ТМЭК	Ғиждувон ва Вобкент туманлари	Ғиждувон ва Вобкент ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
25.	Психиатрия ТМЭК	Бухоро вилояти	Бухоро вилоят психиатрия шифохонаси
Жиззах вилояти			
27.	Бош ТМЭК	Жиззах вилояти	Жиззах вилоят кўп тармокли тиббиёт маркази ва Жиззах вилоят ногиронларни реабилитация қилиш маркази
28.	Ғаллаорол туманлараро ТМЭК	Ғаллаорол, Фориш ва Бахмал туманлари	Ғаллаорол, Фориш ва Бахмал ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
29.	Жиззах туманлараро ТМЭК	Жиззах шаҳри ва Жиззах тумани	Жиззах ШТБ ва Жиззах ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
30.	Дўстлик туманлараро ТМЭК	Дўстлик, Мирзачўл, Зафаробод, Пахтакор ва Арнасой туманлари	Дўстлик, Мирзачўл, Зафаробод, Пахтакор ва Арнасой ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
31.	Зомин туманлараро ТМЭК	Зомин, Зарбдор ва Янгиобод туманлари	Зомин, Зарбдор ва Янгиобод ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
Қашқадарё вилояти			
32.	Бош ТМЭК	Қашқадарё вилояти	Қашқадарё вилоят кўп тармокли тиббиёт маркази ва Қашқадарё вилоят ногиронларни реабилитация қилиш маркази

33.	Дехқонобод туманлараро ТМЭК	Дехқонобод, Қамаш и ва Ғузур туманлари	Дехқонобод, Қамаш и ва Ғузур ТТБ (тегишли худудлар бўйича)
34.	Қарши туманлараро ТМЭК	Қарши шаҳри, Косон ва Нишон туманлари	Қарши ШТБ, Косон ва Нишон ТТБ (тегишли худудлар бўйича)
35.	Қарши туманлараро ТМЭК	Қарши, Миришқор, Муборак ва Касби туманлари	Қарши, Миришқор, Муборак ва Касби ТТБ (тегишли худудлар бўйича)
36.	Китоб туманлараро ТМЭК	Китоб ва Шаҳрисабз туманлари	Китоб ва Шаҳрисабз ТТБ (тегишли худудлар бўйича)
37.	Чироқчи туманлараро ТМЭК	Чироқчи ва Яккабоғ туманлари	Чироқчи ва Яккабоғ ТТБ (тегишли худудлар бўйича)
38.	Фтизиатрия ТМЭК	Қашқадарё вилояти	Қашқадарё вилояти сил касалликлари диспансери
39.	Психиатрия ТМЭК	Қашқадарё вилояти	Қашқадарё вилояти сил касалликлари диспансери
Навоний вилояти			
40.	Бош ТМЭК	Навоний вилояти	Навоний вилоят кўп тармоқли тиббиёт маркази ва Навоний вилоят ногиронларни реабилитация қилиш маркази
41.	Зарафшон туманлараро ТМЭК	Томди ва Учқудук туманлари, Зарафшон шаҳри	Томди ва Учқудук ТТБ, Зарафшон ШТБ (тегишли худудлар бўйича)

42.	Қизилтепа туманлараро ТМЭК	Қизилтепа ва Конимех туманлари	Қизилтепа ва Конимех ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
43.	Навбахор туманлараро ТМЭК	Навбахор ва Нурота туманлари	Навбахор ва Нурота ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
44.	Навобий туманлараро ТМЭК	Навобий шаҳри ва Кармана тумани	Навобий ШТБ ва Кармана ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
45.	Хатирчи туман ТМЭК	Хатирчи тумани	Хатирчи ТТБ
Наманган вилояти			
47.	Бош ТМЭК	Наманган вилояти	Наманган вилоят кўп тармоқли тиббиёт маркази ва Наманган вилоят ногиронларни реабилитация қилиш маркази
48.	Наманган шаҳар ТМЭК	Наманган шаҳри	Наманган ШТБ
49.	Поп туманлараро ТМЭК	Поп ва Мингбулок туманлари	Поп ва Мингбулок ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
50.	Тўрақўрғон туманлараро ТМЭК	Тўрақўрғон ва Наманган туманлари	Тўрақўрғон ва Наманган ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
51.	Учқўрғон туманлараро ТМЭК	Учқўрғон, Норин ва Уйчи туманлари	Учқўрғон, Норин ва Уйчи ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
52.	Чуст туманлараро ТМЭК	Чуст ва Қосонсой туманлари	Чуст ва Қосонсой ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)

53.	Янгикўрғон туманлараро ТМЭК	Янгикўрғон ва Чортоқ туманлари	Янгикўрғон ва Чортоқ ТТБ (тегишли хуудлар бўйича)
53 ¹ .	Психиатрия ТМЭК	Наманган вилояти	Наманган вилоят психоневрология диспансери
Самарқанд вилояти			
54.	Бош ТМЭК	Самарқанд вилояти	Самарқанд вилоят кўп тармоқли тиббиёт маркази ва Самарқанд вилоят ногиронларни реабилитация қилиш маркази
55.	Оқдарё туманлараро ТМЭК	Оқдарё, Қўшработ ва Иштихон туманлари	Оқдарё, Қўшработ ва Иштихон ТТБ (тегишли хуудлар бўйича)
56.	Самарқанд туманлараро ТМЭК	Самарқанд ва Тойлоқ туманлари	Самарқанд ва Тойлоқ ТТБ (тегишли хуудлар бўйича)
57.	Нарпай туманлараро ТМЭК	Нарпай, Каттақўрғон ва Пахтачи туманлари	Нарпай, Каттақўрғон ва Пахтачи ТТБ (тегишли хуудлар бўйича)
58.	Пайарик туманлараро ТМЭК	Пайарик, Булунғур ва Жомбой туманлари	Пайарик, Булунғур ва Жомбой ТТБ (тегишли хуудлар бўйича)
59.	Пастдарғом туманлараро ТМЭК	Пастдарғом ва Нуробод туманлари, Каттақўрғон шаҳри	Пастдарғом ва Нуробод ТТБ, Каттақўрғон ШТБ (тегишли хуудлар бўйича)
60.	Самарқанд шаҳар ТМЭК	Самарқанд шаҳри	Самарқанд ШТБ
61.	Ургут туман ТМЭК	Ургут тумани	Ургут ТТБ

62.	Психиатрия ТМЭК	Самарқанд вилояти	Самарқанд вилоят психоневрология диспансери
63.	Фтизиатрия ТМЭК	Самарқанд вилояти	Самарқанд вилоят сил касалликлари диспансери
Сурхондарё вилояти			
64.	Бош ТМЭК	Сурхондарё вилояти	Сурхондарё вилоят кўп тармокли тиббиёт маркази ва Қашқадарё вилоят ногиронларни реабилитация қилиш маркази
65.	Ангор туманлараро ТМЭК	Ангор, Музработ ва Шеробод туманлари	Ангор, Музработ ва Шеробод ТТБ (тегишли худудлар бўйича)
66.	Денов туманлараро ТМЭК	Денов ва Олтинсой туманлари	Денов ва Олтинсой ТТБ (тегишли худудлар бўйича)
67.	Қизирик туманлараро ТМЭК	Қизирик, Бандихон ва Бойсун туманлари	Қизирик, Бандихон ва Бойсун ТТБ (тегишли худудлар бўйича)
68.	Қумқўрғон туманлараро ТМЭК	Қумқўрғон ва Шўрчи туманлари	Қумқўрғон ва Шўрчи ТТБ (тегишли худудлар бўйича)
69.	Сариосиё туманлараро ТМЭК	Сариосиё ва Узун туманлари	Сариосиё ва Узун ТТБ (тегишли худудлар бўйича)
70.	Термиз туманлараро ТМЭК	Термиз ш., Термиз ва Жарқўрғон туманлари	Термиз ШТБ, Термиз ва Жарқўрғон ТТБ (тегишли худудлар бўйича)

70 ¹ .	Психиатрия ТМЭК	Сурхондарё вилояти	Сурхондарё вилояти психоневрология диспансери
Сирдарё вилояти			
71.	Бош ТМЭК	Сирдарё вилояти	Сирдарё вилоят кўп тармоқли тиббиёт маркази ва Жиззах вилоят ногиронларни реабилитация қилиш маркази
72.	Гулистон туманлараро ТМЭК	Гулистон ш., Гулистон ва Сайхунобод туманлари	Гулистон ШТБ, Гулистон ва Сайхунобод ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
73.	Мирзаобод туманлараро ТМЭК	Мирзаобод, Оқолтин, Сардоба ва Сирдарё туманлари	Мирзаобод, Оқолтин, Сардоба ва Сирдарё ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
74.	Янгйер туманлараро ТМЭК	Янгйер ва Ширин шаҳарлари, Ховос ва Боёвут туманлари	Янгйер ва Ширин ШТБ, Ховос ва Боёвут ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
Тошкент вилояти			
75.	Бош ТМЭК	Тошкент вилояти	Тошкент вилоят кўп тармоқли тиббиёт маркази ва Тошкент вилоят ногиронларни реабилитация қилиш маркази
76.	Оқкўрғон туманлараро ТМЭК	Оқкўрғон, Қуйинчирчиқ ва Бўка туманлари	Оқкўрғон, Қуйинчирчиқ ва Бўка ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
77.	Олмалиқ туманлараро ТМЭК	Олмалиқ ш., Пскент ва Ўртачирчиқ туманлари	Олмалиқ ШТБ, Пскент ва Ўртачирчиқ ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)

78.	Ангрен туманлараро ТМЭК	Ангрен ва Охангарон шаҳарлари, Охангарон тумани	Ангрен ва Охангарон ШТБ, Охангарон ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
79.	Бекобод туманлараро ТМЭК	Бекобод шаҳри ва Бекобод тумани	Бекобод ШТБ ва Бекобод ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
80.	Чирчиқ туманлараро ТМЭК	Чирчиқ шаҳри, Бўстонлик ва Қибрай туманлари	Чирчиқ ШТБ, Бўстонлик ва Қибрай ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
81.	Юқори Чирчиқ туманлараро ТМЭК	Юқори Чирчиқ ва Паркент туманлари	Юқори Чирчиқ ва Паркент ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
82.	Янгийўл туманлараро ТМЭК	Янгийўл ва Чиноз туманлари	Янгийўл ва Чиноз ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
83.	Зангиота туман ТМЭК	Зангиота тумани	Зангиота ТТБ
84.	Психиатрия ТМЭК	Тошкент вилояти	Тошкент вилоят психоневрология диспансери
Фарғона вилояти			
85.	Бош ТМЭК	Фарғона вилояти	Фарғона вилоят кўп тармокли тиббиёт маркази ва Фарғона вилоят ногиронларни реабилитация қилиш маркази
86.	Бағдод туманлараро ТМЭК	Бағдод, Бувайда ва Учкўприк туманлари	Бағдод, Бувайда ва Учкўприк ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)

87.	Кўкон туманлараро ТМЭК	Кўкон шаҳри ва Данғара тумани	Кўкон ШТБ ва Данғара ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
88.	Кува туманлараро ТМЭК	Кува ва Тошлоқ туманлари, Қувасой шаҳри	Кува ва Тошлоқ ТТБ, Қувасой ШТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
89.	Марғилон туманлараро ТМЭК	Марғилон шаҳри, Қўштепа ва Ёзёвон туманлари	Марғилон ШТБ, Қўштепа ва Ёзёвон ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
90.	Риштон туманлараро ТМЭК	Риштон, Олтиариқ ва Сўх туманлари	Риштон, Олтиариқ ва Сўх ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
91.	Ўзбекистон туманлараро ТМЭК	Ўзбекистон, Бешариқ ва Фурқат туманлари	Ўзбекистон, Бешариқ ва Фурқат ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
92.	Фарғона туманлараро ТМЭК	Фарғона шаҳри ва Фарғона тумани	Фарғона ШТБ ва Фарғона ТТБ (тегишли ҳудудлар бўйича)
93.	Психиатрия ТМЭК	Фарғона вилояти	Фарғона вилоят психоневрология диспансери
94.	Фтизиатрия ТМЭК	Фарғона вилояти	Фарғона вилоят сил касалликлари диспансери
Хоразм вилояти			
95.	Бош ТМЭК	Хоразм вилояти	Хоразм вилоят кўп тармоқли тиббиёт маркази ва Хоразм вилоят ногиронларни реабилитация қилиш маркази

96.	Урганч туманлараро ТМЭК	Урганч ш., Урганч ва Хонқа туманлари	Урганч ШТБ, Урганч ва Хонқа ТТБ (тегишли худудлар бўйича)
97.	Ҳазорасп туманлараро ТМЭК	Ҳазорасп ва Боғот туманлари, Питнак шаҳри	Ҳазорасп ва Боғот ТТБ, Питнак ШТБ (тегишли худудлар бўйича)
98.	Хива туманлараро ТМЭК	Хива, Қўшқўпир ва Янгиариқ туманлари	Хива, Қўшқўпир ва Янгиариқ ТТБ (тегишли худудлар бўйича)
99.	Шовот туманлараро ТМЭК	Шовот, Гурлан ва Янгибозор туманлари	Шовот, Гурлан ва Янгибозор ТТБ (тегишли худудлар бўйича)
Тошкент шаҳри			
100.	Бош ТМЭК	Тошкент шаҳри	Ногиронларни реабилитация қилиш ва протезлаш миллий маркази
101.	Мирзо Улуғбек туманлараро ТМЭК	Мирзо Улуғбек ва Яшнобод туманлари	Мирзо Улуғбек ва Яшнобод ТТБ (тегишли худудлар бўйича)
102.	Собир Раҳимов туман ТМЭК	Собир Раҳимов тумани	Собир Раҳимов ТТБ
103.	Сирғали туманлараро ТМЭК	Сирғали, Миробод ва Бектемир туманлари	Сирғали, Миробод ва Бектемир ТТБ (тегишли худудлар бўйича)
104.	Учтепа туманлараро ТМЭК	Учтепа ва Чиланзор туманлари	Учтепа ва Чиланзор ТТБ (тегишли худудлар бўйича)
105.	Шайхонтохур туманлараро ТМЭК	Шайхонтохур ва Яккасарой туманлари	Шайхонтохур ва Яккасарой ТТБ (тегишли худудлар бўйича)

106.	Юнусобод туман ТМЭК	Юнусобод тумани	Юнусобод ТТБ
107.	Психиатрия ТМЭК	Тошкент шаҳри	Биринчи Тошкент шаҳар психоневрология диспансери

Изоҳ: Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги Соғлиқни сақлаш вазирлиги билан келишган ҳолда ТМЭКларнинг умумий сони доирасида ушбу рўйхатга ўзгартириш ва қўшимчалар киритишга ҳақлидир.

(изоҳ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 13 апрелдаги 130-сонли қарори таҳририда – ЎР ҚХТ, 2017 й., 15-сон, 249-модда)

(1-илова матни Ўзбекистон Республикаси молия вазирининг 2014 йил 10 октябрдаги 66-сонли буйруғи (рўйхат рақами: 2622, 14.10.2014 й.) таҳририда – ЎР ҚХТ, 2014 й., 42-сон, 524-модда)

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
КАБИНЕТА МИНИСТРОВ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН
2 сентября 2010 г., №193**

**О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МЕРАХ ПО
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ
ВРАЧЕБНО-ТРУДОВОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ**

(Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2010 г., №35-36, ст. 305; 2011 г., №36, ст. 372; 2013 г., №49, ст. 635; 2014 г., №35, ст. 445, №42, ст. 524; 2017 г., №15, ст. 249, №37, ст. 997)

В целях дальнейшего совершенствования структуры управления и организации деятельности службы врачебно-трудовой экспертизы, создания необходимых условий для качественного медицинского освидетельствования и эффективной медико-социальной и профессиональной реабилитации инвалидов, а также укрепления врачебно-трудовых экспертных комиссий высококвалифицированными, добросовестными медицинскими кадрами Кабинет Министров постановляет:

(пункт 1 утратил силу постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

2. Определить основными задачами Республиканской инспекции медико-социальной экспертизы:

руководство деятельностью врачебно-трудовых экспертных комиссий (далее – ВТЭК) по осуществлению экспертиз ограничения жизнедеятельности, определению группы, причин, времени наступления и сроков инвалидности;

осуществление системного анализа состояния, динамики инвалидности и факторов, к ней приводящих, на основе постоянного изучения результатов экспертиз, медицинских документов, представленных лечебно-профилактическими учреждениями, и результатов освидетельствований граждан;

участие в разработке комплексных программ в области профи-

лактики инвалидности, реализации мер по медико-социальной и профессиональной реабилитации и социальной защите инвалидов;

организацию деятельности Квалификационной комиссии по отбору и рекомендации на должности врачей-экспертов ВТЭК, оказание методической помощи подведомственным ВТЭК в вопросах подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов ВТЭК.

Установить, что на работников Республиканской инспекции медико-социальной экспертизы распространяются условия оплаты труда, установленные для работников органов государственного управления.

3. Утвердить:

перечень главных, специализированных, межрайонных и районных (городских) врачебно-трудовых экспертных комиссий согласно приложению №1;

организационную структуру службы врачебно-трудовой экспертизы Министерства здравоохранения Республики Узбекистан согласно приложению №2;

(абзац третий пункта 3 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

структуру Республиканской инспекции медико-социальной экспертизы Министерства здравоохранения Республики Узбекистан согласно приложению №3;

(абзац четвертый пункта 3 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

(абзац пятый пункта 3 утратил силу постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 29 августа 2014 года №241 – СЗ РУ, 2014 г., №35, ст. 445)

типовую структуру специализированных, межрайонных и районных (городских) врачебно-трудовых экспертных комиссий согласно приложению №5.

4. Установить, что:

начальник Республиканской инспекции медико-социальной экспертизы назначается на должность по решению министра здравоохранения Республики Узбекистан;

(абзац второй пункта 4 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

председатели главных врачебно-трудовых экспертных комиссий Республики Каракалпакстан, областей и г. Ташкента назначаются решением министра здравоохранения по представлению начальника Республиканской инспекции медико-социальной экспертизы Министерства здравоохранения Республики Узбекистан;

(абзац третий пункта 4 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

учреждения ВТЭК закрепляются за городскими и районными больницами, указанными в приложении №1 к настоящему постановлению, оснащенными необходимым оборудованием для проведения бесплатных повторных обследований при наличии сомнений в представленных медицинских документах и первоначальных диагнозах врачебно-консультационных комиссий;

специализированные, межрайонные, районные и городские ВТЭК принимают решения по результатам освидетельствований только на коллегиальной основе;

на уровне главных ВТЭК рассматриваются случаи обжалования решений специализированных, межрайонных и районных (городских) ВТЭК, а также признания инвалидами работников из числа медицинского персонала, работников ВТЭК и их близких родственников.

Совету Министров Республики Каракалпакстан, хокимиятам областей и г. Ташкента оказать всестороннее содействие Министерству здравоохранения Республики Узбекистан в размещении подразделений ВТЭК в зданиях и помещениях, отвечающих установленным требованиям, с удобной для посещения граждан дислокацией.

(абзац седьмой пункта 4 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

5. Образовать в структуре Главного контрольно-ревизионного управления Министерства финансов Республики Узбекистан отдел по контролю за деятельностью службы ВТЭК численностью 3 единицы, увеличив соответственно предельную численность управленческого персонала центрального аппарата Министерства финансов Республики Узбекистан.

Возложить на отдел по контролю за деятельностью ВТЭК задачи по постоянному инспектированию деятельности врачебно-трудовых экспертных комиссий с привлечением специалистов Министерства здравоохранения Республики Узбекистан, осуществлению проверок правильности и обоснованности проведенных освидетельствований, в том числе путем изучения полноты и достоверности первичных медицинских документов, предоставленных лечебно-профилактическими учреждениями.

6. Принять к сведению, что в соответствии с действующим законодательством:

лица, указавшие заведомо ложные сведения в медицинских документах, которые стали основанием для неправильного вынесения заключения ВТЭК, а также врачи и эксперты, выдавшие ложные заключения или определившие заведомо неправильную группу инвалидности, привлекаются к ответственности, установленной законодательством;

суммы пенсий и пособий, выплаченных в результате фальсификации документов и других действий, направленных на выдачу необоснованных заключений об инвалидности, подлежат возмещению в полном объеме за счет виновных лиц в порядке, установленном законодательством.

Министерству финансов Республики Узбекистан обеспечить направление в установленном порядке правоохранительным органам информации о лицах, виновных в указанных нарушениях.

7. Возложить на Национальный центр реабилитации и протезирования инвалидов Министерства здравоохранения Республики Узбекистан в дополнение к выполняемым задачам:

(абзац первый пункта 7 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 13 апреля 2017 года №130 – СЗ РУ, 2017 г., №15, ст. 249)

осуществление на системной основе глубокого анализа состояния и причин инвалидности, организацию разработки и внедрения научно обоснованных рекомендаций по ее профилактике;

разработку и реализацию совместно с реабилитационными центрами и лечебно-профилактическими учреждениями мер по медико-социальной и профессиональной реабилитации инвалидов;

оказание содействия инвалидам в получении возможности активной жизнедеятельности, учебы и трудовой деятельности.

8. Министерству здравоохранения Республики Узбекистан:

(абзац первый пункта 8 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

при Республиканской инспекции медико-социальной экспертизы в недельный срок создать Квалификационную комиссию, возложив на нее функции по осуществлению отбора и рекомендации на должности врачей-экспертов ВТЭК, а также проведение регулярной, не реже одного раза в три года, аттестации врачей ВТЭК на соответствие занимаемой должности;

обеспечить обязательное регулярное, не реже одного раза в пять лет, повышение квалификации врачей ВТЭК всех уровней путем внедрения специальных профессиональных образовательных программ на базе Ташкентского института усовершенствования врачей и медицинских вузов Министерства здравоохранения Республики Узбекистан.

9. Министерству здравоохранения Республики Узбекистан:

(абзац первый пункта 9 в редакции постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 12 сентября 2017 года №714 – СЗ РУ, 2017 г., №37, ст. 997)

по заявкам Республиканской инспекции медико-социальной экспертизы предусматривать, начиная с 2011 года, в параметрах Государственного бюджета средства на реализацию мероприятий, вытекающих из настоящего постановления, и на укрепление материально-технической базы службы ВТЭК, в том числе за счет средств, высвобождаемых в результате оптимизации структуры ВТЭК. При этом предусмотреть обеспечение межрайонных (при необходимости и сельских районных) ВТЭК транспортными

средствами для проведения выездных освидетельствований;

в двухнедельный срок разработать и утвердить типовой перечень необходимого медицинского и вспомогательного оборудования для проведения учреждениями ВТЭК первичной диагностики, а также график оснащения учреждений ВТЭК указанным оборудованием в соответствии с типовым перечнем.

10. Признать утратившими силу абзац пятый пункта 1 постановления Кабинета Министров от 8 августа 2008 года №175 «О мерах по совершенствованию структуры управления и организации службы врачебно-трудовой экспертизы» (СП Республики Узбекистан, 2008 г., №8, ст. 44) и приложения №4 и 5 к данному постановлению.

Министерству финансов, Министерству здравоохранения, Министерству труда и социальной защиты населения и Министерству юстиции Республики Узбекистан совместно с заинтересованными министерствами и ведомствами в месячный срок:

внести в Кабинет Министров предложения об изменениях и дополнениях в законодательство, вытекающих из настоящего постановления;

привести ведомственные нормативно-правовые акты в соответствие с настоящим постановлением.

11. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Премьер-министра Республики Узбекистан Р.С.Азимова.

**Президент Республики
Узбекистан**

И.КАРИМОВ

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к постановлению Кабинета Министров
от 2 сентября 2010 года №193

ПЕРЕЧЕНЬ
главных, специализированных, межрайонных
и районных (городских) врачебно-труповых
экспертных комиссий

№	Название врачебно-труповых экспертных комиссий	Территория обслуживания	Закрепление ВТЭК за лечебно-профилактичес- кими учреждениями
Республика Каракалпакстан			
1.	Главная ВТЭК	Республика Каракалпакстан	Многопрофильный медицинский и региональный реабилитационный центры Республики Каракалпакстан
2.	Амударьинская межрайонная ВТЭК	Амударьинский и Берунийский районы	Амударьинское и Берунийское районное медицинское объединение (далее – РМО) (по соответствующим территориям)
3.	Кегейлийская межрайонная ВТЭК	Кегейлийский, Нукусский и Караузякский районы	Кегейлийское, Нукусское и Караузякское РМО (по соответствующим территориям)
4.	Кунградская межрайонная ВТЭК	Кунградский, Канлыккульский и Муйнакский районы	Кунградский, Канлыккульский и Муйнакский РМО (по соответствующим территориям)
5.	Нукуская городская ВТЭК	г. Нукус	Нукусское городское медицинское объединение (далее – ГМО)

23.	Ромитанская межрайонная ВТЭК	Ромитанский, Шафирканский и Пешкунский районы	Ромитанское, Шафирканское и Пешкунское РМО (по соответствующим территориям)
24.	Гиждуванская межрайонная ВТЭК	Гиждуванский и Вабкентский районы	Гиждуванское и Вабкентское РМО (по соответствующим территориям)
25.	Психиатрическая ВТЭК	Бухарская область	Бухарская областная психиатрическая больница
Джизакская область			
27.	Главная ВТЭК	Джизакская область	Джизакский областной многопрофильный медицинский центр и Джизакский областной реабилитационный центр для инвалидов
28.	Галляаральская межрайонная ВТЭК	Галляаральский, Фаришский и Бахмальский районы	Галляаральское, Фаришское и Бахмальское РМО (по соответствующим территориям)
29.	Джизакская межрайонная ВТЭК	г. Джизак и Джизакский район	Джизакское ГМО и РМО (по соответствующим территориям)
30.	Дустликская межрайонная ВТЭК	Дустликский, Мирзачульский, Зафарабдский, Пахтакорский и Арнасайский районы	Дустликское, Мирзачульское, Зафарабдское, Пахтакорское и Арнасайское РМО (по соответствующим территориям)
31.	Зааминская межрайонная ВТЭК	Зааминский, Зарбдорский и Янгиабдский районы	Зааминское, Зарбдорское и Янгиабдское РМО (по соответствующим территориям)

Кашкадарьинская область

32.	Главная ВТЭК	Кашкадарьинская область	Кашкадарьинский областной многопрофильный медицинский центр и Кашкадарьинский областной реабилитационный центр для инвалидов
33.	Дехканабадская межрайонная ВТЭК	Дехканабадский, Камашинский и Гузарский районы	Дехканабадское, Камашинское и Гузарское РМО (по соответствующим территориям)
34.	Каршинская межрайонная ВТЭК	г. Карши, Касанский и Нишанский районы	Каршинское ГМО, Касанское и Нишанское РМО (по соответствующим территориям)
35.	Каршинская межрайонная ВТЭК	Каршинский, Миришкорский, Мубарекский и Касбинский районы	Каршинское, Миришкорское, Мубарекское и Касбинское РМО (по соответствующим территориям)
36.	Китабская межрайонная ВТЭК	Китабский и Шахрисабзский районы	Китабское и Шахрисабзское РМО (по соответствующим территориям)
37.	Чиракчинская межрайонная ВТЭК	Чиракчинский и Яккабагский районы	Чиракчинское и Яккабагское РМО (по соответствующим территориям)
38.	Фтизиатрическая ВТЭК	Кашкадарьинская область	Туберкулезный диспансер Кашкадарьинской области
39.	Психиатрическая ВТЭК	Кашкадарьинская область	Психоневрологический диспансер Кашкадарьинской области

Навоийская область			
40.	Главная ВТЭК	Навоийская область	Навоийский областной многопрофильный медицинский центр и Навоийский областной реабилитационный центр для инвалидов
41.	Зарафшанская межрайонная ВТЭК	Тамдынский и Учкудукский районы, г. Зарафшан	Тамдынское и Учкудукское РМО, Зарафшанское ГМО (по соответствующим территориям)
42.	Кызылтепинская межрайонная ВТЭК	Кызылтепинский и Канимехский районы	Кызылтепинское и Канимехское РМО (по соответствующим территориям)
43.	Навбахорская межрайонная ВТЭК	Навбахорский и Нуратинский районы	Навбахорское и Нуратинское РМО (по соответствующим территориям)
44.	Навоийская межрайонная ВТЭК	г. Навои и Карманинский район	Навоийское ГМО и Карманинское РМО (по соответствующим территориям)
45.	Хатырчинская районная ВТЭК	Хатырчинский район	Хатырчинское РМО
Наманганская область			
47.	Главная ВТЭК	Наманганская область	Наманганский областной многопрофильный медицинский центр и Наманганский областной реабилитационный центр для инвалидов
48.	Наманганская городская ВТЭК	г. Наманган	Наманганское ГМО
49.	Папская межрайонная ВТЭК	Папский и Мингбулакский районы	Папское и Мингбулакское РМО (по соответствующим территориям)

50.	Туракурганская межрайонная ВТЭК	Туракурганский и Наманганский районы	Туракурганское и Наманганское РМО (по соответствующим территориям)
51.	Учкурганская межрайонная ВТЭК	Учкурганский, Нарынский и Уйчинский районы	Учкурганское, Нарынское и Уйчинское РМО (по соответствующим территориям)
52.	Чустская межрайонная ВТЭК	Чустский и Касансайский районы	Чустское и Касансайское РМО (по соответствующим территориям)
53.	Янгикурганская межрайонная ВТЭК	Янгикурганский и Чартакский районы	Янгикурганское и Чартакское РМО (по соответствующим территориям)
53 ¹ .	Психиатрическая ВТЭК	Наманганская область	Психоневрологический диспансер Наманганской области
Самаркандская область			
54.	Главная ВТЭК	Самаркандская область	Самаркандский областной многопрофильный медицинский центр и Самаркандский областной реабилитационный центр для инвалидов
55.	Акдарьинская межрайонная ВТЭК	Акдарьинский, Кушрабатский и Иштыханский районы	Акдарьинское, Кушрабатское и Иштыханское РМО (по соответствующим территориям)
56.	Самаркандская межрайонная ВТЭК	Самаркандский и Тайлакский районы	Самаркандское и Тайлакское РМО (по соответствующим территориям)
57.	Нарпайская межрайонная ВТЭК	Нарпайский, Каттакурганский и Пахтачийский районы	Нарпайское, Каттакурганское и Пахтачийское РМО (по соответствующим территориям)

58.	Пайарыкская межрайонная ВТЭК	Пайарыкский, Булунгурский и Джамбайский районы	Пайарыкское, Булунгурское и Джамбайское РМО (по соответствующим территориям)
59.	Пастдаргомская межрайонная ВТЭК	Пастдаргомский и Нурабадский районы, г. Каттакурган	Пастдаргомское, Нурабадское РМО и Каттакурганское ГМО (по соответствующим территориям)
60.	Самаркандская городская ВТЭК	г. Самарканд	Самаркандское ГМО
61.	Ургутская районная ВТЭК	Ургутский район	Ургутское РМО
62.	Психиатрическая ВТЭК	Самаркандская область	Самаркандский областной психоневрологический диспансер
63.	Фтизиатрическая ВТЭК	Самаркандская область	Самаркандский областной туберкулезный диспансер
Сурхандарьинская область			
64.	Главная ВТЭК	Сурхандарьинская область	Сурхандарьинский областной многопрофильный медицинский центр и Кашкадарьинский областной реабилитационный центр для инвалидов
65.	Ангорская межрайонная ВТЭК	Ангорский, Музрабадский и Шерабадский районы	Ангорское, Музрабадское и Шерабадское РМО (по соответствующим территориям)
66.	Денауская межрайонная ВТЭК	Денауский и Алтынсайский районы	Денауское и Алтынсайское РМО (по соответствующим территориям)
67.	Кызырыкская межрайонная ВТЭК	Кызырыкский, Бандыханский и Байсунский районы	Кызырыкское, Бандыханское и Байсунское РМО (по соответствующим территориям)

68.	Кумкурганская межрайонная ВТЭК	Кумкурганский и Шурчинский районы	Кумкурганское и Шурчинское РМО (по соответствующим территориям)
69.	Сариасийская межрайонная ВТЭК	Сариасийский и Узунский районы	Сариасийское и Узунское РМО (по соответствующим территориям)
70.	Термезская межрайонная ВТЭК	г. Термез, Термезский и Джаркурганский районы	Термезское ГМО, Термезское и Джаркурганское РМО (по соответствующим территориям)
70 ¹ .	Психиатрическая ВТЭК	Сурхандарьинская область	Психоневрологический диспансер Сурхандарьинской области
Сырдарьинская область			
71.	Главная ВТЭК	Сырдарьинская область	Сырдарьинский областной многопрофильный медицинский центр и Джизакский областной региональный реабилитационный центр для инвалидов
72.	Гулистанская межрайонная ВТЭК	г. Гулистан, Гулистанский и Сайхунабадский районы	Гулистанское ГМО, Гулистанское и Сайхунабадское РМО (по соответствующим территориям)
73.	Мирзаабадская межрайонная ВТЭК	Мирзаабадский, Акалтынский, Сардобинский и Сырдарьинский районы	Мирзаабадское, Акалтынское, Сардобинское и Сырдарьинское РМО (по соответствующим территориям)
74.	Янгиерская межрайонная ВТЭК	города Янгиер и Ширин, Хавастский и Баяутский районы	Янгиерское и Ширинское ГМО, Хавастское и Баяутское РМО (по соответствующим территориям)

Ташкентская область

75.	Главная ВТЭК	Ташкентская область	Ташкентский областной многопрофильный медицинский центр и Ташкентский областной реабилитационный центр для инвалидов
76.	Аккурганская межрайонная ВТЭК	Аккурганский, Куйичирчикский и Букинский районы	Аккурганское, Куйичирчикское и Букинское РМО (по соответствующим территориям)
77.	Алмалыкская межрайонная ВТЭК	г. Алмалык, Пскентский и Уртачирчикский районы	Алмалыкское ГМО, Пскентское и Уртачирчикское РМО (по соответствующим территориям)
78.	Ангренская межрайонная ВТЭК	города Ангрен и Ахангаран, Ахангаранский район	Ангренское и Ахангаранское ГМО, Ахангаранское РМО (по соответствующим территориям)
79.	Бекабадская межрайонная ВТЭК	г. Бекабад и Бекабадский район	Бекабадское ГМО и РМО (по соответствующим территориям)
80.	Чирчикская межрайонная ВТЭК	г. Чирчик, Бостанлыкский и Кибрайский районы	Чирчикское ГМО, Бостанлыкское и Кибрайское РМО (по соответствующим территориям)
81.	Юкоричирчикская межрайонная ВТЭК	Юкоричирчикский и Паркентский районы	Юкоричирчикское и Паркентское РМО (по соответствующим территориям)
82.	Янгиюльская межрайонная ВТЭК	Янгиюльский и Чиназский районы	Янгиюльское и Чиназское РМО (по соответствующим территориям)
83.	Зангиатинская районная ВТЭК	Зангиатинский район	Зангиатинское РМО

84.	Психиатрическая ВТЭК	Ташкентская область	Ташкентский областной психоневрологический диспансер
Ферганская область			
85.	Главная ВТЭК	Ферганская область	Ферганский област- ной многопрофильный медицинский центр и Ферганский областной реабилитационный центр для инвалидов
86.	Багдадская меж- районная ВТЭК	Багдадский, Бувайдинский и Учкуприкский районы	Багдадское, Бувайдинское и Учкуприкское РМО (по соответствующим терри- ториям)
87.	Кокандская меж- районная ВТЭК	г. Коканд и Дангаринский район	Кокандское ГМО и Дангаринское РМО (по соответствующим терри- ториям)
88.	Кувинская межрай- онная ВТЭК	Кувинский и Ташлакский районы, г. Кувасай	Кувинское и Ташлакское РМО, Кувасайской ГМО (по соответствующим территориям)
89.	Маргиланская межрайонная ВТЭК	г. Маргилан, Куштепинский и Язьяванский районы	Маргиланское ГМО, Куш- тепинское и Язьяванское РМО (по соответствую- щим территориям)
90.	Риштанская меж- районная ВТЭК	Риштанский, Алтыарыкский и Сохский районы	Риштанское, Алты- арыкское и Сохское РМО (по соответствующим территориям)
91.	Узбекистанская межрайонная ВТЭК	Узбекистан- ский, Беша- рыкский и Фуркатский районы	Узбекистанское, Беша- рыкское и Фуркатское РМО (по соответствую- щим территориям)

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
АДЛИЯ ВАЗИРЛИГИ ТОМОНИДАН
РЎЙХАТГА ОЛИНГАН
05.03.2014 й. 2566-сон

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
СОҒЛИҚНИ САҚЛАШ ВАЗИРИНИНГ
04.02.2014 й. 38-сон

БУЙРУҒИ

Мажбурий тиббий кўриқдан ўтмаган ёхуд атрофдагиларга сил касаллигини юктириш хавфи мавжуд бўлган шахсларнинг бажариши рухсат этилмайдиган ишлар рўйхатини тасдиқлаш тўғрисида

Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини сил касаллигидан муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 2001 й., 5-сон, 84-модда) ва Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2013 йил 15 июлдаги ПҚ-2003-сонли «Қонунларнинг ҳаволаки нормаларини амалга оширишга қаратилган норматив-ҳуқуқий ва бошқа ҳужжатларни ишлаб чиқиш режаларини тасдиқлаш тўғрисида»ги қарорига (Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2013 й., 29-сон, 373-модда) мувофиқ **БУЮРАМАН:**

1. Мажбурий тиббий кўриқдан ўтмаган ёхуд атрофдагиларга сил касаллигини юктириш хавфи мавжуд бўлган шахсларнинг бажариши рухсат этилмайдиган ишлар рўйхати иловага мувофиқ тасдиқлансин.

2. Мазкур буйруқ расмий эълон қилинган кундан эътиборан кучга киради.

Вазир

А.Алимов

«Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами»,
2014 йил 10 март, 10-сон, 114-модда

*Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида
2014 йил 5 мартда 2566-сон билан
рўйхатга олинган
Ўзбекистон Республикаси соғлиқни
сақлаш вазирининг
2014 йил 4 февралдаги 38-сонли буйруғига
ИЛОВА*

**Мажбурий тиббий кўриқдан ўтмаган ёхуд
атрофдагиларга сил касаллигини юктириш хавфи
мавжуд бўлган шахсларнинг бажариши рухсат
этилмайдиган ишлар
РЎЙХАТИ**

Т/р	Мажбурий тиббий кўриқдан ўтмаган ёхуд атрофдагиларга сил касаллигини юктириш хавфи мавжуд бўлган шахсларнинг бажариши рухсат этилмайдиган ишлар	Рухсат этилмайдиган ишларни бажаришни назарда тутувчи касблар	Касбларнинг миллий стандарт классификаторида белгиланган касб коди
1.	Даволаш-профилактика муассасаларида (туғруқхоналар, туғруқ, чақалоқлар патологияси ва чала туғилган чақалоқлар бўлимларида) чақалоқлар билан бевосита мулоқотда бўлган ҳолда бажариладиган ишлар	акушерка	3232
		барча номдаги тиббиёт ҳамширалари	3231
		барча мутахассисликдаги врачлар	2220
		беморларга қаровчи кичик тиббиёт ҳамшираси	9131
		санитаркалар, санитарка-боқувчилар	9132
		болалар таоми ва пархез таомлар бўйича ошпазлар	5122
		буфетчи	5123

2.	Болаларга хизмат кўрсатиши мумкин бўлган барча даволаш-профилактика муассасалари, шу жумладан, болаларга мўлжалланган соғломлаштириш, жисмоний ривожлантириш, сихатгоҳ ва реабилитация масканларида, профилакторияларда болалар билан бевосита мулоқотда бўлган ҳолда бажариладиган ишлар	тарбиячилар	3320
		барча номдаги тиббиёт ҳамширалари	3231
		барча мутахассисликдаги врачлар	2220
		беморларга қаровчи кичик тиббиёт ҳамшираси	9131
		санитаркалар, санитарка-боқувчилар	9132
		болалар таоми ва парҳез таомлар бўйича ошпазлар	5122
		буфетчи	5123
3.	Мактабгача таълим муассасаларида (боғча-ясли ва боғчалар, болалар уйлари) болалар билан бевосита мулоқотда бўлган ҳолда бажариладиган ишлар	тарбиячилар	3320
		барча номдаги тиббиёт ҳамширалари	3231
		барча мутахассисликдаги врачлар	2220
		беморларга қаровчи кичик тиббиёт ҳамшираси	9131
		санитаркалар, санитарка-боқувчилар	9132
		болалар таоми ва парҳез таомлар бўйича ошпазлар	5122
		буфетчи	5123

4.	Мактабгача ёшдаги болаларга хизмат кўрсатиши мумкин бўлган таълим ва спорт муассасаларида, шунингдек, ушбу мақсадларда ташкил этилган тўғаракларда болалар билан бевосита мулоқотда бўлган ҳолда бажариладиган ишлар	тарбиячилар	3320
		барча номдаги тиббиёт ҳамширалари	3231
		барча мутахассисликдаги врачлар	2220
		беморларга қаровчи кичик тиббиёт ҳамшираси	9131
		санитаркалар, санитаркабоқувчилар	9132
		болалар таоми ва пархез таомлар бўйича ошпазлар	5122
		буфетчи	5123
		тўғарак раҳбарлари	2349
		ўқитувчилар	3310
		логопед	3330
		ўқитувчи-логопед	2330

Изоҳ: мазкур Рўйхатда назарда тутилган ишларда ишловчи шахслар, белгиланган муддатларда мажбурий тиббий кўрикдан ўтишилари шарт бўлиб, улар тиббий кўрик натижаларига кўра сил касаллигига чалинмаган деб топилган тақдирдагина бундай ишларга қўйилади. Атрофдагиларга сил касаллигини юқтириши хавфи мавжуд бўлган шахсларнинг, кейинчалик тузалишидан қатъи назар, мазкур Рўйхатда назарда тутилган ишларни бажаришига рухсат этилмайди.

Мазкур Рўйхат Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда Ўзбекистон Қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши билан келишилган.

«Ўзбекистон Республикаси конун ҳужжатлари тўплами»,
2014 йил 10 март, 10-сон, 114-модда

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
МИНИСТЕРСТВОМ ЮСТИЦИИ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН
05.03.2014 г. №2566

ПРИКАЗ
МИНИСТРА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН
04.02.2014 г. №38

Настоящий Приказ утвержден на государственном языке.

Авторский перевод текста на русский язык выполнен экспертами информационно-поисковой системы «Norma» и носит информационный характер. При возникновении неясностей следует обращаться к тексту нормативно-правового акта на государственном языке.

**Об утверждении Перечня работ, к осуществлению
которых не допускаются лица, не прошедшие
обязательный медицинский осмотр, либо
представляющие опасность заражения
окружающих туберкулезом**

В соответствии с Законом Республики Узбекистан «О защите населения от туберкулеза» (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 2001 г., №5, ст. 84) и постановлением Президента Республики Узбекистан от 15 июля 2013 года №ПП-2003 «Об утверждении планов разработки нормативно-правовых и иных актов, направленных на реализацию отсылочных норм законов» (Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2013 г., №29, ст. 373) **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Перечень работ, к осуществлению которых не допускаются лица, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, либо представляющие опасность заражения окружающих туберкулезом, согласно приложению.

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Министр

А.Алимов

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Приказу министра здравоохранения
от 04.02.2014 г. №38,
зарегистрированному МЮ
05.03.2014 г. №2566

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ,
к осуществлению которых не допускаются лица, не
прошедшие обязательный медицинский осмотр, либо
представляющие опасность заражения окружающих
туберкулезом

№ п/п	Работы, к осуществлению которых не допускаются лица, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, либо представляющие опасность заражения окружающих туберкулезом	Профессии	Код профессии, установленный Национальным стандартом классификатором занятий
1.	Работы в лечебно-профилактических учреждениях, выполняемые при непосредственном контакте с новорожденными (в родильных домах, в родильных отделениях и отделениях патологии новорожденных и недоношенных новорожденных)	акушерка	3232
		медсестры всех наименований	3231
		врачи всех специальностей	2220
		младшие медсестры, ухаживающие за больными	9131
		санитарки, санитарки-кормилицы	9132
		повара детских и диетических блюд	5122
		буфетчица(к)	5123

2.	Все лечебно-профилактические учреждения, которые могут оказывать услуги детям, в том числе работы, выполняемые при непосредственным контакте с детьми в детских оздоровительных пунктах, пунктах физического развития, лагерях и реабилитационных пунктах, профилакториях	воспитатели (воспитательницы)	3320
		медсестры всех наименований	3231
		врачи всех специальностей	2220
		младшие медсестры, ухаживающие за больными	9131
		санитарки, санитарки-кормилицы	9132
		повара детских и диетических блюд	5122
		буфетчица(к)	5123
3.	Работы, выполняемые при непосредственном контакте с детьми в дошкольных образовательных учреждениях (детские сады-ясли, детские сады, детские дома)	воспитатели (воспитательницы)	3320
		медсестры всех наименований	3231
		врачи всех специальностей	2220
		младшие медсестры, ухаживающие за больными	9131
		санитарки, санитарки-кормилицы	9132
		повара детских и диетических блюд	5122
		буфетчица(к)	5123

4.	Работы, выполняемые при непосредственном контакте с детьми в образовательных и спортивных учреждениях, в которых могут оказываться услуги детям дошкольного возраста, а также кружках, созданных в подобных целях	воспитатели (воспитательницы)	3320
		медсестры всех наименований	3231
		врачи всех специальностей	2220
		младшие медсестры, ухаживающие за больными	9131
		санитарки, санитарки-кормилицы	9132
		повара детских и диетических блюд	5122
		буфетчица(к)	5123
		руководители кружков	2349
		преподаватели	3310
		логопед	3330
		преподаватель-логопед	2330

Примечание. Лица, работающие на предусмотренных настоящим Перечнем работах, обязаны в установленные сроки проходить обязательный медицинский осмотр, и допускаются к таким работам, только если по результатам медицинского осмотра не будут признаны больными туберкулезными заболеваниями. Лица с риском заражения окружающих туберкулезными заболеваниями не допускаются к предусмотренным настоящим Перечнем работам независимо от их дальнейшего выздоровления.

Настоящий Перечень согласован с Министерством труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и Советом Федерации профсоюзов Узбекистана.

**ЗАРЕГИСТРИРОВАН
МИНИСТЕРСТВОМ ЮСТИЦИИ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН
18.11.1999 г. №839**

**УТВЕРЖДЕН
МИНИСТЕРСТВОМ ТРУДА
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

ПОРЯДОК

**проведения аттестации рабочих мест при использовании
труда инвалидов на производстве**

В настоящий Порядок внесены изменения в соответствии с Приказом министра труда и социальной защиты населения, зарегистрированным МЮ 29.10.2010 г. №839-1

I. Общие положения

1. Основная цель оценки условий труда и аттестации рабочих мест работающих инвалидов заключается в реализации конституционных прав граждан с ограниченной возможностью деятельности на безопасные условия труда, соответствующие их состоянию и профессиональной ориентации.

2. Аттестация рабочих мест инвалидов по условиям труда проводится на предприятиях, организациях, где используется труд инвалидов. (Пункт в редакции Приказа министра труда и социальной защиты населения, зарегистрированного МЮ 29.10.2010 г. №839-1)

3. Нормативной основой проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (в дальнейшем аттестации) инвалидов являются:

- Трудовой кодекс Республики Узбекистан;
- Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 1995 года №433 «О государственной программе Республики Узбекистан по реабилитации инвалидов на 1996-2000 гг.»;
- Закон о социальной защищенности инвалидов Республики Узбекистан от 18 ноября 1991 года;
- постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 20 августа 2008 года №186 «Об утверждении Положения

о порядке резервирования рабочих мест для трудоустройства лиц, нуждающихся в социальной защите и испытывающих затруднения в поиске работы» (Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2008 г., №34, ст. 333); (Абзац введен в соответствии с Приказом министра труда и социальной защиты населения, зарегистрированным МЮ 29.10.2010 г. №839-1)

Абзацы пятый-восьмой считать абзацами шестым-девятым в соответствии с

Приказом министра труда и социальной защиты населения, зарегистрированным МЮ 29.10.2010 г. №839-1

– СНиП «Проектирование среды жизнедеятельности с учетом потребностей инвалидов и маломобильных групп населения» КМК 2.07.02-96 г.;

– Методика оценки условий труда и аттестации рабочих мест по условиям труда. 1996 г.;

– СанПиНы факторов производственной среды;

– ГОСТы, системы стандартов безопасности труда (ССБТ).

4. Ответственность за своевременное и качественное проведение аттестации рабочих мест инвалидов возлагается на руководителя (владельца) предприятия или организации.

5. Основным научно-методическим учреждением по оценке условий труда и аттестации рабочих мест инвалидов является Центр нормирования и охраны труда при Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан, и НИИСГиПЗ Министерства здравоохранения Республики Узбекистан. (Пункт в редакции Приказа министра труда и социальной защиты населения, зарегистрированного МЮ 29.10.2010 г. №839-1)

II. Порядок проведения аттестации рабочих мест инвалидов

6. Для организации и проведения аттестации руководитель предприятия издает приказ (приложение №1), в котором;

– устанавливается состав постоянно действующей аттестационной комиссии предприятия и ее основные функции. При необходимости определяется состав цеховых (структурных) аттестационных комиссий. В состав постоянно действующей аттестационной

комиссии рекомендуется вводить главного инженера, представителей службы охраны труда, отдела кадров, промышленно-санитарной лаборатории, а также цехового, врача;

– определяются общие сроки и графики проведения работ по аттестации рабочих мест.

7. В обязанности постоянно действующей аттестационной комиссии входит;

– осуществление организационной и методической работы по проведению аттестации рабочих мест;

– определение и привлечение в установленном порядке соответствующих организаций для выполнения работ по изучению условий труда работающих инвалидов;

– составление перечня рабочих мест инвалидов, подлежащих аттестации с присвоением им соответствующего номера и определением границ рабочей зоны;

– подготовка документов и справок, выданных ВТЭКом по группам и причинам инвалидности на каждого работающего инвалида;

– определение объема необходимых исследований вредных и опасных факторов производственной среды, воздействующих на состояние здоровья работающих инвалидов;

– установление на основе Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) соответствия наименований профессий и должностей лиц, занятых на рабочих местах, характеру выполняемых работ. В том случае, если характер выполняемых работ не соответствует ЕТКС, то наименование профессии (должности) приводится в соответствие с составом и содержанием работы по фактически выполняемой работе.

8. Аттестация включает в себя:

– исследование физических, химических, биологических факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса на рабочем месте инвалида, наличия специальных приспособлений для работы инвалидов, оснащенности производственных помещений соответствующими устройствами для лиц, пользующихся инвалидными колясками, лиц с ослабленным зрением и нарушением слуха, а также соответствия рабочей мебели антропометрическим требованиям;

- обоснование отнесения рабочего места инвалида к классу и степени вредности и опасности труда;
- оформление экспертного заключения о возможности использования труда конкретного инвалида на его рабочем месте;
- установление причин возникновения неблагоприятных факторов производственной среды;
- разработку мероприятий по оздоровлению условий труда;
- разрешение споров, которые могут возникнуть между юридическими лицами и работающими инвалидами по поводу оценки условий труда и наличия прав на льготы.

9. По результатам аттестации рабочих мест заполняется «Паспорт санитарно-технического состояния предприятия, использующего труд инвалидов», разработанный Центром нормирования и охраны труда при Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан в рамках реализации постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 ноября 1995 г. №433 «О государственной программе Республики Узбекистан по реабилитации инвалидов на 1996-2000 гг.». (Абзац в редакции Приказа министра труда и социальной защиты населения, зарегистрированного МЮ 29.10.2010 г. №839-1)

Паспорт заполняется 1 раз в 3 года (приложение №2).

III. Методика заполнения паспорта санитарно-технического состояния предприятия, использующего труд инвалидов

10. Паспорт предприятия состоит из четырех блоков, включающих в себя: данные по всему предприятию (табл. 1, 2); данные по цехам (табл. 3, 3а), конкретным рабочим местам (табл. 4, 4а) и экспертную оценку соответствия условий труда на рабочем месте причине инвалидности (табл. 5, 6).

11. Указания к заполнению таблиц:

Таблица 1. «Общие сведения о предприятии»

Заполняется на все предприятие. Распределение инвалидов по группам инвалидности производится на основании документов ВТЭК. Количество инвалидов, повысивших квалификацию или приобретших новую профессию, определяется по соответствующим документам (справка, диплом и т.п.).

Таблица 2. «Характеристика санитарно-бытовых и вспомогательных помещений для нужд инвалидов»

Заполняется в соответствии с требованиями КМК 2.07.02.-96.

«Проектирование среды жизнедеятельности с учетом потребностей инвалидов и маломобильных групп населения», а также СНиП 2.09.04-87 «Административные и бытовые здания».

Таблица 3. «Общие сведения о численности работающих в цехе, участке, где используется труд инвалидов»

Заполняется на каждый цех, участок.

Таблица 3а. «Общие сведения о цехе, участке, где используется труд инвалидов»

Заполняется на каждый цех, участок, исходя из требований документов, перечисленных в объяснении к Таблице 2.

Таблица 4. «Карта аттестации условий труда на рабочем месте»

Заполняется на каждое рабочее место, подлежащее аттестации, с указанием конкретной причины инвалидности, либо точного диагноза заболевания, приведшего к инвалидности. Для описания применяемой технологии на данном рабочем месте используются данные технологического отдела предприятия.

Таблица 4а. «Карта условий труда на рабочее место»

Заполняется в соответствии с «Методикой оценки условий труда и аттестации рабочих мест по условиям труда». Карты условий труда на рабочее место заполняются исходя из замеров по всем факторам производственной среды и трудового процесса.

В случае наличия факторов, не вошедших в карту аттестации, их необходимо вписать. Замеры всех факторов производятся на каждом рабочем месте работающего инвалида.

Если работники данной профессии работают в одинаковых условиях, то заполняется одна карта условий труда.

Таблица 5. «Экспертная оценка соответствия условий труда на рабочем месте причине инвалидности»

Заполняется в соответствии с полученными данными по карте аттестации условий труда, описанию технологического процесса, а также по справкам о состоянии здоровья, выдаваемым ВТЭК на каждого работающего инвалида.

Экспертное заключение о соответствии рабочего места причине инвалидности составляется Врачебно-консультативной комиссией.

(Абзац в редакции Приказа министра труда и социальной защиты населения, зарегистрированного МЮ 29.10.2010 г. №839-1)

Таблица 6. «Ведомость рабочих мест инвалидов, условия труда которых не соответствуют причинам инвалидности»

Заполняется рабочей комиссией (постоянно действующей комиссией) по окончании работ по аттестации рабочих мест и данных Таблицы 5, с указанием возможности реорганизации данного рабочего места.

Таблица 7. «План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочих местах, где применяется труд инвалидов»

Заполняется постоянно действующей аттестационной комиссией на основании Таблицы 6.

12. По завершению работ по аттестации рабочих мест, постоянно действующей аттестационной комиссией составляется «Протокол заседания аттестационной комиссии» (приложение №3).

В протокол вносятся результаты аттестации рабочих мест, при необходимости, дополнительные предложения комиссии по совершенствованию организации работ и улучшению условий труда на рабочих местах инвалидов. В случаях, когда по результатам там аттестации выявлено несоответствие занимаемого рабочего места причине инвалидности и установлены неблагоприятные факторы условий труда на рабочем месте инвалида, решается вопрос о ликвидации отдельных рабочих мест.

13. Для разъяснения понятий, заложенных в основу методических рекомендаций, Центром нормирования и охраны труда при Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан разработаны термины и определения, необходимые для аттестации рабочих мест работающих инвалидов. (Пункт в редакции Приказа министра труда и социальной защиты населения, зарегистрированного МЮ 29.10.2010 г. №839-1)

**Первый заместитель
министра труда**

А.Ақбаров

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Порядку

Образец

ПРИКАЗ №

I. Для проведения аттестации рабочих мест работающих инвалидов создать постоянно действующую аттестационную комиссию в составе:

1. Главный инженер
2. Инженер по ТБ
3. Представитель ОТК и ОК
4. Представитель промышленно-санитарной лаборатории
5. Цеховой врач

II. Для проведения инструментальных замеров и подготовки документов по результатам аттестации рабочих мест заключить хозяйственный договор с _____.

III. Сроки проведения аттестации рабочих мест: *начало* – *конец* 199__ г.

IV. Инженеру по ТБ совместно с ОТЗ составить список рабочих мест, подлежащих аттестации.

**Центр нормирования и охраны труда при
министерстве труда и социальной защиты
населения Республики Узбекистан**

(Гриф в редакции Приказа министра труда и социальной
защиты населения, зарегистрированного МЮ
29.10.2010 г. №839-1)

ПАСПОРТ*
**санитарно-технического состояния предприятия,
использующего труд инвалидов**

ВВЕДЕНИЕ

Рациональное трудоустройство инвалидов возможно при комплексной оценке состояния их здоровья, определении степени трудоспособности (группа инвалидности) и характеристики условий труда на конкретном рабочем месте. «Паспорт санитарно-технического состояния предприятия, использующего труд инвалидов» предназначен для экспертной оценки соответствия состояния условий труда на рабочем месте причине инвалидности каждого работающего.

Наименование
предприятия _____

Директор предприятия

Ведомственная
принадлежность _____

Адрес предприятия _____

«_» _____ 199_ г.

М.П.

Общие сведения о предприятии

№ п/п	Данные по предприятию	Годы	
		199 _ г.	200 _ г.
1	2	3	4
1.	Общая численность работающих, всего		
	из них, инвалидов		
	в том числе: мужчин		
	женщин		
2.	Распределение инвалидов по группам инвалидности		
	I. Группа инвалидности, всего:		
	из них: мужчин		
	женщин		
	II. Группа инвалидности, всего		
	из них: мужчин		
	женщин		
	III. Группа инвалидности, всего		
	из них: мужчин		
женщин			
3.	Количество специализированных:		
	цехов		
	участков, где используется труд инвалидов		
4.	Общее количество рабочих мест для инвалидов		
5.	Количество специализированных рабочих мест для инвалидов		
6.	Количество инвалидов:		
	повысивших квалификацию		
	приобретших новую профессию		
7.	Медицинское обслуживание:		
	медсанчасть		
	поликлиника		
	здравпункт		
	(да, нет)		

ТАБЛИЦА 2

**Характеристика санитарно-бытовых и
вспомогательных помещений для нужд инвалидов**

№ п/п	Наименование бытовых помещений	Годы					
		199_г.			200_г.		
		общее число	из них приспосо- блено для инвали- дов		общее число	из них приспосо- блено для инва- лидов	
			норма	факти- чески		норма	факти- чески
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Гардеробные						
2.	Количество шкафчиков						
3.	Душевые						
4.	Умывальные						
5.	Санузлы:						
	унитазы						
	напольные чаши						
	писуары						
	туалет на улице						
6.	Помещения для личной гигиены женщин						
7.	Помещение для отдыха						
8.	Помещения для сушки и чистки одежды						
9.	Питьевое обеспечение:						
	питьевые фонтанчики						
	сатураторные установки						
	Электрокипяильники						

10.	Количество посадочных мест в столовой					
	из них: для инвалидов-опорников на костылях					
	для инвалидов, передвигающихся на коляске					

ТАБЛИЦА 3

Общие сведения о численности работающих в цехе,
участке, где используется труд инвалидов

Цех, участок _____

№ п/п	Показатели	Годы	
		199 _ г.	200 _ г.
1	2	3	4
1.	Общая численность инвалидов, всего:		
	из них:		
	с I группой инвалидности		
	в том числе: мужчин		
	женщин		
	с II группой инвалидности		
	в том числе: мужчин		
	женщин		
	с III группой инвалидности		
	в том числе: мужчин		
женщин			
2.	Количество специализированных мест для инвалидов		

**Общие сведения о цехе, участке, где используется
труд инвалидов**

Цех, участок _____

№ п/п	Показатели	Годы			
		199_г.		200_г.	
		да	нет	да	нет
1	2	3	4	5	6
1.	Цех, участок расположен:				
	в общем помещении				
	в приспособленном помещении				
	в специально сконструированном помеще- нии				
2.	Система вентиляции:				
	естественная (аэрация)				
	искусственная общеобменная				
	общая приточная с кондиционированием				
	общая приточная без кондиционированием				
	общая вытяжная				
	местная вытяжная				
3.	Вид освещения:				
	естественное				
	искусственное				
	совмещенное				
4.	Система освещения:				
	общая				
	комбинированная				

13. Рабочая мебель соответствие эргономическим требованиям _____ (ГОСТ 12.27.049-80)
(да, нет, частично)
14. Наличие вспомогательных средств на стуле для поддержания тела:
- сидя _____ (да, нет)
- при вставании _____ (да, нет)
регулировка высоты стула _____ (возможна, невозможна, частично)
регулировка спинки стула _____ (возможна, невозможна, частично)
15. Приспособленность рабочего места для лиц, пользующихся инвалидными колясками _____ (да, нет, частично)
16. Наличие дополнительного освещения _____ (да, нет)
17. Наличие звуковых сигнализаторов для подачи аварийных и предупредительных сигналов _____ (да, нет)
18. Наличие иных сигнализаторов для подачи аварийных и предупредительных сигналов _____ (да, нет)
19. Описание применяемой технологии
20. Описание изменения технологии в связи с применением труда инвалидов

ТАБЛИЦА 4А

Карта условий труда на рабочее место

№ п/п	Факторы производственной среды и трудового процесса	Гигиен. нормат. (ПДК, ПДУ)	Гигиен. нормат. для инвалида*	Фактич. велич. фактора	Класс условий труда	Время возд. фактора %
1	2	3	4	5	6	7
1.	Вредные вещества:					
2.	Шум, дБА					

3.	Вибрация локальная, дБ						
4.	Вибрация общая, дБ						
5.	Микроклимат:						
	1. В теплый период года:						
	1.1. Температура воздуха, град. С.						
	1.2. Скорость движения воздуха, м/с						
	1.3. Относительная влажность, %						
	1.4. Температурный индекс						
	1.5. Тепловое излучение, Вт/кв.м						
	2. В холодный период года:						
	2.1. Температура воздуха, град. С.						
	2.2. Скорость движения воздуха, м/с						
2.3. Относительная влажность, %							

6.	Освещенность:					
	1. Естественное освещение (КЕВ), %					
	2. Освещенность рабочей поверхности, (Е) лк.					
7.	Тяжесть труда:					
	1. Физическая динамическая нагрузка, кг.м					
	1.1. Региональная					
	1.2. Общая					
	2. Масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную, кг					
	3. Стереотипные рабочие движения					
	3.1. При локальной нагр.					
	3.2. При региональной нагр.					
	4. Статистическая нагрузка, кгс					
	5. Рабочая поза					
6. Наклоны корпуса, кол/смену						

	Напряженность труда					
	1. Интеллектуальные нагрузки					
	1.1. Содержание работы					
	1.2. Восприятие сигналов					
	1.3. Степень сложности задания					
	1.4. Характер выполняемой работы					
8.	2. Сенсорные нагрузки:					
	2.1. Длительность сосредоточенного наблюдения, % в смену					
	2.2. Плотность сигналов, кол/ч.					
	2.3. Число произв. объектов одновременного наблюдения					
	3. Эмоциональная нагрузка					
	3.1. Степень ответственности					

3.2. Значимость ошибки					
4. Монотонность нагрузок:					
4.1. Число элементов (приемов) в простом задании					
4.2. Продолжительность выполнения (в сек) простого задания					
5. Режим работы:					
5.1. Фактическая продолжительность рабочего дня, ч.					
5.2. Сменность работы					
Общая оценка условий труда:					

Карту условий труда составил _____ (Ф.И.О.) _____ (подпись)

* – заполняется по мере утверждения гигиенических нормативов по использованию труда инвалидов

ТАБЛИЦА 5

**Экспертная оценка соответствия условий труда
на рабочем месте причине инвалидности**

по состоянию на 199_г.

Цех, участок _____

Рабочее место	Причина инвалидности по экспертной классификации	Группа инвалидности	Характеристика вида работ и класс условий труда	Допустимые виды работ и условий труда (заполняется по таблицам экспертных заключений)	Экспертное заключение о соответствии рабочего места причине инвалидности
1	2	3	4	5	6

Заключение составил _____

(Ф.И.О.)

(должность)

(подпись)

Примечание. При изменении причин инвалидности производится повторное экспертное заключение.

ТАБЛИЦА 6

**Ведомость рабочих мест инвалидов, условия труда
которых не соответствуют причинам инвалидности**

Цех, участок _____

Рабочее место	Причина инвалидности	Причина несоответствия	Подлежит реорганизации	
			да	Нет
1	2	3	4	5

ТАБЛИЦА 7

СОГЛАСОВАНО
Председатель рабочей
группы

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель
предприятия

(подпись)

(подпись)

План мероприятий по улучшению и
оздоровлению условий труда на рабочих местах,
где применяется труд инвалидов

Наименование цеха, участка	Мероприятия	Ответственный за выполнение мероприятий	Срок выполнения	Службы, привлекаемые для выполнения мероприятий
1	2	3	4	5

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
к Порядку

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Инвалид

инвалидом является лицо, которое в связи с ограничением жизнедеятельности вследствие наличия физических или умственных недостатков нуждается в социальной помощи и защите

Классификация инвалидов с учетом характера нарушенных функций

люди с малой подвижностью (пользователи кресел-колясок); люди с ослабленным слухом; другие группы инвалидов

Безопасность	—	отсутствие недопустимого риска, связанного с возможностью нанесения ущерба
Безопасность труда	—	состояние условий труда, при котором исключено воздействие на работающих опасных и вредных производственных факторов
Условия труда инвалидов	—	совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность инвалида в процессе труда
Специализированный цех, участок для работы инвалидов	—	пространство, специально предназначенное для постоянного (по сменам) или периодического (в течение рабочего дня) осуществления трудовой деятельности, оснащенное устройствами для передвижения и работы инвалидов
Специализированное рабочее место инвалида	—	место постоянного или временного пребывания инвалида в процессе трудовой деятельности, оборудованное необходимыми устройствами, оснащенное специальной оснасткой и инструментами для безопасного ведения производственного процесса с учетом возможностей инвалидов
Работоспособность (дееспособность)	—	способность человека к активной деятельности, характеризуемая возможностью выполнения работы и функциональным состоянием организма в процессе работы («физиологической ценой» работы)

Рабочее место	—	место постоянного или временного пребывания работающих в процессе трудовой деятельности
Рабочая зона	—	пространство высотой до 2 м над уровнем пола или площадки, на которых находятся места постоянного или временного пребывания работающих
Постоянное рабочее место	—	место, на котором работающий находится большую часть (более 50% или не более 2 часов непрерывно) своего рабочего времени. Если при этом работу осуществляют в различных пунктах рабочей зоны, постоянным рабочим местом считается вся рабочая зона
Коллективное рабочее место	—	место, на котором занято несколько работников без закрепления за каждым из них индивидуальной работы. Коллективное рабочее место при аттестации рассматривается как одно

**ЗАРЕГИСТРИРОВАН
МИНИСТЕРСТВОМ ЮСТИЦИИ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН
05.01.2000 г. №865**

УТВЕРЖДЕН

**МИНИСТЕРСТВОМ
ТРУДА
РЕСПУБЛИКИ
УЗБЕКИСТАН
24.12.1999 г.**

**МИНИСТЕРСТВОМ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ
УЗБЕКИСТАН
22.12.1999 г.**

**СОГЛАСОВАН
СОВЕТОМ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН
20.12.1999 г.**

СПИСОК

**работ с неблагоприятными условиями труда,
на которых полностью или частично
запрещается использование
женского труда**

- I. Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства (00, 01*)
- II. Автомобильный транспорт (00)
- III. Речной транспорт (00), профессии рабочих плавсостава (X)
- IV. Металлообработка
- V. Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы (03)
- VI. Горные работы
- VII. Геологоразведочные и топографогеодезические работы (05)
- VIII. Бурение скважин (06)
- IX. Добыча нефти и газа (06)
- X. Черная металлургия
- XI. Цветная металлургия
- XII. Ремонт оборудования электростанций и сетей (09)
- XIII. Производство медицинского инструмента, приборов и оборудования (16)

- XIV. Производство абразивов (17)
- XV. Производство синтетических алмазов, сверхтвердых материалов и изделий из них и природных алмазов (18)
- XVI. Электротехническое производство
- XVII. Радиотехническое и электронное производства
- XVIII. Производство и ремонт летательных аппаратов, двигателей и их оборудования (22)
- XIX. Химическая промышленность
- XX. Производство стекловолокна, стекловолокнистых материалов, стеклопластиков и изделий из них (29)
- XXI. Производство медикаментов, витаминов, медицинских, бактериальных и биологических препаратов и материалов (31)
- XXII. Переработка резины
- XXIII. Переработка нефти, нефтепродуктов, газа, сланцев, угля (36)
- XXIV. Лесозаготовительные работы (39)
- XXV. Производство целлюлозы, бумаги, картона (41)
- XXVI. Промышленность строительных материалов
- XXVII. Производство стекла и изделий из стекла
- XXVIII. Первичная обработка хлопка и лубяных культур (46)
- XXIX. Текстильная промышленность
- XXX. Легкая промышленность
- XXXI. Пищевая промышленность
- XXXII. Производство мясных продуктов (52)
- XXXIII. Добыча и переработка рыбы ... (54)
- XXXIV. Хлебопекарное производство (55)
- XXXV. Табачно-махорочное производство (55)
- XXXVI. Парфюмерно-косметическое производство (55)
- XXXVII. Добыча и производство поваренной соли (55)
- XXXVIII. Железнодорожный транспорт и метрополитен (56)
- XXXIX. Эксплуатация и летные испытания летательных аппаратов (воздушных судов) (57)
- XL. Работы и профессии рабочих связи (58)
- XLI. Полиграфическое производство
- XLII. Производство музыкальных инструментов (63)
- XLIII. Водопроводно-канализационное хозяйство (69)
- XLIV. Профессии рабочих сельскохозяйственного производства (XX)

КОД	ПРОФЕССИЯ	ВИДЫ РАБОТ
1	2	3
I. ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ, ОБЩИЕ ДЛЯ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА (00, 01)		
11444	Водитель аэросаней	Все виды работ по профессии
11465	Водолаз I, II, III группы специализации работ	-»-
11476	Возчик	Погрузочно-разгрузочные работы вручную
11622	Газоспасатель	Все виды работ по профессии
11768	Грузчик	-»-
11820	Десантник- пожарный	-»-
12618	Истопник	Погрузочно-разгрузочные работы вручную
13148	Котлочист	Все виды работ по профессии
13450	Маляр	Окрасочные работы внутри емкостей с применением лакокрасочных материалов, содержащих свинец, ароматические и хлорированные углеводороды, а также окраска крупногабаритных изделий в закрытых камерах пульверизаторами с применением этих же лакокрасочных материалов
13786	Машинист (кочегар) котельной	Обслуживание паровых и водогрейных котлов с расходом твердого минерального и торфяного топлива более 2500 кг за смену на одного машиниста (кочегара) при загрузке вручную
16435	Парашютист- пожарный	Все виды работ по профессии
18598	Сливщик- разливщик	Работа с вредными веществами не ниже III класса опасности

18602	Смазчик	Горячие работы
19081	Такелажник	Монтаж и демонтаж оборудования
19555	Чистильщик	Чистка труб, печей и газоходов
19778	Электромеханик по лифтам	Все виды работ по профессии
19861	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	-»-

– Работники, занятые на работах с металлической ртутью в открытом виде, кроме занятых на установках и полуавтоматах, где обеспечивается эффективный воздухообмен на рабочем месте

– Работники машинной команды плавучих кранов

– Рабочие, занятые на зачистных, ошкрябочных и малярных работах в судовых и железнодорожных цистернах, судовых танках жидкого топлива и нефтеналивных судов, коффердамах, фор- и ахтерпиках, цепных ящиках, междудонных и междубортных пространствах и других труднодоступных местах

– Рабочие, занятые на монтаже, ремонте и обслуживании контактных сетей, а также воздушных линий электропередач, при работе на высоте свыше 10 м

– Рабочие, занятые на очистке емкостей (резервуаров, мерников, цистерн, барж и т.п.) из-под сернистой нефти, продуктов ее переработки и серосодержащего нефтяного газа

– Рабочие, занятые на работах, связанных с непосредственным тушением пожаров

– Рабочие, занятые на технологических работах с применением цианистых растворов

– Рабочие, занятые обслуживанием плавучих средств и земснарядов с выполнением судовых такелажных работ

– Рабочие, занятые сбором семян с растущих деревьев высотой свыше 4 м

– Рабочие, занятые составлением смеси бензина с этиловой жидкостью

– Рабочие, занятые удалением нечистот вручную

– Рабочие, занятые чисткой ртутных выпрямителей

II. АВТОМОБИЛЬНЫЙ ТРАНСПОРТ (00)

11442	Водитель автомобиля	<p>Работа на автобусе с количеством мест свыше 14 (кроме занятого на внутризаводских, внутригородских, пригородных перевозках и перевозках в сельской местности в пределах одной дневной смены при условии непривлечения к техническому обслуживанию и ремонту автобуса);</p> <p>Работа на автомобиле грузоподъемностью свыше 2, 5 т (кроме занятого на внутризаводских, внутригородских, пригородных перевозках и перевозках в сельской местности в пределах одной дневной смены, при условии непривлечения к техническому обслуживанию и ремонту грузового автомобиля)</p>
13891	Машинист моечных машин	Ручная мойка деталей двигателя автомобиля, работающего на этилированном бензине
18511	Слесарь по ремонту автомобилей	Обкатка двигателя с применением этилированного бензина
18552	Слесарь по топливной аппаратуре	Работа в автохозяйствах на ремонте топливной аппаратуры карбюраторных двигателей, работающих на этилированном бензине
<h3>III. РЕЧНОЙ ТРАНСПОРТ (00), ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ПЛАВСОСТАВА (X)</h3>		
13166	Кочегар судна	Работа на судах, работающих на твердом топливе
13482	Матрос	Работа на пассажирских и грузопассажирских судах (за исключением судов на подводных крыльях и глиссирующих), земснарядах, землесосах

13484	Матрос-водолаз	->-
13493	Матрос-пожарный	->-
13495	Матрос-спасатель	->-
13790	Машинист крана (крановщик)	Работа на плавучем кране
14444	Механизатор (докер-механизатор) комплексной бригады на погрузочно- разгрузочных работах (кроме механизаторов, постоянно работающих крановщиками и водителями внутрипортового транс порта)	Все виды работ по профессии
18091	Рулевой (кормщик)	Работа на судах с ручным приводом рулевого устройства
IV. МЕТАЛЛООБРАБОТКА		
Литейные работы (02)		
11309	Вагранщик	Все виды работ по профессии
11504	Выбивальщик отливок	Ручная выбивка
11971	Завальщик шихты в вагранки и печи	Загрузка шихты вручную
11978	Заварщик отливок	Работа с жидким чугуном
12176	Заливщик металла	Все виды работ по профессии
12264	Земледел	->-
15379	Обрубщик	Работа с пневмоинструментом
16626	Плавильщик металла и сплавов	Все виды работ по профессии

19430	Формовщик ручной формовки	-»-
-------	---------------------------	-----

– Рабочие, занятые подвеской горячего металла на конвейере и обслуживанием оборудования в тоннелях литейных цехов

Сварочные работы (02)		
11620	Газосварщик	Работа в закрытых емкостях (цистернах, котлах и т.п.), а также на высотных сооружениях связи (башнях, мачтах) свыше 10 м и верхолазных работах
19906	Электросварщик ручной сварки	-»-
Котельные, холодноштамповочные и давяльные работы (02)		
11783	Давильщик	Работа вручную
13144	Котельщик	Все виды работ по профессии
19547	Чеканщик	Работа с пневмоинструментом
Кузнечно-прессовые и термические работы (02)		
11170	Бандажник	Горячие работы
17499	Пружинщик	Горячие работы при навивке пружин из проволоки диаметром свыше 10 мм
17712	Раскатчик	Раскатка колец в горячем состоянии
18031	Рессорщик на обработке горячего металла	Все виды работ по профессии
Металлопокрытия и окраска (02)		
11648	Герметизаторщик	Герметизация внутри кессон-баков
16265	Освинцевальщик	Постоянное освинцевание горячим способом (не гальваническим)

– Рабочие, занятые на выплавке, отливке, прокатке, протяжке и штамповке свинцовых изделий, а также освинцевании кабелей и пайке свинцовых аккумуляторов

14288	Машинист укладчика асфальтобетона	-»-
14390	Машинист экскаватора одноковшового	-»-
14392	Машинист экскаватора роторного	Все виды работ по профессии
14411	Машинист электросварочного передвижного агрегата с двигателем внутреннего сгорания	-»-
14413	Машинист электростанции передвижной	Работа на электростанции с двигателем внутреннего сгорания мощностью 150 л.с. и более
14612	Монтажник по монтажу стальных и железобетонных конструкций	Работа на высоте и верхолазные работы
14624	Монтажник связи – антенщик	Работа на высоте
15216	Облицовщик-мраморщик	Работа по обработке мраморных и гранитных плит
15416	Огнеупорщик	Все виды работ по профессии
16462	Паяльщик по свинцу (свинцовопаяльщик)	-»-
16540	Пескоструйщик	-»-
16671	Плотник	-»-
19233	Трубоклад промышленных железобетонных труб	-»-
19234	Трубоклад промышленных кирпичных труб	-»-
19496	Футеровщик (кислотоупорщик)	-»-

– Рабочие, занятые креплением конструкций и деталей с применением строительного пистолета

– Рабочие, занятые на корчевке пней

– Рабочие, занятые на плитоломных работах, разборкой зданий и сооружений

– Рабочие, занятые пробивкой отверстий (борозд, ниш и т.п.) в бетонных, железобетонных и каменных (кирпичных) конструкциях вручную и с применением пневмоинструмента

VI. ГОРНЫЕ РАБОТЫ		
Общие профессии горных, горно-капитальных и горно-разведочных работ (04)		
11078	Аппаратчик химводоочистки	Все виды работ по профессии
11295	Бурильщик шпуров	-»-
11429	Взрывник	-»-
11663	Гидромониторщик	-»-
11891	Доставщик крепежных материалов в шахту	-»-
13193	Крепильщик	-»-
13221	Кузнец-бурозаправщик	-»-
13590	Машинист буровой установки	-»-
13777	Машинист-конвейера	-»-
13910	Машинист насосной установки	-»-
14002	Машинист погрузочной машины	-»-
14295	Машинист установки по бурению стволов шахт полным сечением	-»-

14388	Машинист экскаватора	-»-
14668	Монтер пути	-»-
16249	Опрокидчик	Ручная подкатка и откатка вагонеток
17491	Проходчик	Все виды работ по профессии
18850	Стволовой (подземный)	-»-
19555	Чистильщик	Чистка бункеров
19906	Электросварщик ручной сварки	Все виды работ по профессии
19931	Электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования	Обслуживание механизмов, водяных и воздушных магистралей на горных разработках

– Рабочие и мастера, постоянно занятые на погрузке, разгрузке, сушке, сортировке и упаковке сырья, содержащего радиоактивные вещества, а также постоянно занятые на ремонте оборудования рудников и шахт, загрязненного радиоактивными веществами

– Рабочие и мастера, постоянно занятые на эксплуатационных участках по добыче радиоактивного сырья способом подземного выщелачивания в условиях радиоактивной вредности

Общие профессии обогащения, агломерации, брикетирования (04)		
11908	Дробильщик	Дробление горячего пека в производстве глинозема
13872	Машинист мельниц	Рудоподготовительные работы вручную
15157	Обжигальщик	Ведение процесса обжига сырья и материалов в производстве ртути
17796	Растворщик реагентов	Приготовление и применение ксантогената

– Рабочие, занятые в цехах обогащения свинца

– Рабочие и мастера, занятые на обогащении ниобиевых (лопаритовых) руд

– Рабочие и мастера обогатительных и дробильно-сортировочных фабрик, рудников, шахт и металлургических предприятий, занятые на работах по дроблению, измельчению, помолу и шихтовке руд черных, цветных и редких металлов, плавикового шпата и угля, при которых образуется пыль, содержащая 10 и более процентов свободной двуокиси кремния и при выполнении работ вручную

– Рабочие и мастера, постоянно занятые ведением технологического процесса по обогащению радиоактивного вещества, а также на ремонте оборудования, загрязненного радиоактивными веществами

Добыча и обогащение угля и сланца, строительство угольных и сланцевых шахт и разрезов (04)		
11719	Горнорабочий по предупреждению и тушению пожаров	Все виды работ по профессии
13737	Машинист землесосной установки	-»-
Строительство метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений специального назначения (04)		
14556	Монтажник горного оборудования	Все виды работ по профессии
17495	Проходчик на поверхностных работах	-»-
Добыча руд (04)		
11725	Горнорабочий россыпных месторождений	Все виды работ по профессии
11885	Долотозаправщик	Все виды работ по профессии
11897	Драгер	-»-
13486	Матрос драги	-»-
13704	Машинист драги	-»-
14125	Машинист реактивной установки	-»-

Переработка бурых углей и озокеритовых руд (04)		
10765	Аппаратчик производства горного воска	Все виды работ по профессии
10826	Аппаратчик производства озокерита и озокеритовой продукции	-»-
11908	Дробильщик	-»-
13579	Машинист брикетного пресса	-»-
14104	Машинист разливочной машины	-»-
VII. ГЕОЛОГОРАЗВЕДОЧНЫЕ И ТОПОГРАФОГЕОДЕЗИЧЕСКИЕ РАБОТЫ (05)		
11429	Взрывник	Геофизические работы
14552	Монтажник геодезических знаков	Все виды работ по профессии
19931	Электрослесарь (слесарь) дежурный и по ремонту оборудования	Работа в полевых условиях
VIII. БУРЕНИЕ СКВАЖИН (06)		
11297	Бурильщик эксплуатационного и разведочного бурения скважин на нефть и газ	Все виды работ по профессии
11587	Вышкомонтажник	Все виды работ по профессии
11588	Вышкомонтажник-сварщик	-»-
11590	Вышкомонтажник-электромонтер	-»-
14050	Машинист по цементажу скважин	-»-

14754	Моторист цементно-песчаного агрегата	-»-
14755	Моторист цементно-песчаного агрегата	-»-
16247	Опрессовщик труб	-»-
16839	Помощник бурильщика эксплуатационного и разведочного бурения скважин на нефть и газ (второй)	-»-
16840	Помощник бурильщика эксплуатационного и разведочного бурения скважин на нефть и газ (первый)	-»-
17162	Приготовитель бурового раствора	Приготовление бурового раствора вручную
18497	Слесарь по обслуживанию буровых	Работа непосредственно на буровых
18559	Слесарь-ремонтник	Ремонт бурового оборудования
19312	Установщик буровых замков	Все виды работ по профессии
19838	Электромонтер по обслуживанию буровых	-»-
IX. ДОБЫЧА НЕФТИ И ГАЗА (06)		
13969	Машинист паровой передвижной депарафинизационной установки	Все виды работ по профессии
13979	Машинист передвижного компрессора	-»-
14012	Машинист подъемника	-»-
14065	Машинист промыслового агрегата	-»-

15818	Оператор по гидравлическому разрыву пластов	-»-
15866	Оператор по подготовке скважин к капитальному и подземному ремонту	-»-
15870	Оператор по подземному ремонту скважин	-»-
15908	Оператор по химической обработке скважин	-»-
18559	Слесарь-ремонтник	Монтаж и обслуживание технологического оборудования, ремонт нефтепромышленного оборудования
198761	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Ремонт и обслуживание технологического оборудования

– Рабочие и инженерно-технические работники, постоянно занятые на подземной добыче нефти

Х. ЧЕРНАЯ МЕТАЛЛУРГИЯ		
Общие профессии черной металлургии (07)		
12815	Ковшевой	Работа с расплавленным металлом
14852	Нагревальщик металла	Работа в методических, камерных печах и колодцах прокатного и трубного производства
15327	Обработчик поверхностных пороков металла	Работа с пневмоинструментом
19220	Транспортировщик шихты	Все виды работ по профессии

Доменное производство (07)		
11420	Верховой доменной печи	Все виды работ по профессии
11487	Водопроводчик доменной печи	-»-
11699	Горновой доменной печи	-»-
13596	Машинист вагон-весов	-»-
18409	Скиповой	-»-
Сталеплавильное производство (07)		
13721	Машинист завалочной машины	Все виды работ по профессии
14463	Миксеровой	-»-
14773	Набивщик блоков	-»-
16638	Плавильщик раскислителей	-»-
16758	Подручный сталевара конвертера	Все виды работ по профессии
16760	Подручный сталевара мартеновской печи	-»-
16765	Подручный сталевара установки электрошлакового переплава	-»-
16767	Подручный сталевара электропечи	-»-
17627	Разливщик стали	-»-
18771	Сталевар конвертера	-»-
18773	Сталевар мартеновской печи	-»-
18779	Сталевар установки электрошлакового переплава	-»-

18781	Сталевар электропечи	-»-
Трубное производство (07)		
11326	Вальцовщик калибровочного стана	Все виды работ по профессии
11344	Вальцовщик стана горячего проката труб	-»-
11347	Вальцовщик стана печной сварки труб	-»-
11349	Вальцовщик стана холодного проката труб	-»-
11354	Вальцовщик трубоформовочного стана	-»-
11489	Волочильщик труб	Работа на немеханизированных станках
12664	Калибровщик труб на прессе	Все виды работ по профессии
13225	Кузнец на молотах и прессах	Все виды работ по профессии
16748	Подручный вальцовщика стана горячего проката труб	-»-
16752	Подручный вальцовщика стана холодного проката труб	-»-
Ферросплавное производство (07)		
11702	Горновой ферросплавных печей	Все виды работ по профессии
16845	Плавильщик ферросплавов	-»-

- Рабочие, занятые выплавкой кремнистых сплавов в открытых дуговых печах

- Рабочие, занятые получением металлического хрома и хромо-содержащих сплавов алюминотермическим способом

XI. ЦВЕТНАЯ МЕТАЛЛУРГИЯ

Общие профессии цветной металлургии (08)

12163	Заливщик анодов	Заливка подовых секций в производстве алюминия, силумина и кремния
14568	Монтажник на ремонте ванн	Пробурирование углублений под катодный стержень в производстве алюминия, силумина и кремния
17369	Прокатчик горячего металла	Все виды работ по профессии
18559	Слесарь-ремонтник	Обслуживание и ремонт металлургического оборудования в основных металлургических цехах
18749	Спекальщик	Все виды работ по профессии
19614	Шихтовщик	Работа у печей
19861	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Обслуживание и ремонт металлургического оборудования в основных металлургических цехах

Производство цветных и редких металлов, производство порошков из цветных металлов (08)

10058	Анодчик в производстве алюминия	Все виды работ по профессии
11511	Выбивщик титановой губки	-»-
11559	Выливщик-заливщик металла	-»-
12728	Катодчик	-»-
12895	Конвертерщик	-»-
12899	Конденсаторщик	-»-
13977	Машинист перегружателей	Ремонтные работы в труднодоступных местах в производстве глинозема
14620	Монтажник реакционных аппаратов	Монтаж и демонтаж ванн и печей

16288	Отбивщик ртути	Все виды работ по профессии
16460	Паяльщик по вини пласти	->-
16581	Печевой в производстве цинковой пыли	->-
16585	Печевой на вельцпечах	Получение окиси цинка
16587	Печевой на восстановлении и дистилляции титана и редких металлов	Все виды работ по профессии
15593	Печевой по восстановлению никелевого порошка	Все виды работ по профессии
18596	Печевой по переработке титаносодержащих и редкоземельных материалов	->-
16613	Плавильщик	->-
19628	Шламовщик электролитных ванн	Чистка ванн вручную
19774	Электролизник расплавленных солей	Все виды работ по профессии

- Рабочие, занятые в отделении переработки шлаков методом возгона на фьюмингоустановке в производстве олова
- Рабочие, занятые в плавильных цехах, а также по переработке огарков в производстве ртути
- Рабочие и мастера, занятые в отделениях (на участках) хлорирования и ректификации сырья (шлаков)
- Рабочие и мастера, занятые в производстве алюминия электролитическим способом
- Рабочие и мастера, занятые в цехах (отделениях и участках) восстановления четыреххлористого титана (тетрахлорида) и сепарации металла в производстве металлического титана
- Рабочие и мастера, занятые в цехах (отделениях и участках) производства тетрахлорида

- Рабочие и мастера, занятые в цехах хлорирования лопаритового концентрата

- Рабочие и сменные инженерно-технические работники, занятые на технологических процессах в производстве ртути и ее соединений, кроме производства с дистанционным управлением

Обработка цветных металлов (08)		
17359	Прокатчик горячего металла	Прокатка цветных металлов и сплавов
XII. РЕМОНТ ОБОРУДОВАНИЯ ЭЛЕКТРОСТАНЦИЙ И СЕТЕЙ (09)		
19855	Электромонтер по ремонту воздушных линий электропередач	Верхолазные работы, ремонт высоковольтных линий электропередач
19859	Электромонтер по ремонту и монтажу кабельных линий	Постоянная занятость спайкой оловянистых кабелей и кабелей с полихлорвиниловыми и полиэтиленовыми оболочками
XIII. ПРОИЗВОДСТВО МЕДИЦИНСКОГО ИНСТРУМЕНТА, ПРИБОРОВ И ОБОРУДОВАНИЯ (16)		
11878	Дозировщик ртути	Дозировка ртути вручную
XIV. ПРОИЗВОДСТВО АБРАЗИВОВ (17)		
11163	Балансировщик-заливщик абразивных кругов	Заливка свинцом абразивных изделий
13583	Машинист бульдозера	Горячая разборка печей сопротивления в производстве абразивов
16615	Плавильщик абразивных материалов	Все виды работ по профессии
16740	Подинщик	Работа в цехе корунда
17586	Разборщик печей сопротивления	Работа в цехе производства карбида кремния

19376	Формовщик абразивных изделий на бакелитовой, вулканитовой и эпоксидной связках	Все виды работ по профессии
XV. ПРОИЗВОДСТВО СИНТЕТИЧЕСКИХ АЛМАЗОВ, СВЕРХТВЕРДЫХ МАТЕРИАЛОВ И ИЗДЕЛИЙ ИЗ НИХ И ПРИРОДНЫХ АЛМАЗОВ (18)		
17992	Рекуператорщик алмазов	Рекуперация кислотами и хромовым ангидридом вручную
XVI. ЭЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКОЕ ПРОИЗВОДСТВО		
Общие профессии электротехнического производства (19)		
11840	Дистиллировщик ртути	Все виды работ по профессии
19428	Формовщик ртутных выпрямителей	Работа с открытой ртутью
Электроугольное производство (19)		

– Рабочие, занятые на плавке пека

Кабельное производство (19)		
16245	Опрессовщик кабелей свинцом или алюминием	Опрессовка свинцом горячим способом
19029	Съемщик оболочек с кабельных изделий	Съемка только свинцовых оболочек
Производство химических и других источников тока (19)		
13388	Литейщик изделий из свинцовых сплавов	Все виды работ по профессии
14460	Мешальщик сухой массы (для свинцовых аккумуляторов)	-»-
16640	Плавильщик свинцовых сплавов	-»-

17695	Разрубщик аккумуляторных пластин	Штамповка-разделение отформированных свинцовых пластин
-------	----------------------------------	--

XVII. РАДИОТЕХНИЧЕСКОЕ И ЭЛЕКТРОННОЕ ПРОИЗВОДСТВА

Общие профессии электронной техники (20)

12174	Заливщик магнитных сплавов на печках-кристаллизаторах	Все виды работ по профессии
12562	Испытатель деталей и приборов	Испытание приборов в термобарокамерах при температурах + 28 °С и выше, - 60 °С и ниже при условии непосредственного нахождения в них
16649	Плавильщик шпооплава и висмута	Все виды работ по профессии

XVIII. ПРОИЗВОДСТВО И РЕМОНТ ЛЕТАТЕЛЬНЫХ АППАРАТОВ, ДВИГАТЕЛЕЙ И ИХ ОБОРУДОВАНИЯ (22)

18509	Слесарь по ремонту авиадвигателей	Ремонт моторов и агрегатов, работающих на этилированном бензине
18513	Слесарь по ремонту агрегатов	-»-

XIX. ХИМИЧЕСКАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ

Общие профессии химических производств (24)

10168	Аппаратчик выщелачивания	Все виды работ по профессии
10517	Аппаратчик плавления	Плавка и обогащение пека
11061	Аппаратчик фильтрации	Чистка фильтров от механических примесей вручную
12086	Загрузчик-выгрузчик	Ручная загрузка-выгрузка, работа с дихлорэтаном

15880	Оператор по обслуживанию пылегазоулавливающих установок	Работа в сернокислотном цехе
17413	Пропарщик	Раздирка-запарка каучука
Производство неорганических продуктов (25)		

- Рабочие, занятые на отжимке йода
- Рабочие, занятые на технологических стадиях в производстве жидкого хлора и двуокиси хлора
- Рабочие, занятые на технологических стадиях в производстве хлора ртутным способом
- Рабочие и сменные инженерно-технические работники, занятые в роторном, конденсационном отделениях в производстве сероуглерода
- Рабочие и сменные инженерно-технические работники, занятые на печах и ручном дроблении карбида кальция
- Рабочие и сменные инженерно-технические работники, занятые на технологических стадиях в производстве мышьяковистых и мышьяковых соединений
- Рабочие и сменные инженерно-технические работники, занятые на технологических стадиях в производстве фосгена
- Рабочие и сменные инженерно-технические работники, занятые на технологических стадиях в производстве четыреххлористого кремния
- Рабочие, руководители и специалисты, занятые на работах с фтором, фтористым водородом и фторидами (кроме работ, выполняемых в лабораториях с применением плавиковой кислоты и фторидов)

Производство органических продуктов (25)

- Рабочие, занятые на технологических стадиях в производстве капролактама
- Рабочие, занятые на технологических стадиях в производстве полиуретана
- Рабочие, занятые на технологических стадиях полимеризации и выделения продукта в производстве хлоропренового каучука

– Рабочие и инженерно-технические работники, занятые на технологических стадиях в производстве этиловой жидкости

– Рабочие и сменные инженерно-технические работники, занятые на технологических стадиях в производстве анилина, паранит-роанилина, анилиновых солей и флюсов

– Рабочие и сменные инженерно-технические работники, занятые на технологических стадиях в производстве бензатрона и его хлор- и бромпроизводных, вилонтрона

– Рабочие, служащие и инженерно-технические работники, занятые непосредственно в производствах и станции растворения бензидаина и его аналогов

– Рабочие и сменные инженерно-технические работники, занятые на технологических стадиях в производстве бензола, толуола, ксилола

– Рабочие и сменные инженерно-технические работники, занятые на технологических стадиях в производстве катализаторов, содержащих мышьяк

– Рабочие и сменные инженерно-технические работники, занятые на технологических стадиях в производстве пестицидов

– Рабочие и сменные инженерно-технические работники, занятые на технологических стадиях в производстве хлоропрена

– Рабочие и сменные инженерно-технические работники, занятые на технологических стадиях в производстве хлорпикрина

– Рабочие и сменные инженерно-технические работники, занятые на технологических стадиях в производстве четыреххлористого углерода, рематола, совола

Лакокрасочные производства (26)		
13191	Краскотер	Приготовление свинцовых красок вручную

– Рабочие и сменные инженерно-технические работники, занятые на технологических стадиях в производствах: свинцового глета и сурика, свинцовых кронов, белил, свинцовой зелени и ярмедянки

Производство химических волокон (28)		
10921	Аппаратчик регенерации	Восстановление сероуглерода

**XX. ПРОИЗВОДСТВО СТЕКЛОВОЛОКНА,
СТЕКЛОВОЛОКНИСТЫХ МАТЕРИАЛОВ,
СТЕКЛОПЛАСТИКОВ И ИЗДЕЛИЙ ИЗ НИХ (29)**

– Рабочие, занятые на контактном формовании крупногабаритных изделий площадью 1, 5 кв. м и более

**XXI. ПРОИЗВОДСТВО МЕДИКАМЕНТОВ, ВИТАМИНОВ,
МЕДИЦИНСКИХ, БАКТЕРИЙНЫХ И БИОЛОГИЧЕСКИХ
ПРЕПАРАТОВ И МАТЕРИАЛОВ (31)**

10593	Аппаратчик получения синтетических гормонов	Работа с препаратами тестостерона и его производных в производстве андрогенов
10976	Аппаратчик стерилизации	Все виды работ по профессии
11061	Аппаратчик фильтрации	Разборка и сборка фильтр-прессов с размером рам более 500 мм вручную в производстве антибиотиков, получении морфина из опия-сырца
16871	Стерилизаторщик материалов и препаратов	Все виды работ по профессии

XXII. ПЕРЕРАБОТКА РЕЗИНЫ

**Общие профессии производства и переработки
резиновых смесей (33)**

11495	Вулканизаторщик	Загрузка, выгрузка изделий в котлах длиною свыше 6 м, вулканизация гребных валов
14135	Машинист резиносмесителя	Все виды работ по профессии
15987	Прессовщик-вулканизаторщик	Ремонт поручней эскалатора, вулканизация резины
18003	Ремонтировщик резиновых изделий	Изготовление и ремонт крупногабаритных резиновых деталей и изделий, вулканизация армированных деталей (крупные покрышки, резиновые топливные баки, резервуары, транспортные ленты и т.п.)

– Рабочие, занятые в отделениях: холодной вулканизации, выработки рацоля и фактисов

Производство, восстановление и ремонт шин (33)		
11495	Вулканизаторщик	Все виды работ по профессии
18230	Сборщик покрышек	Сборка большегрузных покрышек
XXIII. ПЕРЕРАБОТКА НЕФТИ, НЕФТЕПРОДУКТОВ, ГАЗА, СЛАНЦЕВ, УГЛЯ (36)		
12823	Коксоочиститель	Все виды работ по профессии
12825	Коксоразгрузчик	-»-

– Рабочие, занятые в экстракционных цехах и отделениях в производстве ароматических углеводов

– Рабочие, занятые приготовлением мышьяковых растворов при очистке серосодержащего нефтяного газа

– Рабочие и сменные инженерно-технические работники, занятые на технологических установках этилирования бензина

XXIV. ЛЕСОЗАГОТОВИТЕЛЬНЫЕ РАБОТЫ (39)		
11929	Дровокол	Работа вручную
XXV. ПРОИЗВОДСТВО ЦЕЛЛЮЛОЗЫ, БУМАГИ, КАРТОНА (41)		
10729	Аппаратчик приготовления химических растворов	Растворение хлора
11372	Варщик волокнистого сырья	Все виды работ по профессии
11404	Варщик целлюлозы	-»-
11902	Древопар	-»-
11914	Дробильщик колчедана	-»-
12082	Загрузчик балансов в дефибреры	-»-

12116	Загрузчик колчеданных, серных печей и турм	-»-
12125	Загрузчик сульфата	-»-
12755	Кислотчик	-»-
14465	Миксовщик	-»-
15238	Обмуровщик кислотных резервуаров	-»-
16221	Опиловщик фибры	-»-
17426	Пропитчик бумаги и бумажных изделий	Все виды работ по профессии
17841	Регенераторщик сернистой кислоты	-»-
18559	Слесарь-ремонтник	Работа в производстве сульфитной целлюлозы и сернистой кислоты
18602	Смазчик	-»-
18623	Содовщик	Все виды работ по профессии
18924	Сушильщик бумагоделательной (картоноделательной) машины	Работа на быстроходных бумагоделательных и картоноделательных машинах, работающих со скоростью от 400 и более метров в минуту
19511	Хлорщик	Все виды работ по профессии
19861	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работа в производстве сульфитной целлюлозы и сернистой кислоты
XXVI. ПРОМЫШЛЕННОСТЬ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ		
Производство цемента (42)		

- Рабочие по очистке шламовых бассейнов и болтушек

Обработка камня и производство камнелитейных изделий (42)		
12168	Заливщик камнелитейных изделий	Все виды работ по профессии
12686	Камневар	-»-
12690	Камнетес	-»-
14968	Наладчик оборудования по обработке камня	-»-
17770	Распиловщик камня	Все виды работ по профессии
19483	Фрезеровщик камня	-»-
Производство железобетонных изделий и конструкций (42)		
17880	Резчик бетонных и железобетонных изделий	Все виды работ по профессии
Производство теплоизоляционных материалов (43)		
11200	Битумщик	Все виды работ по профессии
11309	Вагранщик	-»-
11370	Варщик битума	-»-
Производство мягкой кровли и гидроизоляционных материалов (43)		
12084	Загрузчик варочных котлов	Все виды работ по профессии
XXVII. ПРОИЗВОДСТВО СТЕКЛА И ИЗДЕЛИЙ ИЗ СТЕКЛА		
Общие профессии по производству стекла и стеклоизделий (44)		
12732	Кварцедув	Все виды работ по профессии, кроме изготовления изделий диаметром до 100 мм и толщиной стенки до 3 мм
12734	Кварцеплавильщик	Все виды работ по профессии
18740	Составщик шихты	Работа вручную с применением свинцового сурика
19503	Хальмовщик	Все виды работ по профессии

Производство строительного, технического, хозяйственно-бытового и медицинского стекла (44)		
13176	Красильщик зеркал	Работа с применением ртути
XXVIII. ПЕРВИЧНАЯ ОБРАБОТКА ХЛОПКА И ЛУБЯНЫХ КУЛЬТУР (46)		
17115	Прессовщик сырья и волокна	Все виды работ по профессии
17481	Протравщик хлопковых семян	-»-
XXIX. ТЕКСТИЛЬНАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ		
Общие профессии производства текстиля (47)		
18189	Оператор шлифовального оборудования	Немеханизированный подъем и снятие валиков
19558	Чистильщик вентиляционных установок	Все виды работ по профессии
Пенькоджутовое производство (47)		
17166	Приготовитель волокна	Все виды работ по профессии
Шерстяное производство (47)		
16848	Помощник мастера	Работа в ткацком цехе в производстве сукон
17399	Промывальщик технических сукон	Работа вручную
Валяльно-войлочное производство (47)		
11361	Валяльщик	Изготовление плотных войлоков
15079	Насадчик валов	Работа вручную
19031	Съемщик обуви с колодок	-»-

XXX. ЛЕГКАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ

Общие профессии производств легкой промышленности (48)

12356	Изготовитель макетов матриц	Все виды работ по профессии
Кожевенное и кожсырьевое производство (48)		
14424	Мездрильщик	Мездрение и разбивка крупного кожевенного сырья, кантовка крупных кож на колодах вручную
17371	Прокатчик кож	Прокатка крупных и жестких кож на катках
17742	Раскройщик кожевенного сырья	Все виды работ по профессии
18658	Сортировщик кожевенно-мехового сырья	Сортировка крупного кожевенного сырья
19563	Чистильщик изделий, полуфабрикатов и материалов	-»-
19567	Чистильщик лица голяя	Чистка крупных кож и крупного кожевенного сырья на колодах вручную

– Рабочие, занятые на загрузке и выгрузке крупного кожевенного сырья и полуфабрикатов в дубильные, красильные и жировальные барабаны

– Рабочие отмочно-зольных цехов кожзаводов, занятые транспортировкой, выгрузкой и загрузкой крупного кожевенного сырья и полуфабрикатов вручную

Производство кожаной обуви (48)

19397	Формовщик деталей и изделий	Работа на машинах типа «Анклепф»
Дубильно-экстрактовое производство (48)		

– Рабочие, занятые на колке клбняника

XXXI. ПИЩЕВАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ**Общие профессии производств пищевой промышленности (51)**

10226	Аппаратчик диффузии	Обслуживание диффузоров периодического действия при загрузке вручную
12032	Заготовщик льда	Заготовка льда в водоемах и укладка его в бунты
12342	Изготовитель костяного угля	Все виды работ по профессии
13959	Машинист очистительных машин	Разборка машин вручную

– Рабочие, занятые тюковкой отходов гофрено-тарного производства

XXXII. ПРОИЗВОДСТВО МЯСНЫХ ПРОДУКТОВ (52)

11206	Боец скота	Выполнение операций: оглушения, подцепки, обескровливания крупного рогатого скота и свиней; нутровки, съемки шкур крупного рогатого скота ручным способом: распиловки туш рогатого скота горизонтальным способом
14426	Мездрильщик шкур	Все виды работ по профессии
15367	Обработчик шкур,	—»—

XXXIII. ДОБЫЧА И ПЕРЕРАБОТКА РЫБЫ ... (54)

12100	Загрузчик-выгрузчик пищевой продукции	Загрузка решеток с консервами в автоклавы вручную
15341	Обработчик рыбы	Выливка-выгрузка рыбы вручную из чанов, ларей, судов, прорезей и других водоходных емкостей; перемешивание рыбы в посольных чанах вручную
17071	Прессовщик-отжимщик пищевой продукции	Прессовка (отжимка) рыбы в бочках вручную

17268	Приемщик плавсредств	Все виды работ по профессии
18095	Рыбак прибрежного лова	Ручная тяга закидных неводов, подледный лов рыбы на закидных неводах, ставных сетях и вентерях

– Рабочие, занятые на кантовке бочек с рыбой вручную

XXXIV. ХЛЕБОПЕКАРНОЕ ПРОИЗВОДСТВО (55)		
19137	Тестовод	Работа на тестосмесительных машинах с подкатными дежами емкостью свыше 330 л при перемещении их вручную
XXXV. ТАБАЧНО-МАХОРОЧНОЕ ПРОИЗВОДСТВО (55)		
16771	Подсобный рабочий	Транспортировка тюков с табаком
XXXVI. ПАРФЮМЕРНО-КОСМЕТИЧЕСКОЕ ПРОИЗВОДСТВО (55)		

– Рабочие, занятые на размоле амидохлорной ртуты

XXXVII. ДОБЫЧА И ПРОИЗВОДСТВО ПОВАРЕННОЙ СОЛИ (55)		
14833	Навальщик соли в бассейнах	Все виды работ по профессии
16709	Подготовитель бассейнов	-»-
17517	Путевой рабочий на озере	-»-
XXXVIII. ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫЙ ТРАНСПОРТ И МЕТРОПОЛИТЕН (56)		
10047	Аккумуляторщик	Все виды работ по профессии

11242	Бригадир (освобожденный) предприятий железнодорожного транспорта и метрополитена	Аварийно-восстановительные работы
11448	Водитель дрезины	Работа на железнодорожных линиях широкой колеи
11618	Газорезчик	Текущий и капитальный ремонт путей и тоннельных сооружений
11620	Газосварщик	-»-
12680	Каменщик	Кладка кирпича, ремонт зданий и сооружений
12907	Кондуктор грузовых поездов	Все виды работ по профессии
13152	Кочегар паровозов в депо	-»-
13225	Кузнец на молотах и прессах	Ковка заготовок для запасных частей подвижного состава и инструментов; термическая обработка (закалка, отпуск и отжиг деталей)
23187	Мастер	Аварийно-восстановительные работы
13689	Машинист двигателя внутреннего сгорания	Все виды работ по профессии
13656	Машинист дизель-поезда	-»-
13771	Машинист компрессора передвижного с двигателем внутреннего сгорания	-»-
13827	Машинист локомотива на парамах	-»-
13890	Машинист моечной установки	-»-
13895	Машинист мотовоза	Работа на железнодорожных линиях широкой колеи

14409	Машинист электропоезда	Все виды работ по профессии
14668	Монтер пути	-»-
15126	Носильщик	Перемещение багажа и ручной клади
16856	Помощник машиниста дизель-поезда	Все виды работ по профессии
16887	Помощник машиниста электропоезда	-»-
17035	Прессовщик колесных пар	-»-
17308	Пробивальщик-продувальщик труб	-»-
17336	Проводник по сопровождению грузов	Сопровождение грузов на открытом подвижном составе
17393	Промывальщик котлов паровозов	Все виды работ по профессии
17863	Регулировщик скорости движения вагонов	-»-
18450	Слесарь зумпфового агрегата	-»-
18540	Слесарь по ремонту подвижного состава	Ремонт гарнитуры на паровозах при их тепловой промывке; работы в огневой и дымовой коробках, на продувке низа и желобов электроподвижного состава и тепловозов с электрической передачей; разборка, ремонт и сборка сливных приборов и предохранительных клапанов; осмотр и заправка клапанов сливных приборов в цистернах изпод нефтепродуктов и химпродуктов; очистка от окалина, нагара и ржавчины оборудования электроподвижного состава
18559	Слесарь-ремонтник	Все виды работ по профессии

18585	Слесарь-электрик по обслуживанию и ремонту оборудования метрополитена	-»-
18587	Слесарь-электрик по обслуживанию и ремонту станционного и тоннельного оборудования метрополитена	-»-
18589	Слесарь-электрик по обслуживанию и ремонту эскалаторов	-»-
18726	Составитель поездов	Все виды работ по профессии
19081	Такелажник	Аварийно-восстановительные работы
19167	Тоннельный рабочий	Строительно-ремонтные работы в тоннеле, работа с пневмоинструментом
19756	Электрогазосварщик	Текущий и капитальный ремонт путей и тоннельных сооружений
25410	Электромеханик	Аварийно-восстановительные работы; Работа в дистанции электрокабельных сетей и освещения и в дистанции сигнализации, централизации и блокировки
19804	Электромонтажник по кабельным сетям	Все виды работ по профессии
19812	Электромонтажник по силовым сетям и электрооборудованию	-»-
19825	Электромонтер контактной сети	Работа на электрофицированных железных дорогах и на высоте
19874	Электромонтер-релейщик	Обслуживание и ремонт электроустановок с напряжением свыше 1000 В
19876	Электромонтер связи	Все виды работ по профессии

19890	Электромонтер устройств сигнализации, централизации, блокировки	-»-
19906	Электросварщик ручной сварки	Текущий и капитальный ремонт путей и тоннельных сооружений

– Рабочие по погрузке асбестовых отходов, постоянно работающие в балластном карьере асбестовых отходов

XXXIX. ЭКСПЛУАТАЦИЯ И ЛЕТНЫЕ ИСПЫТАНИЯ ЛЕТАТЕЛЬНЫХ АППАРАТОВ (ВОЗДУШНЫХ СУДОВ) (57)

10005	Авиационный механик (техник) по планеру	Техническое обслуживание самолетов (вертолетов)
10007	Авиационный механик (техник) по приборам и электрооборудованию	-»-
10012	Авиационный техник по горюче-смазочным материалам	Заправка летательных аппаратов и спецмашин этилированным бензином
22445	Инженер по техническому обслуживанию, ремонту и диагностике авиационной техники	Все виды работ по профессии
15126	Носильщик	Перемещение багажа и ручной клади в аэропортах

– Рабочие, занятые очисткой и ремонтом внутритопливных баков газотурбинных самолетов

– Рабочие, занятые приготовлением битума и ремонтом взлетно-посадочных полос и рулежных дорожек (заливка швов) на аэродромах

XL. РАБОТЫ И ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ СВЯЗИ (58)

10060	Антенщик-мачтовик	Все виды работ по профессии
-------	-------------------	-----------------------------

– Работники, занятые эксплуатационно-техническим обслуживанием радиооборудования и аппаратуры связи на высотных сооружениях (башнях, мачтах) высотой свыше 10 м, не оборудованных лифтами

ХЛІ. ПОЛИГРАФИЧЕСКОЕ ПРОИЗВОДСТВО		
Формные процессы полиграфического производства (59)		
14974	Наладчик полиграфического оборудования	Работа на участках: отливки стереотипов, шрифта, наборных и пробельных материалов
16377	Отливщик	Все виды работ по профессии
16863	Стереотипер	–»–

– Рабочие, занятые на отливочных операциях и отделке стереотипа

Печатные процессы (59)		
19201	Травильщик форм глубокой печати	Все виды работ по профессии

– Рабочие, занятые на работах в печатном отделении глубокой печати (кроме приемки и упаковки готовой продукции)

ХЛІІ. ПРОИЗВОДСТВО МУЗЫКАЛЬНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ (63)		
12308	Изготовитель деталей для духовых инструментов	Все виды работ по профессии
ХЛІІІ. ВОДОПРОВОДНО-КАНАЛИЗАЦИОННОЕ ХОЗЯЙСТВО (69)		
16155	Оператор хлораторной установки	Все виды работ по профессии
18447	Слесарь аварийно-восстановительных работ	Очистка канализации

**XLIV. ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА (XX)**

19205	Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства	Работа на тракторах, оборудованных опрыскивателями и опрыскивателями, при работе с ядохимикатами
-------	--	--

- Рабочие, занятые на работах в колodцах, жижеcборниках, циcтернах, cилоcохранилищах и cенажных башнях
- Рабочие, занятые на укладке дренажных трубок вручную
- Рабочие, занятые погрузкой и разгрузкой трупов животных конфискованных и патологического материала
- Рабочие, занятые cъемкой шкур трупов крупного рогатого cкота, лошадей и на разрубке туш
- Рабочие, занятые транспортировкой, погрузкой, разгрузкой и применением ядохимикатов

Список разработан в соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан и постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 18 февраля 1999 года №73.

С выпуском настоящего Списка считать утратившим силу «Список работ с неблагоприятными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин», зарегистрированный Министерством юстиции Республики Узбекистан 28 мая 1996 г. за №248.

Разработчики:

Республиканский научно-исследовательский институт охраны труда Министерства труда Республики Узбекистан;

Научно-исследовательский институт санитарии, гигиены и профзаболеваний Министерства здравоохранения Республики Узбекистан

* Номер выпуска ЕТКС

«Бюллетень нормативных актов министерств, государственных комитетов и ведомств Республики Узбекистан», 2000 г., №1, стр. 33

МУНДАРИЖА

Кириш.....	4
Введение	6
Меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳуқуқий асослари	8
Правовые основы охраны труда	13
Меҳнатни муҳофаза қилишнинг ривожланиш босқичлари	21
Этапы развития охраны труда.....	25
Меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар.....	29
Нормативно-правовые акты Республики Узбекистан по охране и безопасности труда	51
Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексдан кўчирма.....	72
Выписка из кодекса Республики Узбекистан Об административной ответственности	77
Ўзбекистон Республикасининг Жиноят кодексидан кўчирма	82
Выписка из Уголовного кодекса Республики Узбекистан.....	87
Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.....	92
Трудовой кодекс Республики Узбекистан	253
Ўзбекистон Республикасининг Қонуни 06.05.1993 й. 839-ХII сон Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида.....	404
Закон Республики Узбекистан 06.05.1993 г. №839-ХII Об охране труда.....	431
Ўзбекистон Республикасининг Қонуни 29.08.1996 й. 265-І сон Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида.....	456
Закон Республики Узбекистан 29.08.1996 г. №265-І Об охране здоровья граждан.....	490
Ўзбекистон Республикасининг Қонуни 26.08.2015 й. ЎРҚ-393-сон Аҳолининг санитария-эпидемиологик осойишталиги тўғрисида.....	522
Закон Республики Узбекистан 26.08.2015 г. №ЗРУ-393 О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения.....	551
Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарори 2008 йил 8 август, 175-сон Тиббий-меҳнат экспертиза хизмати бошқариш тузилмасини ва фаолиятини ташкил этишни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида	579

Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан 8 августа 2008 г. №175 О мерах по совершенствованию структуры управления и организации службы врачебно-трудовой экспертизы	603
Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарори 2010 йил 2 сентябрь 193-сон Тиббий-меҳнат экспертиза хизмати фаолиятини ташкил этишни такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида.....	624
Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан 2 сентября 2010 г., №193 О дополнительных мерах по совершенствованию организации деятельности службы врачебно-трудовой экспертизы.....	643
Ўзбекистон Республикаси соғлиқни сақлаш вазирининг буруғи 04.02.2014 й., 38-сон	662
Приказ министра здравоохранения Республики Узбекистан 04.02.2014 г., №38.....	666

Изоҳ ва қайдлар учун

1. ...	1
2. ...	2
3. ...	3
4. ...	4
5. ...	5
6. ...	6
7. ...	7
8. ...	8
9. ...	9
10. ...	10
11. ...	11
12. ...	12
13. ...	13
14. ...	14
15. ...	15
16. ...	16
17. ...	17
18. ...	18
19. ...	19
20. ...	20
21. ...	21
22. ...	22
23. ...	23
24. ...	24
25. ...	25
26. ...	26
27. ...	27
28. ...	28
29. ...	29
30. ...	30
31. ...	31
32. ...	32
33. ...	33
34. ...	34
35. ...	35
36. ...	36
37. ...	37
38. ...	38
39. ...	39
40. ...	40
41. ...	41
42. ...	42
43. ...	43
44. ...	44
45. ...	45
46. ...	46
47. ...	47
48. ...	48
49. ...	49
50. ...	50
51. ...	51
52. ...	52
53. ...	53
54. ...	54
55. ...	55
56. ...	56
57. ...	57
58. ...	58
59. ...	59
60. ...	60
61. ...	61
62. ...	62
63. ...	63
64. ...	64
65. ...	65
66. ...	66
67. ...	67
68. ...	68
69. ...	69
70. ...	70
71. ...	71
72. ...	72
73. ...	73
74. ...	74
75. ...	75
76. ...	76
77. ...	77
78. ...	78
79. ...	79
80. ...	80
81. ...	81
82. ...	82
83. ...	83
84. ...	84
85. ...	85
86. ...	86
87. ...	87
88. ...	88
89. ...	89
90. ...	90
91. ...	91
92. ...	92
93. ...	93
94. ...	94
95. ...	95
96. ...	96
97. ...	97
98. ...	98
99. ...	99
100. ...	100

Ҳуқуқий нашр

**Ўзбекистон Республикасининг
Меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлигига оид
норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари
ТЎПЛАМИ**

**СБОРНИК
нормативно-правовых актов
Республики Узбекистан
по охране и безопасности труда**

I

ТОМ

Мухаррир: Абдулла ШАРОПОВ
Бадний муҳаррир: Баҳриддин БОЗОРОВ
Техник муҳаррир: Дилшод НАЗАРОВ
Саҳифаловчи: Иномжон ЎСАРОВ
Мусахҳих: Ғиёсиддин БОЛИЕВ

Наشريёт лицензияси: АI №134, 27.04.2009

Теришга берилди: 20.10.2017 й.

Босишга рухсат этилди: 30.01.2018 й.

Офсет қоғози. Қоғоз бичими: 84x108 1/32.

Times гарнитураси. Офсет босма.

Ҳисоб-нашриёт т.: 33,8. Шартли б.т.: 38,64.

Адади: 1 000 нусха.

Буюртма № 039.

«AKADEMNASHR» нашриётида тайёрланди.
100156, Тошкент шаҳри Чилонзор тумани 20^А-мавзе 42-уй.

Тел.: (+99871) 217-16-77

e-mail: info@akademnashr.uz

web: www.akademnashr.uz

«PRINT LINE GROUP» ХК босмахонасида чоп этилди.
100096, Тошкент шаҳри Бунёдкор шохкўчаси 44-уй.

ISBN 978-9943-4983-6-5



9 789943 498365

