



**O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat
munosabatlari vazirligi**



**Yengil sanoat va charm sanoati korxonalarida
xotin-qizlar uchun qulay va xavfsiz mehnat sharoitlarini
yaratish, ularning mehnatiga munosib ish haqqi to‘lash,
mehnatni muhofaza qilish, mehnat munosabatlari bilan
bog‘liq masalalarda ish beruvchilarning mas’uliyatini
oshirishga doir**

TAVSIYALAR

KIRISH

Inson faoliyatining eng qadimiy sohasi bo‘lgan to‘qimachilik, tikuv-trikotaj yo‘nalishi asosan xotin-qizlar mehnatiga asoslangan bo‘lib, ishlab chiqarishning o‘ziga xos xususiyatlariga qarab mehnat sharoitlarining noqulayligi (ishlab chiqarish changi, namligi, texnologik jarayonda qo‘llaniladigan turli kimyoviy moddalar hamda dastgoh va asbob uskunalar xavfliligi, ishning monotonligi va boshqa) bilan bog‘liq.

Bu esa xotin-qizlar mehnatidan foydalanishda ishlab chiqarish jarayonlarini texnologik va tashkiliy usullari mehnat xavfsizligi masalalariga e‘tiborni kuchaytirishni talab qiladi. Ular mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha me‘yoriy talablarini o‘z ichiga olgan amaldagi qonunchilik va normativ-huquqiy hujjatlar talablari asosida amalga oshirilishi mumkin.

O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi qonuniga muvofiq, ish beruvchilar bilan mehnat munosabatlarida bo‘lgan xodimlar uchun xavfsiz va sog‘lom mehnat sharoitlarni ta‘minlash bo‘yicha ish beruvchilarga bir qancha vazifalar yuklatilgan. Bu esa korxonada mehnatni muhofaza qilishni boshqarishning zamonaviy usullarini ishlab chiqish va qo‘llashni taqozo etadi.

O‘zbekiston Respublikasida oxirgi yillarda mehnat jarayonida insonning xavfsizligi, hayoti va sog‘lig‘i, ish qobiliyati saqlanishini ta‘minlash borasida keng ko‘lamli islohotlar amalga oshirilmoqda. Xususan, mehnatni muhofaza qilish sohasidagi asosiy to‘rtta vakolatlarni amalga oshirish, mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilariga o‘tkazib berilishi, mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha davlat va jamoat nazorati kuchaytirishi borasidagi barcha amalga oshirilayotgan tadbirlar eng avvalo korxonada va tashkilotlarda, ish o‘rinlarida mehnat sharoitlarini yaxshilashga, ishlab chiqarishdagi jarohatlanishni oldini olishga qaratilgan.

1. Amaldagi qonunchilik asosida xotin-qizlarga berilgan imtiyozlar

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI MEHNAT KODEKSIDAN KO‘CHIRMA

XIV bob. Ayrim toifadagi xodimlarga beriladigan qo‘shimcha kafolat va imtiyozlar

1-§. Ayollarga va oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg‘ul shaxslarga beriladigan qo‘shimcha kafolatlar

224-modda. Homilador ayollarni va bolasi bor ayollarni ishga qabul qilishdagi kafolatlar

Homiladorligi yoki bolasi borligi sababli ayollarni ishga qabul qilishni rad etish va ularning ish haqini kamaytirish taqiqlanadi. Homilador ayolni yoki uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayolni ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda ish beruvchi rad etishning sabablarini ularga yozma ravishda ma‘lum qilishi shart. Mazkur shaxslarni ishga qabul qilishni rad etganlik ustidan sudga shikoyat qilinishi mumkin.

226-modda. Homilador ayollarni yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta‘siridan xoli bo‘lgan ishga o‘tkazish

Tibbiy xulosaga muvofiq homilador ayollarning ishlab chiqarish normalari, xizmat ko‘rsatish normalari kamaytiriladi yoki ular avvalgi ishlaridagi o‘rtacha oylik ish haqi saqlangan holda yengilroq yoxud noqulay ishlab chiqarish omillarining ta‘siridan xoli bo‘lgan ishga o‘tkaziladi.

Homilador ayolga yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillari ta‘siridan xoli bo‘lgan ish berish masalasi hal etilgunga qadar, u ana shu sababdan ishga chiqmagan barcha ish kunlari uchun o‘rtacha oylik ish haqi saqlangan holda ishdan ozod etilishi lozim.

227-modda. Ikki yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollarni yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta’siridan xoli bo‘lgan ishga o‘tkazish

Ikki yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollar avvalgi ishini bajarishi mumkin bo‘lmagan taqdirda, bolasi ikki yoshga to‘lgunga qadar avvalgi ishidagi o‘rtacha oylik ish haqi saqlangan holda yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta’siridan xoli bo‘lgan ishga o‘tkaziladi.

228-modda. Tungi ishlarda, ish vaqtidan tashqari ishlarda, dam olish kunlaridagi ishlarda ayollar mehnatini qo‘llanishni va ularni xizmat safariga yuborishni cheklash

Homilador ayollarni va o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolasi (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi) bor ayollarni ularning roziligisiz tungi ishlarga, ish vaqtidan tashqari ishlarga, dam olish kunlaridagi ishlarga jalb qilishga va xizmat safariga yuborishga yo‘l qo‘yilmaydi. Shu bilan birga homilador ayollarni va uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollarni tungi ishlarga jalb qilishga bunday ish ona va bolaning sog‘lig‘i uchun xavf tug‘dirmasligini tasdiqlovchi tibbiy xulosa bo‘lgan taqdirdagina yo‘l qo‘yiladi.

228-1-modda. Uch yoshga to‘lmagan bolalari bor, byudjet hisobidan moliyaviy jihatdan ta’minlanadigan tashkilotlar va muassasalarda ishlayotgan ayollarning ish vaqtining qisqartirilgan muddatiga bo‘lgan huquqi

Uch yoshga to‘lmagan bolalari bor, byudjet hisobidan moliyaviy jihatdan ta’minlanadigan muassasalar va tashkilotlarda ishlayotgan ayollarga ish vaqtining haftasiga o‘ttiz besh soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati belgilanadi.

Ish vaqtining qisqartirilgan muddati chog‘ida ushbu moddaning birinchi qismida ko‘rsatilgan ayollar mehnatiga haq har kungi to‘liq ish muddati chog‘ida tegishli toifadagi xodimlar uchun belgilangan miqdorda to‘lanadi.

229-modda. Ayollarga va oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg‘ul shaxslarga to‘liqsiz ish vaqti belgilash

Homilador ayolning, o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolasi (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi) bor ayolning, shu jumladan homiyligida shunday bolasi bor ayolning yoki oilaning betob a’zosini parvarish qilish bilan band bo‘lgan shaxsning iltimosiga ko‘ra, ish beruvchi tibbiy xulosaga muvofiq ularga to‘liqsiz ish kuni yoki to‘liqsiz ish haftasi (119-modda) belgilashga majburdir.

230-modda. Qo‘shimcha dam olish kuni

Nogiron bolasini tarbiyalayotgan ota-onaning biriga (vasiyga, homiyga) bola o‘n olti yoshga to‘lgunga qadar davlat ijtimoiy sug‘urtasi mablag‘lari hisobidan bir kunlik ish haqi miqdorida haq to‘lagan holda oyiga qo‘shimcha bir dam olish kuni beriladi.

231-modda. Ayollarga yillik ta’tillarni berish navbatini belgilashdagi imtiyozlar

Homilador ayollarga va bola tuqqan ayollarga yillik ta’tillar, ularning xohishiga ko‘ra, tegishlicha homiladorlik va tug‘ish ta’tilidan oldin yoki undan keyin yoxud bolani parvarishlash ta’tilidan keyin beriladi.

O‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bitta va undan ortiq bolani (o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolani) tarbiyalayotgan yolg‘iz ota, yolg‘iz onaga (beva erkaklar, beva ayollar, nikohdan ajrashganlar, yolg‘iz onalarga) va muddatli harbiy xizmatni o‘tayotgan harbiy xizmatchilarning xotinlariga yillik ta’tillar, ularning xohishiga ko‘ra yoz vaqtida yoki ular uchun qulay bo‘lgan boshqa vaqtda beriladi (144-modda).

232-modda. O‘n ikki yoshga to‘lmagan bolasi yoki o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi bor ayollar uchun qo‘shimcha ta‘tillar

O‘n ikki yoshga to‘lmagan ikki va undan ortiq bolasi yoki o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi bor ayollarga har yili uch ish kunidan kam bo‘lmagan muddat bilan haq to‘lanadigan qo‘shimcha ta‘til beriladi.

O‘n ikki yoshga to‘lmagan ikki va undan ortiq bolasi yoki o‘n olti yoshga to‘lmagan nogiron bolasi bor ayollarga ularning xohishiga ko‘ra, har yili o‘n to‘rt kalendar kundan kam bo‘lmagan muddat bilan ish haqi saqlanmagan holda ta‘til beriladi. Bunday ta‘til yillik ta‘tilga qo‘shib berilishi yoki ish beruvchi bilan kelishib belgilanadigan davrda undan alohida (to‘liq yoxud qismlarga bo‘lib) foydalanilishi mumkin.

233-modda. Homiladorlik va tug‘ish ta‘tillari

Ayollarga tuqqunga qadar yetmish kalendar kun va tuqqanidan keyin ellik olti kalendar kun (tug‘ish qiyin kechgan yoki ikki va undan ortiq bola tug‘ilgan hollarda — yetmish kalendar kun) muddati bilan homiladorlik va tug‘ish ta‘tillari berilib, davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqa to‘lanadi.

Homiladorlik va tug‘ish ta‘tili jamlangan holda hisoblab chiqilib, tug‘ishga qadar amalda bunday ta‘tilning necha kunidan foydalanilganidan qat‘iy nazar ayolga to‘liq beriladi.

234-modda. Bola ikki va uch yoshga to‘lgunga qadar parvarishlash uchun beriladigan ta‘tillar

Homiladorlik va tug‘ish ta‘tili tugaganidan keyin ayolning xohishiga ko‘ra, unga bolasi ikki yoshga to‘lgunga qadar bolani parvarishlash uchun ta‘til berilib, bu davrda qonunchilikda belgilangan tartibda nafaqa to‘lanadi.

Ayolga, uning xohishiga ko‘ra, bolasi uch yoshga to‘lgunga qadar bolani parvarishlash uchun ish haqi saqlanmaydigan qo‘shimcha ta‘til ham beriladi.

Bolani parvarishlash uchun beriladigan ta‘tillardan bolaning otasi, buvisi, buvasi yoki bolani amalda parvarishlayotgan boshqa qarindoshlari ham to‘liq yoki uni qismlarga bo‘lib foydalanishlari mumkin.

Ayol yoki ushbu moddaning uchinchi qismida ko‘rsatilgan shaxslar o‘z xohishlariga ko‘ra, bolani parvarishlash ta‘tili davrida to‘liq bo‘lmagan ish vaqti rejimida yoki ish beruvchi bilan kelishib, uyda ishlashlari mumkin. Bunda ularning nafaqa olish huquqlari (ushbu moddaning birinchi qismi) saqlanib qoladi.

Bolani parvarishlash ta‘tillari davrida ayolning ish joyi (lavozimi) saqlanadi. Bu ta‘tillar mehnat stajiga lekin hammasini jamlaganda ko‘pi bilan uch yil, shu jumladan mutaxassisligi bo‘yicha ish stajiga ham qo‘shiladi.

Bolani parvarishlash ta‘tillarining vaqti, basharti jamoa shartnomasida, korxonaning boshqa lokal hujjatida yoxud mehnat shartnomasida o‘zgacha hol nazarda tutilmagan bo‘lsa, keyingi haq to‘lanadigan yillik ta‘til olish huquqini beradigan ish stajiga qo‘shilmaydi.

235-modda. Yangi tug‘ilgan bolalarni farzandlikka olgan yoki bolalarga vasiy qilib belgilangan shaxslarga beriladigan ta‘tillar

Yangi tug‘ilgan bolalarni bevosita tug‘uruqxonadan farzandlikka olgan yoki bolalarga vasiy qilib belgilangan shaxslarga bola farzandlikka olingan (vasiylik belgilangan) kundan boshlab, bola tug‘ilgan kundan e‘tiboran ellik olti kalendar kun (ikki yoki undan ortiq bola asrab olingan (vasiylik belgilangan) taqdirda esa yetmish kalendar kun) o‘tgunga qadar bo‘lgan davrda davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha nafaqa to‘lagan holda ta‘til beriladi va ularning xohishiga ko‘ra, bola uch yoshga to‘lgunga qadar bolani parvarishlash uchun qo‘shimcha ta‘tillar beriladi (234-modda).

236-modda. Bolani ovqatlantirish uchun beriladigan tanaffuslar

Ikki yoshga to'lmagan bolasi bor ayollarga, dam olish va ovqatlanish uchun beriladigan tanaffusdan tashqari, bolani ovqatlantirish uchun qo'shimcha tanaffuslar ham beriladi. Bu tanaffuslar kamida har uch soatda bir marta har biri o'ttiz minutdan kam bo'lmagan muddat bilan beriladi. Ikki yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq bolasi bo'lgan taqdirda, tanaffusning muddati kamida bir soat qilib belgilanadi.

Bolani ovqatlantirish uchun beriladigan tanaffuslar ish vaqtiga kiritiladi va o'rtacha oylik ish haqi hisobi bo'yicha haq to'lanadi.

Bolasi bor ayolning xohishiga ko'ra, bolani ovqatlantirish uchun beriladigan tanaffuslar dam olish va ovqatlanish uchun belgilangan tanaffusga qo'shib berilishi yoki umumlashtirilib, ish kunining (ish smenasining) boshiga yoki oxiriga ko'chirilib, ish kuni (ish smenasi) shunga yarasha qisqartirilishi mumkin.

Bu tanaffuslarning aniq muddati va ularni berish tartibi jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilab qo'yiladi.

237-modda. Homilador va bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishdagi kafolatlar

Homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi, korxonaning butunlay tugatilish hollari bundan mustasno, bunday hollarda mehnat shartnomasi ularni albatta ishga joylashtirish sharti bilan bekor qilinadi. Mazkur ayollarni ishga joylashtirishni mahalliy mehnat organi ularni ishga joylashtirish davrida qonunchilikda belgilangan tegishli ijtimoiy to'lovlar bilan ta'minlagan holda amalga oshiradi.

Muddati tugaganligi sababli mehnat shartnomasi bekor qilingan hollarda ham ish beruvchi ushbu moddaning birinchi qismida ko'rsatib o'tilgan ayollarni ishga joylashtirishi shart. Ishga joylashtirish davrida bu ayollarning ish haqi saqlanib qoladi, biroq bu muhlat muddatli mehnat shartnomasi tugagan kundan boshlab uch oydan oshmasligi kerak.

238-modda. Onasiz bolalarni tarbiyalovchi shaxslarga beriladigan kafolatlar va imtiyozlar

Ayollarga onalik bilan bog'liq holda beriladigan kafolatlar va imtiyozlar (tungi ishlarga va ish vaqtidan tashqari ishlarga, dam olish kunlaridagi ishlarga jalb etishni va xizmat safarlariga yuborishni cheklash, shuningdek qo'shimcha ta'tillar berish, imtiyozli ish rejimlarini o'rnatish hamda mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarda belgilangan boshqa kafolatlar va imtiyozlar), onasiz bolalarni (ona vafot etgan, onalik huquqlaridan mahrum etilgan, uzoq vaqt davolash muassasalarida bo'lgan va bolalari to'g'risida ona sifatida g'amxo'rlik qilmagan boshqa hollarda) tarbiyalayotgan otalarga, shuningdek voyaga yetmagan bolalarning vasiylariga (homiylariga) ham tatbiq etiladi.

Ushbu moddaning birinchi qismida ko'rsatilgan kafolatlar va imtiyozlar, shuningdek ota-ona g'amxo'rligidan mahrum bo'lgan bolalarni amalda tarbiya qilayotgan buviga, buvaga yoki boshqa qarindoshlarga ham beriladi.

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASINING SANITARIYA QOIDALARI, ME‘YORLARI VA GIGIYENIK ME‘YORLARI

18 yoshdan kichik bo‘lgan qizlar va ayollar uchun og‘ir yuklarni qo‘lda ko‘tarish va tashishda ruxsat etilgan yuklama me‘yorlari № sonli SanQvaM 0364-18

1. Umumiy qoidalar

1. Sanitariya me‘yorlari «Aholini sanitar-epidemiologik farovonligi to‘g‘risida» gi O‘ZR qonunini amalda ro‘yobga chiqarishga qaratilgan. Sanitariya me‘yorlari barcha vazirliklar, idoralar, tashkilotlar (mulk shaklidan qat‘iy nazar) va O‘zbekiston respublikasi hududida ishlovchi 18 yoshdan kichik bo‘lgan qizlar va ayollar mehnat sharoitini sanitariya nazoratini amalga oshiruvchi Davlat sanitariya-epidemiologiya nazorati markazlari uchun majburiydir.

2. Ushbu sanitariya me‘yorlarining talablari me‘yoriy-texnik hujjatlarda inobatga olinishi lozim: qurilish me‘yorlari va qoidalarida, texnik sharoitlarda, yo‘riqnomalarda, uslubiyatlar va hokazolarda, ishlab chiqarish obyektlarida, texnologik va foydalanish talablarida, texnologik va injenerlik uskunalariga, ishlab chiqarish me‘yorlarini hisoblab chiqishda, ishchi kuchiga ehtiyoj bo‘lganda, texnologik xarita va jarayonlarni ishlab chiqishda, barcha o‘quv muassasalari uchun majburiy hisoblanadi.

18 yoshdan kichik bo‘lgan qizlar uchun og‘ir yuklarni qo‘lda ko‘tarish va tashishda yo‘l qo‘yilishi mumkin bo‘lgan yuklamalarning ruxsat etilgan me‘yorlari

1. 18 yoshdan kichik bo‘lgan qizlarni yuklarni ko‘tarishi va tashishi quyida keltirilgan me‘yorlardan oshib ketmasa va ular doimiy bajaradigan ishi bilan bog‘liq bo‘lsa va ish vaqtining uchdan bir qismidan iborat bo‘lganda ruxsat etiladi.

2. 18 yoshdan kichik bo‘lgan qizlarni faqat 4,1 kg dan og‘ir bo‘lgan yuklarni ko‘taradigan ishlarga jalb etishga ruxsat etilmaydi

3. 18 yoshdan kichik bo‘lgan qizlar uchun yuklarni qo‘lda ko‘tarish va tashish massasi 7 kg dan oshmasligi kerak (1 jadval).

4. 18 yoshdan kichik bo‘lgan qizlarga yuklarni bir g‘ildirakli zambilg‘altakda va ikki g‘ildirakli aravachada tashishga ruxsat etilmaydi.

5. Og‘ir yuklarni uch va to‘rt g‘ildirakli aravachalarda tashishda yukning chegaraviy vazn 52 kg oshmasligi kerak, bunda tekis yuzada tashishga chegaraviy ko‘tarish ko‘rsatkichi 0,01 bo‘lgan holda ruxsat etiladi.

6. Og‘ir yuklar vagonetkalarda tashilganda yukning chegaraviy vazni 224 kg dan oshmasligi kerak, bunda ko‘tarish ko‘rsatkichi 0.01 dan oshmagan holda faqat relslarda harakatlanishga ruxsat etiladi.

7. 14-15 yoshdagi qizlar uchun yuklarni qo‘lda ko‘tarish va tashish alohida holatlarda ruxsat beriladi, bunda 3 bandda qayd qilingan hamma me‘yoriy yuklamalar 2 baravar kamaytiriladi.

8. 14-15 yoshdagi qizlar uchun yuklarni aravachalarda, zambillarda va vagonetkalarda tashishga ruxsat berilmaydi.

1-jadval

18 yoshdan kichik bo‘lgan qizlar uchun og‘ir yuklarni qo‘lda ko‘tarish va tashishda yuklamalarning chegaraviy me‘yorlari

Tashish turi	Yukning chegaraviy vazni	Chegaraviy ko‘tarish me‘yori* va tashish sharoiti
Qo‘lda	7 kg gacha	0,01 dan oshmasligi kerak

Bir g'ildirakli arava	ruxsat etilmaydi	-
Ikki g'ildirakli aravacha	ruxsat etilmaydi	-
Uch va to'rt g'ildirakli arava	52 kg	Tekis yuzada 0,02 dan oshmagan holda harakatlanishga ruxsat etiladi
Vagonetka	224	0,01 dan oshmagan holda faqat relslarda harakatlanishga ruxsat etiladi

* Chegaraviy ko'tarish - bu eng yuqori balandlikning yo'lining uzunligiga nisbati.

Barcha yuk me'yorlari yukning og'irligi bilan birgalikda ularni ko'tarishlari va tashishlari mumkin bo'lgan moslamalarni ham o'z ichiga oladi.

Ayollar uchun og'ir yuklarni qo'lda ko'tarish va tashishda yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan yuklamalarning ruxsat etilgan me'yorlari

9. Boshqa ishlarga almashlab ishlash sharti bilan yukni ko'tarish va ko'chirishda uning vazni 9 kg dan ortmasligi lozim. (2-jadval).

10. Ish smenasi davomida doimiy ravishda ko'tariladigan yukning vazni 6 kg dan oshmasligi kerak..

11. Ish smenasining har bir soatida ishchi yuzadan ko'chiriladigan yuklarning yig'indi vazni 300 kg dan oshmasligi kerak

12. Ish smenasining har bir soatida poldan ko'chiriladigan yuklarning yig'indi vazni 150 kg dan oshmasligi kerak.

13. Ish smenasi davomida ishchi yuzadan ko'chiriladigan yuklarning yig'indi vazni 2500 kg dan oshib ketmasligi kerak.

14. Smena davomida poldan ko'chiriladigan yuklarning yig'indi vazni 1250 kg dan oshib ketmasligi kerak.

15. Ikki kishi birgalikda zambilda tashiladigan yuklarning chegaraviy vazni 22 kg (3-jadval) dan oshib ketmasligi kerak. Barcha ishlarda oyoqchali zambillaridan foydalanishga yo'l qo'yilmaydi.

16. Bitta g'ildirakli aravada og'ir yuklarni ko'chirishda yukning chegaraviy vazni 25 kg dan oshmasligi kerak. Bitta g'ildirakli aravada og'ir yuklarni tashishga faqat sirpanchiq yog'ochda bajarilgandagina yo'l qo'yiladi. Bunda chegaraviy ko'tarish (eng yuqori balandlikning yo'lining uzunligiga nisbati) 0,02 dan oshib ketmasligi lozim.

17. Og'ir yuklarni uch va to'rt g'ildirakli aravachalarda tashishda yukning chegaraviy vazni 50 kg dan oshmasligi kerak, bunda notekis yuzada tashishga chegaraviy ko'tarish ko'rsatkichi 0,01 bo'lgan holda ruxsat etiladi

18. Og'ir yuklarni ikki g'ildirakli qo'l aravachada tashilganda yukning chegaraviy vazni 60 kg dan ortmasligi kerak, bunda polning tekis yuzasida tashishga chegaraviy ko'tarish ko'rsatkichi 0,02 bo'lgan holda, notekis tuproq yoki tosh yo'lda chegaraviy ko'tarish ko'rsatkichi 0,01 dan oshmagan holda ruxsat etiladi.

19. Og'ir yuklar vagonetkalarda tashilganda yukning chegaraviy vazni 300 kg dan oshmasligi kerak. Bunda ko'tarish ko'rsatkichi 0.01 dan oshmagan holda faqat relslarda harakatlanishga ruxsat etiladi

2-jadval

Ayollar uchun og'ir yuklarni ko'tarish va tashishda yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan chegaraviy yuklamalarning me'yorlari

Og'ir yuklarni ko'tarish va ko'chirishning xususiyatlari	Yukning yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan chegaraviy vazni, kg
1. Og'ir yuklarni ko'tarish va ko'chirish va ko'chirishni boshqa ishlar bilan almashilgan holda bajarish	9
2. Doimiy ravishda butun ish smenasi davomida og'ir yuklarni ko'tarish va ko'chirish	6
3. Ish smenasining har bir soati davomida ko'chiriladigan yuklarning yig'indi vazni:	
- ishchi yuzadan	300
- poldan ortib ketmasligi kerak	150
4. Ish smenasi davomida ko'chiriladigan yuklarning yig'indi vazni:	
- ishchi yuzadan	2500
- poldan ortib ketmasligi kerak	1250

Izoh: 1. Ko'tarilayotgan va ko'chirilayotgan yukning vazniga qadoqlanadigan idishlar va o'ramlarning vazni ham kiritiladi.

2. Stolning bo'yi darajasi ishchi yuzaning darajasi deb hisoblanadi.

3-jadval

Ayollar uchun og'ir yuklarni tashish va ko'chirishning chegaraviy me'yorlari

Tashish turi	Yukning chegaraviy vazni, kg	Tashish sharoiti va chegaraviy ko'tarish me'yori
Qo'lda (1 kishiga)	9	Tekis yuzada
Zambilda (2 kishiga)	22	Tekis yuzada
Bir g'ildirakli arava	22	0,02 oshmagan holda faqat taxtadan yumalatish
Uch va to'rt g'ildirakli arava	50	Notekis yuzada 0,01 dan oshmagan holda
Ikki g'ildirakli qo'l aravacha	60	Tekis yuzada 0.02 dan oshmagan holda

		Notekis yuzada 0.01 dan oshmagan holda
Vagonetkalar	300	0,01 dan oshmagan holda faqat relslarda

* Chegaraviy ko'tarish- bu eng yuqori balandlikning yo'lining uzunligiga nisbati.

Homilador ayollar uchun og'ir yuklarni qo'lda ko'tarish va tashishda yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan yuklamalarning ruxsat etilgan me'yorlari

20. Homilador ayollar bel sohasidan yuqori bo'lgan mehnat predmetlarini ko'tarish bilan, poldan ko'tariladigan mehnat predmetlari, oyoq mushaklarini va qorin atrofi mushaklarini pressini statik zo'riqishini paydo bo'lishi bilan, majburiy ish holatida turish (cho'kkalab o'tirish, tizzasi bilan o'tirish, egilgan holatda turish, qorni va ko'kragi bilan asbob-uskunalariga hamda mehnat predmetlariga tayangan holda turish), tanani 15 darajaga burgan holatda turish bilan bog'liq bo'lgan ishlab chiqarish operatsiyalarini bajarishlari mumkin emas

21. Homilador ayollar uchun oyoq pedalidan foydalanib boshqariladigan asbob-uskunalarda ishlaydigan ishlar, asab-emotsional zo'riqish bilan kechadigan konveyerdagi majburiy ritmdagi ishlar mustasno qilinadi.

22. Boshqa ishlarga almashlab ishlash sharti bilan yukni ko'tarish va ko'chirishda uning vazni (1 soatda 2 martadan) 2,5 kg dan ortmasligi lozim. (4-jadval).

23. Ish smenasi davomida doimiy ravishda ko'tariladigan va tashiladigan yukning vazni 1,25 kg dan oshmasligi kerak.

24. Ish smenasining har bir soatda ishchi yuzadan 5 metrgacha bo'lgan masofaga ko'chiriladigan yuklarning yig'indi vazni 60 kg dan oshmasligi kerak, poldan ko'tarishga ruxsat etilmaydi.

25. 8 soatlik ish smenasida ishchi yuzadan ko'chiriladigan yuklarning yig'indi vazni 480 kg dan oshmasligi kerak.

4-jadval

Homilador ayollar uchun og'ir yuklarni ko'tarish va tashishda yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan chegaraviy yuklamalarning me'yorlari

Og'ir yuklarni ko'tarish va ko'chirishning xususiyatlari	Yukning yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan chegaraviy vazni, kg
1. Og'ir yuklarni ko'tarish va ko'chirishda boshqa ishlar bilan almashilgan holda bajarish	2,5
2. Doimiy ravishda butun ish smenasi davomida og'ir yuklarni ko'tarish va ko'chirish	1,25
Ish smenasining har bir soati davomida ko'chiriladigan yuklarning yig'indi vazni	
- ishchi yuzadan	60
- poldan ortib ketmasligi kerak	yo'l qo'yilmaydi

3. Ish smenasi davomida ko‘chiriladigan yuklarning yig‘indi vazni:	
- ishchi yuzadan	480
- poldan ortib ketmasligi kerak	yo‘l qo‘yilmaydi

Izoh: Ko‘tarilayotgan va ko‘chirilayotgan yukning vazniga qadoqlanadigan idishlar va o‘ramlarning vazni ham kiritiladi.

2. Mehnatni muhofaza qilish sohasida tashkilotning siyosati

Korxonaning mehnatni muhofaza qilish sohasidagi siyosati—bu ish beruvchi tomonidan mehnatni muhofaza qilish sohasidagi davlat tomonidan tartibga solinadigan talablarni bajarish va o‘z ixtiyori bilan qabul qilgan majburiyatlarini kafolatli bajarishi niyatini oshkora hujjatlashtirilgan deklaratsiyasi.

Mehnatni muhofaza qilish siyosati quyidagicha ta‘minlaydi:

- mehnat faoliyati jarayonida xodimlarning sog‘ligi va hayotini saqlash ustuvorligi;
- ish joylaridagi mehnat sharoitlarining mehnatni muhofaza qilish talablariga muvofiqligi;
- xodimlar sog‘lig‘ining yomonlashishi, ishlab chiqarishda jarohatlanish, kasb kasalligiga chalinish holatlarining oldini olish bo‘yicha izchil va uzluksiz chora-tadbirlarni amalga oshirish, shu jumladan kasbiy tavakkalchilik xavflarni boshqarish orqali;
- xodimlarning individual xususiyatlarini hisobga olish, shu jumladan ish joylarini loyihalash orqali, uskunalar, asboblar, xom ashyo va materiallarni, shaxsiy va jamoaviy himoya vositalarini tanlash, ishlab chiqarish va texnologik jarayonlarni loyihalash;
- mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimini uzluksiz takomillashtirish va samaradorligini oshirish;
- mehnatni muhofaza qilish va mehnatni muhofaza qilish talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarini ta‘minlashni boshqaruvida xodimlarni, vakillik yoki vakolatli organlarni jalb qilinishini ta‘minlashi shart;
- imkoni boricha xavfsiz mehnat sharoitlarini ta‘minlashda shaxsiy manfaatdorlik;
- o‘z faoliyatining xususiyatlaridan kelib chiqqan holda mehnatni muhofaza qilish sohasidagi boshqa majburiyatlarni bajarish.

Mehnatni muhofaza qilish siyosati o‘zida quyidagilarni aks ettiradi:

- ish beruvchining ish joyidagi mehnat sharoitlarining mehnatni muhofaza qilish talablariga muvofiqligi;
- xodimlarning jarohatlanishlari va sog‘liqlari yomonlashuvining oldini olish bo‘yicha ish beruvchining majburiyatlari;
- ish beruvchining faoliyatidagi o‘ziga xos xususiyatlari va u amalga oshiradigan iqtisodiy faoliyat turlarining (turlarini) kasbiy xavf darajasini belgilaydigan ma‘lumotlar;
- mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimi ishlashini takomillashtirish tartibi.

Mehnatni muhofaza qilish siyosatini belgilashda, ish beruvchi xodimlar va (yoki) ular vakolat bergan organlar bilan birgalikda mehnatni muhofaza qilish holatini dastlabki tahlilini va mehnatni muhofaza qilish siyosatini muhokama qilishni ta‘minlaydi.

Mehnatni muhofaza qilish siyosati ish beruvchida ishlaydigan barcha xodimlar shuningdek, ish beruvchining hududida, bino va inshootlarida joylashgan boshqa shaxslar uchun ochiq bo‘lishi kerak.

3. Mehnatni muhofaza qilish xizmatini tashkil etish

Tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish xizmati (keyingi o‘rinlarda “Xizmat” deb yuritiladi) O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018 yil 31 dekabrda 1066-sonli qarorining 5-ilovasi bilan tasdiqlangan “Tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish xizmatini yaratish va faoliyatini tashkil etish tartibi to‘g‘risida”gi nizom asosida tashkil etiladi.

Ish beruvchi tashkilotda Xizmatni va yo'l harakati xavfsizligi xizmatini tashkil etishi shart.

Qonun hujjatlarida belgilangan tartibda Xizmatni va yo'l harakati xavfsizligi xizmatini tashkil etmaslik mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlari talablarining buzilishi hisoblanadi.

Xizmat 1-ilovaga muvofiq normativlar bo'yicha mehnatni muhofaza qilish xizmati, mehnatni muhofaza qilish boshqarmasi, mehnatni muhofaza qilish bo'limi, mehnatni muhofaza qilish shu'basi shaklida tuzilishi yoxud bitta mehnatni muhofaza qilish muhandisi shtatidan iborat bo'lishi mumkin.

Xizmatning mavjud shtat birliklarini qisqartirish yoki tashkilotning boshqa tarkibiy bo'linmalariga qayta taqsimlash mumkin emas.

Xizmat bevosita tashkilot rahbariga bo'ysunadi.

Tashkilotlarda idoraviy (tuzilmaviy, a'zolik, nazorat ostidagi) bo'linmalar sonini, faoliyat xususiyatlarini, kasbga oid xavf-xatar darajasini va xodimlar sonini hisobga olgan holda mehnatni muhofaza qilish xizmatlari (boshqarmalar, bo'limlar, sho'balalar) tashkil etiladi, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi yoxud xizmat funksiyalarini bajarish maxsus tayyorgarlikka ega xodimga yuklatiladi.

Bunda tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etilishi yoki Xizmat funksiyalari maxsus tayyorgarlikka ega bo'lgan xodimga yuklatilishi mehnatni muhofaza qilish sohasidagi maxsus vakolatli davlat organi bilan kelishgan holda ushbu organlar xodimlarining tasdiqlangan sonini, ular tuzilmasiga kiradigan tashkilotlar faoliyatining xususiyatlarini, kasbga oid xavf-xatarni hisobga olgan holda amalga oshiriladi.

Ishlab chiqarish faoliyatini amalga oshirayotgan, xodimlar soni ellik kishidan kam bo'lgan va kasbga oid xavf-xatarining 1-4 (ichiga olib) darajalariga kiradigan tashkilotlarda ish beruvchining qaroriga muvofiq mehnatni muhofaza qilish xizmatlari tashkil etiladi yoki tegishli tayyorgarlikka ega bo'lgan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi.

Yuridik shaxsni tashkil etmagan holda va qonunchilikka muvofiq xodimlarni yollab o'z faoliyatini amalga oshirayotgan yakka tartibdagi tadbirkorlar, shuningdek fermer xo'jaliklarida (qishloq xo'jaligi mahsulotini qayta ishlash bo'yicha ishlab chiqarish mavjud bo'lmagan shartlarda) ish beruvchining qaroriga muvofiq mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis lavozimlari joriy etiladi yoki Xizmatning funksiyalarini bajarish maxsus tayyorgarlikka ega bo'lgan xodimga yuklatiladi.

Xizmat funksiyalarini amalga oshirish uchun mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilari jalb qilinishi mumkin.

Ellikta va undan ortiq transport vositasi mavjud bo'lgan tashkilotda Xizmatdan tashqari yo'l harakati xavfsizligi xizmati tashkil etiladi yoki yo'l harakati xavfsizligi bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi.

Xizmat tashkilotning boshqa bo'linmalari, kasaba uyushmalari, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakillar yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari, yuqori turuvchi tashkilotning Xizmati (agar u mavjud bo'lsa), mehnatni muhofaza qilishga oid talablariga rioya etilishi yuzasidan davlat nazorati va tekshiruvini amalga oshiruvchi organlari va jamoatchilik nazorati organlari bilan tashkilot rahbari tomonidan tasdiqlanadigan yillik rejalar asosida o'z faoliyatini amalga oshiradi.

Yangi tuzilayotgan tashkilotlarda xizmatlar mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ishlarni dastlabki tarzda tashkil etadi va mehnatni muhofaza qilish boshqarmasi tizimini joriy etadi.

Bo'limlar, sexlar, byuro, xizmatlar va boshqa mustaqil bo'linmalar tashkilotdagi tarkibiy tuzilmalar deb hisoblanadi.

Xizmat o'z faoliyatida O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va qonunlariga, O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi palatalari qarorlariga, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining hujjatlariga, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlariga, ushbu Nizomga va boshqa qonun hujjatlariga amal qiladi.

Xizmat vazifalari va funksiyalari

Quyidagilar Xizmatning asosiy vazifalari hisoblandi:

xodimlar tomonidan mehnatni muhofaza qilish talablari bajarilishini ta'minlash bo'yicha ishlarni tashkil etish;

mehnatni muhofaza qilishga doir qonunlar va boshqa normativ huquqiy hujjatlar, mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar, jamoa

shartnoma va bitimlar, tashkilotning boshqa lokal normativ hujjatlariga xodimlar rioya etishini nazorat qilish;

ishlab chiqarishda jarohat olishning, kasb kasalligiga chalinishning va ishlab chiqarish omillari bilan izohlanadigan kasalliklarning oldini olish bo'yicha profilaktika ishlarini, shuningdek, mehnat sharoitlarini yaxshilash ishlarini tashkil etish;

tashkilot rahbari va xodimlarini mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha xabardor qilish va maslahat berish, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ilg'or tajriba va ilmiy ishlanmalarni joriy etish, mehnatni muhofaza qilish masalalarini targ'ib qilish;

mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha tashkilot xodimlarini o'qitish, tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tadbirlarini amalga oshirish.

Xizmat o'ziga yuklangan vazifalarga muvofiq quyidagi funksiyalarni amalga oshiradi:

1) xodimlar tomonidan mehnatni muhofaza qilish talablari bajarilishini ta'minlash ishlarini tashkil etish sohasida:

mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakillar, kasaba uyushmalari yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari ishtirokida tegishli bo'linmalarining vakillari bilan hamkorlikda binolar, inshootlar, asbob-uskunalar, mashinalar va mexanizmlar, moslamalar, xodimlarni jamoaviy va yakka tartibda himoya qilish vositalarini, sanitariya-texnik qurilmalar holatini, ventilyatsiya tizimlari mehnatni muhofaza qilish talablariga muvofiq ishlashini sinaydi, tekshiradi;

tashkilotlarda sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratishga doir ishlar shakllari va usullarini takomillashtirishni ta'minlaydi;

tashkilotning tarkibiy bo'linmalari bilan birgalikda ishlab chiqarishda baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklarining oldini olish bo'yicha tadbirlarni ishlab chiqadi, shuningdek, mazkur tadbirlar joriy etilishini tashkil etadi;

tegishli muassasalar tomonidan ishlab chiqilgan mehnat xavfsizligi standartlari loyihalarini, mehnatni muhofaza qilish qoidalari va normalarini ko'rib chiqadi va kelishadi;

2) mehnatni muhofaza qilishga doir qonunlar va boshqa normativ huquqiy hujjatlar, mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar, jamoa shartnoma va bitimlar, tashkilotning boshqa lokal normativ hujjatlariga xodimlar rioya etishini nazorat qilish sohasida:

bino bitkazilgan yoki rekonstruksiya qilingan ishlab chiqarishga mo'ljallangan obyektlarni foydalanishga topshirish uchun qabul qilish bo'yicha komissiyalarning ishida, shuningdek, ta'mirdan chiqqan qurilmalar, agregatlar, dastgohlar va boshqa uskunalarni qabul qilish, mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilganini tekshirish bo'yicha komissiyalar ishlarida ishtirok etadi;

ish joylari mehnat shartlari bo'yicha attestatsiyadan o'z vaqtida o'tkazilishini nazorat qiladi; xodimlarni yakka tartibda himoya qilish vositalari to'g'ri qo'llanilishini tekshiradi;

asbob-uskunalar, mashinalar va mexanizmlar tegishli xizmatlar tomonidan o'z vaqtida lozim darajada tekshirilishini va texnik ko'rikdan o'tkazilishini nazorat qiladi;

xodimlarni mehnatni muhofaza qilish bo'yicha o'z vaqtida o'qitilishi, ularning bilimlari tekshirilishini va barcha turdagi yo'riqnomalardan o'tkazilishiga rioya etilishini nazorat qiladi;

tashkilotning tarkibiy bo'linmalarida mehnatni muhofaza qilishga doir tadbirlarni bajarish uchun ajratilgan mablag'lardan maqsadli va samarali foydalanilishini nazorat qiladi;

maxsus kiyim, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalarini saqlash, berish, tozalash, kimyoviy tozalash, quritish, yog'sizlantirish va ta'mirlashni tashkil etishni nazorat qiladi;

jamoa shartnomasining «Mehnatni muhofaza qilish» bo'limidagi tadbirlari, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha kelishuvlar, baxtsiz hodisalarni keltirib chiqargan sabablarni (N-1 shakli hujjatidan) bartaraf etilishini, mehnatni muhofaza qilishga oid talablariga rioya etilishi yuzasidan davlat nazorati va tekshiruvini amalga oshiruvchi organlari ko'rsatmalari, sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratishga doir boshqa tadbirlar bajarilishini qonun hujjatlariga muvofiq nazorat qiladi;

qonun hujjatlarda belgilangan muddatlarga muvofiq hujjatlarni (N-1 shaklidagi hujjatlar va ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz hodisalarni tekshirishga doir boshqa hujjatlarni, ish o'rinlarini attestatsiyadan o'tkazish materiallarini va hokazolarni) saqlash tashkil etilishini nazorat qiladi; tashkilotda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ichki audit o'tkazadi;

ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va tashkilotdagi kasb kasalliklar tekshirilishini va hisobga olinishini nazorat qilish;

o'z mehnat majburiyatlarini bajarayotganda olgan jarohati uchun xodimga zarar o'z vaqtida qoplanishini nazorat qiladi;

tashkilotlar va ularning tarkibiy bo'linmalarida normativ-huquqiy hujjatlar va mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlarga rioya etish bo'yicha va boshqa nazorat funksiyalarini amalga oshiradi;

3) ishlab chiqarishda jarohat olishning, kasb kasalligiga va ishlab chiqarishda orttiriladigan kasalliklarga chalinishning oldini olish va mehnat shart-sharoitlarini yaxshilash bo'yicha profilaktik ishlarni o'tkazish va takomillashtirish sohasida:

ishlab chiqarishda jarohat olish, kasb kasalligiga va ishlab chiqarishda orttiriladigan boshqa kasalliklarga chalinish holatini tahlil qiladi va sabablarini aniqlaydi;

xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari parametrlari o'lchanishini tashkil etish va o'tkazishda, asbob-uskunalar, moslamalarning jarohat yetkazish xavfini baholashda bo'linmalarga ko'maklashadi; ish joylaridagi mehnat sharoitlari holati, kasb kasalliklariga chalinish sabablari va muddatlari, shuningdek, xavfli va zararli ishlab chiqarish omillaridan himoya qilish bo'yicha ko'rilgan chora-tadbirlar to'g'risida xodimlarni ish beruvchi nomidan xabardor qiladi;

bo'linmalar rahbarlari va tashkilotning boshqa xizmatlari bilan birgalikda ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarning va kasb kasalliklariga chalinishning oldini olish, mehnat sharoitlarini yaxshilash tadbirlarini ishlab chiqadi hamda ularning normativ-huquqiy hujjatlar va mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar talablariga muvofiqligini ta'minlaydi, shuningdek, rejalashtirilgan tadbirlarni bajarish bo'yicha tashkiliy yordam ko'rsatadi;

bo'linmalar va tegishli xizmatlar rahbarlari bilan birgalikda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnomalar ishlab chiqilishi kerak bo'lgan kasblar va ishlar turlarining ro'yxatini tuzadi; tashkilotning ichki auditini o'tkazish tartibini ishlab chiqadi;

tarkibiy bo'linmalarining sanitariya-texnik holatini pasportlashtirishdan o'tkazish, mehnat shart-sharoitlarini yaxshilash, mehnatni muhofaza qilish kompleks rejalarini va sanitariya-sog'lomlashtirish tadbirlarini ishlab chiqish va bajarish ishlarini tashkil etadi, shuningdek, ish beruvchi va kasaba uyushmalari yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari o'rtasida mehnatni muhofaza qilishga doir bitimlar ishlab chiqishda ishtirok etadi;

mehnatni muhofaza qilish holati monitoringini olib boradi va u bo'yicha belgilangan shakllar va tegishli muddatlarda hisobot tuzadi;

ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz hodisa yoki kasb kasalligiga chalinishi natijasida xodimlarning salomatligiga yetkazilgan zararni to'lanishi uchun hujjatlarni tayyorlashda ishtirok etadi; tashkilotdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklarini tekshirishda ishtirok etadi;

4) tashkilot rahbari va xodimlarini mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha xabardor qilish va maslahat berish, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ilg'or tajriba va ilmiy ishlanmalarni joriy etish, mehnatni muhofaza qilish masalalarini targ'ib qilish sohasida:

xavfli ishlab chiqarish omillaridan himoya qilishning mukammalroq usullari, qurilmalari va vositalarini ishlab chiqish va joriy etish bo'yicha takliflar tayyorlaydi va tashkilot rahbariyatiga taqdim etadi;

mehnat xavfsizligi standartlari va mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ilmiy-amaliy ishlanmalarni joriy etishga doir ishlarda ishtirok etadi;

xodimlar uchun mehnatni muhofaza qilish yo'riqnomalarini, mehnat xavfsizligi standartlari tizimini ishlab chiqish va qayta ko'rib chiqishda tashkilot bo'linmalari rahbarlariga uslubiy yordam ko'rsatadi;

5) mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha tashkilot xodimlarini o'qitish, tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tadbirlarini amalga oshirish sohasida:

tashkilot xodimlarini mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha o'qitish, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish dasturlarini ishlab chiqadi;

mehnatni muhofaza qilish sohasida malaka oshirish uchun yuboriladigan lavozimlar ro'yxatlarini shakllantiradi;

barcha ishga yangi qabul qilinayotgan, xizmat safariga kelgan xodimlarni va o'qish yoki amaliyot uchun kelgan talabalarni mehnatni muhofaza qilish bo'yicha kirish yo'riqnomalaridan o'tkazadi;

attestatsiya o'tkazuvchi komissiyaning hamda muhandis-texnik xodimlarning bilimini, mehnatni muhofaza qilish qoidalari va normalarini, xavfsizlik texnikasi yo'riqnomalarini bilishini tekshiruvchi komissiyaning ishida ishtirok etadi;

mehnatni muhofaza qilish ishlariga rahbarlik qiladi, mehnatni muhofaza qilish masalalari targ'ib qilinishini va keng yoritilishini tashkil etadi;

tashkilot tarkibiy bo'linmalarining qoidalar, normalar, plakatlar va mehnatni muhofaza qilishga doir boshqa qo'llanmalar bilan ta'minlanishini tashkil etadi, shuningdek, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha axborot stendlarini jihozlashda uslubiy yordam ko'rsatadi;

tashkilotlar xodimlarini mehnatni muhofaza qilish bo'yicha amalga kiritilayotgan yangi qonun hujjatlari va boshqa normativ-huquqiy hujjatlar to'g'risida xabardor qiladi.

Xizmat tashkilotning o'ziga xos faoliyatiga va tashkilot rahbariyati topshiriqlariga muvofiq boshqa funksiyalarni ham bajarishi mumkin.

Xizmat funksiyalari mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilari tomonidan shartnoma asosida qonun hujjatlarida belgilangan tartibda amalga oshirilishi mumkin.

Xizmatning huquqlari va majburiyatlari

Xizmat xodimlari quyidagi huquqlarga ega:

tashkilotning ishlab chiqarish, xizmat va maishiy binolarini moneliksiz borib ko'rish, o'z vakolati doirasida mehnatni muhofaza qilish masalalariga doir hujjatlarni o'rganish;

tashkilotning barcha tarkibiy bo'linmalarida mehnat sharoitlarini va mehnat muhofaza qilinishini tekshirish hamda bo'linmalar rahbarlariga, tashkilotning boshqa mansabdor shaxslariga tekshiruvlarda aniqlangan mehnatni muhofaza qilish talablari buzilishini bartaraf etish to'g'risida bajarish majburiy bo'lgan ko'rsatmalar berish, ularning bajarilishini nazorat qilish;

bo'linmalar rahbarlaridan bunday turdagi ishni bajarishga ruxsati bo'lmagan, dastlabki va davriy tibbiy ko'riklardan o'tmagan, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnoma berilmagan, o'z ishida taqdim etilgan shaxsiy himoya vositalaridan foydalanmaydigan, shuningdek, mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlarini buzadigan shaxslarni ishdan chetlatishni talab qilish;

xodimlarning hayoti va sog'lig'iga xavf soladigan yoki avariya olib kelishi mumkin bo'lgan mehnatni muhofaza qilish talablari buzilgan hollarda mashinalar, asbob-uskunalar va moslamalardan foydalanishni taqiqlash (to'xtatib turish), sexlarda, uchastkalarda, ish joylarida ishlab chiqarish jarayonini to'xtatish, ish beruvchini bu haqda ogohlantirish. Bunda mashinalardan, asbob-uskunalardan qaytadan foydalanishga va ishlab chiqarishni qaytadan boshlashga faqat tashkilotning rahbari yoki bosh muhandisi Xizmatning xulosasi asosida ruxsat berishi mumkin;

tashkilot rahbariyati bilan kelishgan holda boshqa tarkibiy bo'linmalarning tegishli mutaxassislarini tashkilotda mehnatni muhofaza qilish holatini tekshirishga jalb qilish;

tashkilot tarkibiy bo'linmalarining rahbarlaridan mehnatni muhofaza qilish masalalariga doir zarur ma'lumot, axborot va materiallarni so'rash va olish, mehnatni muhofaza qilish qoidalari va normalarini buzgan, xavfsiz mehnat usullarini qo'llashga doir yo'riqnomalarga rioya qilmagan shaxslardan yozma tushuntirishlar talab qilish;

sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratish bo'yicha faol ish olib borgan ayrim xodimlarni rag'batlantirish, mehnatni muhofaza qilish qoidalari va normalari, xavfsiz mehnat usullariga doir yo'riqnomalar buzilishida aybdor bo'lgan shaxslarni belgilangan tartibda javobgarlikka tortish to'g'risida tashkilot rahbariyatiga takliflar kiritish;

tashkilotning tarkibiy bo'linmalaridan ma'lumotnomalar, ma'lumotlar, hisobotlar va o'z faoliyatini amalga oshirish hamda nazorat funksiyalarini bajarish uchun zarur bo'lgan boshqa axborotlar taqdim etilishini talab qilish;

mehnatni muhofaza qilishni texnik tartibga solish sohasidagi qonun hujjatlari va normativ hujjatlar talablari buzilishi yuzasidan mehnatni muhofaza qilish sohasida maxsus vakolatli davlat organiga murojaat qilish.

Xizmat qonun hujjatlariga muvofiq boshqa huquqlarga ham ega bo'lishi mumkin.

Xizmat xodimlari:

qonun hujjatlariga muvofiq o'z zimmasiga yuklangan vazifalar va funksiyalarni zarur tarzda va samarali bajarishi;

tashkilotda va uning tuzilmasiga kiradigan bo'linmalarda mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlari buzilganligi to'g'risida rahbariyatga darhol xabar berishi;

tashkilotda Xizmat faoliyatiga doir hujjatlar va boshqa ma'lumotlarni mehnatni muhofaza qilish sohasidagi maxsus vakolatli davlat organiga taqdim etishi;

belgilangan tartibda va muddatlarda malaka oshirishi va attestatsiyadan o'tishi shart.

Xizmat qonun hujjatlariga muvofiq boshqa majburiyatlarga ham ega bo'lishi mumkin.

Tashkilot rahbarining va Xizmat xodimlarining faoliyatni tashkil etish bo'yicha majburiyatlari

Ish beruvchi (tashkilot rahbari):

Nizomda belgilangan hollarda va tartibda Xizmatni tashkil etishi;

Xizmat xodimlari o'z vakolatlari va funksiyalarini bajarishi uchun zarur bo'lgan sharoitlarni yaratib berishi;

Xizmat xodimlarining ish joylarini alohida xonada tashkil etishi, ish xususiyatlarini hisobga olib, zamonaviy idora texnikasi, xavfli va zararli ishlab chiqarish omillarini tezkor nazorat qiluvchi zarur asboblarni, texnik aloqa vositalari bilan ta'minlashi va tashrif buyuruvchilarni qabul qilish uchun jihozlashi;

Xizmat funksiyalarini amalga oshirish uchun (o'qitish, yo'l-yo'riq berish, seminarlar, ma'ruzalar, ko'rgazmalar o'tkazish) mehnatni muhofaza qilishga oid zarur normativ huquqiy adabiyotlar va ma'lumotnomalar bilan jihozlangan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha xonasini tashkil etishi;

Xizmat xodimlari uchun mehnatni muhofaza qilish talablari yuzasidan muntazam malaka oshirishini va bilimlarini tekshirishni tashkil etishi;

qonun hujjatlari talablariga muvofiq xodimlar qayta tayyorlash va malaka oshirish kurslaridan o'tishini ta'minlashi, o'qish davrida ularning o'rtacha ish haqini saqlab qolishi;

mehnatni muhofaza qilish sohasida xodimlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirishga jamoa kelishuvi, jamoa shartnomasi va boshqa lokal normativ hujjatda belgilanadigan miqdorda zarur mablag'larni ajratishi majburdir.

Xizmat xodimlari mehnatni muhofaza qilish sohasida xodimlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish borasida chiqimdor bo'lmaydilar.

Xizmatning boshlig'i:

Xizmatga rahbarlik qiladi, xizmatning ishini rejalashtiradi va tashkil etadi;

Xizmat xodimlarining lavozim yo'riqnomalarini ishlab chiqadi;

Xizmatga yuklangan vazifalar va funksiyalarining samarali hamda sifatli bajarilishi uchun shaxsan javobgardir, hisobot taqdim etilishi uchun javob beradi;

tashkilotda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tarkibiy bo'linmalarining ishlarni muvofiqlashtiradi;

Xizmat vakolatiga kiradigan masalalar yuzasidan taqdim etilgan hujjatlar, xatlar, takliflar, arizalarni o'z vaqtida ko'rib chiqilishini ta'minlaydi;

Xizmatga kadrlarni tanlash va joy-joyiga qo'yish, o'rnak ko'rsatgan xodimlarni rag'batlantirish yoki o'z vazifalarini lozim darajada bajarmagan xodimlarga nisbatan intizomiy jazo choralari qo'llash to'g'risida ish beruvchiga takliflar taqdim etadi;

mehnatni muhofaza qilishga oid talablariga rioya etilishi yuzasidan davlat nazorati va tekshiruvini amalga oshiruvchi organlariga mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha ma'lumot, axborot, materiallar taqdim etilishini ta'minlaydi.

Xizmat rahbariga va mutaxassislariga qo'yiladigan talablar

Xizmat tuzilmasi va Xizmat xodimlarining soni tashkilotda ishlayotgan xodimlarning soni, mehnat sharoitlari xususiyati, kasbga oid xavf-xatar sinfi va boshqa omillarga qarab tashkilot rahbari tomonidan 2-ildovaga muvofiq belgilanishi lozim.

Xizmat boshlig'i lavozimiga oliy muhandislik-texnik ma'lumotga, ixtisosligi bo'yicha kamida uch yillik ish stajiga va qonun hujjatlarida belgilangan tartibda beriladigan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis malaka sertifikatiga ega bo'lgan shaxslar tayinlanadi.

Respublika darajasidagi tashkilotlarning Xizmat boshlig'i (mehnatni muhofaza qilish bo'yicha muhandislar), mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassisleri O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi bilan kelishgan holda lavozimga tayinlanadi va lavozimdan ozod etiladi hamda O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligiga hisobot beradi.

Xizmat boshlig'i lavozimiga (kichik tadbirkorlik subyektlaridan tashqari) oliy muhandislik-texnik ma'lumotga, ixtisosligi bo'yicha kamida uch yillik ish stajiga va qonun hujjatlarida belgilangan tartibda beriladigan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis malakasi sertifikatiga ega shaxs tayinlanadi.

Xizmat boshlig'i, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassisleri, hududiy darajadagi tashkilotning mehnatni muhofaza qilish bo'yicha muhandisi hududiy bandlik organlari bilan kelishgan holda lavozimga tayinlanadi va lavozimdan ozod etiladi, hududiy bandlik boshqarmasiga hisobot beradi.

Xizmat mutaxassisleri yoki mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis lavozimiga (lavozim joriy etilganda) ish stajidan qat'iy nazar oliy muhandislik-texnik ma'lumotga ega shaxslar tayinlanadi. Hududiy darajadagi Xizmatning mutaxassisleri hududiy bandlik organlari bilan kelishgan holda lavozimga tayinlanadi va lavozimdan ozod etiladi.

Xizmat xodimi lavozimiga qabul qilishda nomzod bilan suhbat o'tkaziladi.

Nomzod bilan suhbat tashkilotning bevosita rahbari tomonidan imzolangan taqdimnoma bo'lsa, o'n ish kuni mobaynida o'tkaziladi.

O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligida suhbat ushbu sohaga javobgar vazir o'rinbosari, davlat mehnat inspeksiyasi boshlig'i o'rinbosari — mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bosh davlat texnik inspektori, mehnat sharoitlari bo'yicha bosh davlat eksperti tomonidan o'tkaziladi.

Qoraqalpog'iston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligida vazir, vazirning birinchi o'rinbosari, davlat mehnat inspeksiyasi boshlig'ining o'rinbosari — mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bosh davlat texnik inspektori tomonidan o'tkaziladi.

Viloyatlar va Toshkent shahar bandlik bosh boshqarmalarida suhbat boshqarma boshlig'i, boshqarma boshlig'ining birinchi o'rinbosari, davlat mehnat inspeksiyasi boshlig'ining o'rinbosari — mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bosh davlat texnik inspektori tomonidan o'tkaziladi.

Suhbat yakunlari bo'yicha mas'ul organ uch ish kuni mobaynida nomzod suhbatdan o'tgani yoki o'ta olmagan haqida tashkilotni xabardor qiladi.

Xizmat boshlig'i, mutaxassisi va mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis lavozimga tayinlansa, O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Respublika mehnat organlari malakasini oshirish kurslarida qonun hujjatlarida belgilangan tartibda mehnatni muhofaza qilish sohasida qayta tayyorlanishi yoki malakasi oshirilishi kerak.

Davlat va xo'jalik boshqaruvi organlari, mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlari va tashkilotlarning Xizmati xodimlari uch yilda kamida bir marta O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Respublika mehnat organlari malakasini oshirish kurslarida qonun hujjatlarida belgilangan tartibda malaka oshiradi.

Davlat va xo'jalik boshqaruvi organlari, mahalliy davlat hokimiyati organlari va tashkilotlarning Xizmati xodimi sifatidagi ish staji boshqa organlarga yoki tashkilotlarga ishga o'tganida professionallik toifasi uchun ustamalar va uzoq muddat uzluksiz xizmati uchun qo'shimcha haqlar yozish va to'lash uchun ish stajiga yoziladi.

Tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish xizmatlari soni normativlari

T/R	Mehnatni muhofaza qilish xizmati nomlari	Belgilangan shtat birligi
1.	Mehnatni muhofaza qilish xizmati	9 va undan ortiq kishi*
2.	Mehnatni muhofaza qilish boshqarmasi	6 — 8
3.	Mehnatni muhofaza qilish bo‘lim	4 yoki 5
4.	Mehnatni muhofaza qilish shu‘basi	3
5.	Mehnatni muhofaza qilish muhandisi	1

* Xodimlar sonining har bir qo‘shimcha 50 ta shtat birligi uchun 1 nafar mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha mutaxassis qo‘shimcha kiritiladi.

2-ilova

Tashkilot mehnatni muhofaza qilish xizmatining tavsiya etilgan tuzilmasi

T/R	Tashkilot xodimlarining ro‘yxatdagi o‘rtacha soni	kasbiy tavakkalchilik darajalari bo‘yicha*			
		1-daraja	2-darajadan 10-darajagacha	10-darajadan 15-darajagacha	15-darajadan 20-darajagacha (shu jumladan, 20-daraja)
1.	Xodimlar soni 50 kishidan kam	Tashkilot rahbarlaridan biriga yuklanad			Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi
2.	Xodimlar soni 51 kishidan 100 kishigacha	Tashkilot rahbarlaridan biriga yuklanadi		Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi	Mehnatni muhofaza qilish bo‘limi tashkil etiladi
3.	Xodimlar soni 101 kishidan 500 kishigacha	Tashkilot rahbarlaridan biriga yuklanadi	Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi	Mehnatni muhofaza qilish shu‘basi tuziladi	Mehnatni muhofaza qilish boshqarmasi tashkil etiladi
4.	Xodimlar soni 501 kishi va undan ortiq	Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi	Mehnatni muhofaza qilish shu‘basi tuziladi	Mehnatni muhofaza qilish boshqarmasi tashkil etiladi	Mehnatni muhofaza qilish bo‘limlari va shu‘balaridan iborat Mehnatni muhofaza qilish xizmati tashkil etiladi

* Kasbiy xavf darajalari Vazirlar Mahkamasining “Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urta qilish to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonunini amalga oshirish chora-tadbirlari haqida” 2009 yil 24 iyundagi 177-son qaroriga muvofiq belgilanadi.

4. Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha tashkilot ma‘muriyati bilan xodimlarning hamkorlikdagi harakatlarini tashkil etish

Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha tashkilot ma‘muriyati bilan xodimlarning hamkorlikdagi harakatlari Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonun hamda Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vakil to‘g‘risidagi nizomga asosan tashkil etiladi

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxslar tashkilotda xodimlarning mehnatni muhofaza qilishga hamda ishlarni xavfsiz olib borishga doir me'yorlar, qoidalar va yo'riqnomalarga rioya etishi ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshirish uchun boshlang'ich kasaba uyushmalari tashkilotlari qo'mitasining yoki xodimlarning boshqa vakillik organlarining hisobot-saylov majlisida (konferensiyasida) ularning vakolat muddatiga saylanadi.

Tashkilotda ishlovchilarning sonidan, uning bo'linmalari, mehnat sharoitlarini xavfliligidan kelib chiqqan holda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxslar bir nechta, shu jumladan alohida bo'linmalarda saylanishi mumkin. Bunday hollarda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxslardan biriga "Bosh vakil" maqomi beriladi va u mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxslarning faoliyatini muvofiqlashtirib boradi.

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxslar tashkilotda mehnatni muhofaza qilishga hamda ishlarni xavfsiz olib borishga doir me'yorlar, qoidalar va yo'riqnomalarga rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini olib boruvchi, mehnat jamoasining vakolatli vakili hisoblanadi.

Ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxslarga mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha o'qitish va bilimlarini tekshirish natijalariga ko'ra belgilangan namunada guvohnoma beradi. Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxslar ushbu guvohnomaga asosan xizmat ko'rsatadigan hududdagi barcha ish joylariga kirish huquqiga ega bo'ladi.

Ish beruvchi, ma'muriyat vakillari va mansabdor shaxslari mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxsning qonuniy faoliyatiga to'sqinlik qilganlikda yoki huquqlarini buzganlikda aybdor deb topilganda belgilangan tartibda javobgar bo'ladi.

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxs tashkilotda mehnat sharoitlarini yaxshilash, xodimlarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilish borasida o'z vazifalarini sidqidildan bajarganligi va uning tashabbuskorligi uchun ish beruvchi va kasaba uyushmalari tashkilotlari qo'mitasi tomonidan rag'batlantirib borilishi mumkin.

Ish beruvchi bilan Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxs o'rtasidagi nizo, boshlang'ich kasaba uyushmalari tashkiloti yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari tomonidan ko'rib chiqiladi yoki manfaatdor tarafning murojaatiga ko'ra sud tartibida hal etiladi.

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxsga intizomiy jazo choralarini qo'llash, u bilan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilish yoki tashkilotning ichki lokal hujjatlarida yohud tarmoq kelishuvida nazarda tutilgan imtiyozlardan mahrum qilishga boshlang'ich kasaba uyushmalari tashkiloti yoki xodimlarning boshqa vakillik organlarining avvaldan olingan roziligisiz yo'l qo'yilmaydi.

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxs jamoatchilik nazoratini amalga oshirish bilan bog'liq o'ziga yuklatilgan vazifalarni qoniqarsiz bajargan hollarda boshlang'ich kasaba uyushmalari tashkiloti yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari tashabbusi bilan muddatidan avval vazifasidan ozod etilishi mumkin.

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxslar faoliyatini tashkil etishda ish beruvchiga bir qator majburiyatlar yuklatiladi, jumladan:

xodimlarning o'zi mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etgan shaxslarning faoliyatiga ko'maklashishi;

tashkilotda mehnatni muhofaza qilishga hamda ishlarni xavfsiz olib borishga doir me'yorlar, qoidalar va yo'riqnomalar ishlab chiqilayotganligi haqida vakilni habardor qilishi; mehnat sharoitlari va muhofazasi to'g'risida, shuningdek ishlab chiqarishdagi barcha baxtsiz hodisalar hamda kasb kasalliklari haqida axborotni taqdim etishi;

mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxsga o'z zimmasiga yuklatilgan vazifalarni bajarishi uchun har haftada kamida ikki soat ish vaqti ajratishi (bu vaqtning aniq davomiyligi va kunlari jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa ish beruvchi bilan boshlang'ich kasaba uyushmalari tashkiloti yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari kelishuviga binoan belgilanadi) va bu vaqt uchun ish joyi (lavozimi) bo'yicha o'rtacha oylik ish haqini saqlashi shart.

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha xodimlar tomonidan saylangan vakil faoliyatini olib borish uchun quyidagi kafolatlar bilan ta'minlanishi lozim, jumladan:

tashkilot boshlang'ich kasaba uyushmalari tashkiloti yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari saylangan vakilga, saylov o'tgandan keyin 3 ish kunidan kechikmay ilovaga muvofiq belgilangan namunada guvohnoma beradi. Vakil ushbu guvohnomaga asosan xizmat ko'rsatadigan uchastkasidagi barcha ish joylariga kirish huquqiga ega bo'ladi;

ish beruvchi bilan vakil o'rtasidagi nizo, agar nizo vakilning vakillik vazifalarini bajarishi bilan bog'liq bo'lsa, boshlang'ich kasaba uyushmalari tashkiloti yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari tomonidan ko'rib chiqiladi yoki manfaatdor tarafning murojaatiga ko'ra sud tartibida hal etiladi; vakilga intizomiy jazo qo'llash yoki tashkilotning ichki hujjatlarida yohud tarmoq kelishuvida nazarda tutilgan imtiyozlardan mahrum qilishga boshlang'ich kasaba uyushmalari tashkiloti yoki xodimlarning boshqa vakillik organlarining avvaldan olingan roziligisiz yo'l qo'yilmaydi;

vakil o'z vazifalarini qoniqarli bajarganligi uchun ham ish beruvchi tomonidan, hamda boshlang'ich kasaba uyushmalari tashkiloti tomonidan o'z mablag'lari hasobiga rag'batlantirib borilishi mumkin;

vakil o'ziga yuklatilgan vazifalarni qoniqarsiz bajargan hollarda boshlang'ich kasaba uyushmalari tashkiloti yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari tashabbusi bilan muddatidan avval vazifasidan ozod etilishi mumkin;

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxsning tashkilotda mehnatni muhofaza qilishga hamda ishlarni xavfsiz olib borishga doir masalalar yuzasidan kiritgan takliflarini ish beruvchi 10 kun muddatda ko'rib chiqishi va unga qabul qilingan qarorlar haqida yozma shaklda, sabablarini ko'rsatgan holda xabar qilishi lozim.

3- ilova

(korxonona, tashkilot va muassasa nomi)

**Barcha ish joylariga kirish huquqini beruvchi
GUVOHNOMA № _____**

(vakilning F.I. Sh.)

(egallab turgan lavozimi)

Ish joylaridagi mehnatni muhofaza qilishning ahvolini 20__-yil "___" _____ gacha tekshirish huquqi berildi.

Xizmat guvohnomasi bilan birgalikda ko'rsatiladi.

Muhr o'rni _____

(korxonona rahbarining imzosi, F.I. Sh.)

Izox: guvohnoma hajmi, oldi va orqa tarafining rangi korxononaning xizmat guvohnomasi ko'rsatkichlariga asosan belgilanadi.

5. Mehnatni muhofaza qilishni ta'minlash bo'yicha tarkibiy bo'linma rahbarlari va mansabdor shaxslari o'rtasida majburiyatlarni tasdiqlash

Tashkilot raxbari zimmasiga yuklatilgan vazifalardan kelib chiqqan holda o'z xodimlari o'rtasida mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vazifalarni ularning mas'uliyati va burchlarini aniq belgilagan holda taqsimlab berishi shart.

Mehnatni muhofaza qilishni ta'minlash bo'yicha tarkibiy bo'linma rahbarlari va mansabdor shaxslari o'rtasida majburiyatlari Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ishlarni tashkil etish to'g'risida namunaviy nizom asosida tasdiqlanadi.

Korxonada bosh muhandisining vazifalari.

Sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratish bo'yicha barcha tashkiliy-texnik ishlarga boshchilik qiladi.

Eng yangi ilmiy-texnik yutuqlar va boshqa korxonalarining ilg'or tajribalari asosida ishlab chiqilgan yangi texnologik jarayonlarni ishlab chiqarishga tatbiq qilishni tashkil qiladi. Ishlab chiqarish obyektlarini me'yorlarga mos keluvchi moslamalar va qurilmalar bilan jihozlash uchun choralar ko'radi.

Yangi texnologik jarayonlar va reglamentlar va obyektlarni qayta qurish, binolar va inshootlarni kapital ta'mirlashni ko'rib chiqishda ishtirok etadi. Texnologik jihozlar va obyektlarni rejayiy-profilaktik ta'mirlash jadvalini ko'rib chiqadi va tasdiqlaydi.

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha doimiy faoliyat olib boruvchi komissiyasini boshqarib, har chorakda kamida bir marta sexlar, uchastkalar va obyektlarda jihozlarning, saqlovchi moslamalar sozligini, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakillarning takliflari, davlat nazorat organlari va mehnatni muhofaza qilish bo'yicha texnik inspektorlarining ko'rsatmalari bajarilishini tekshiradi, aniqlangan kamchiliklarni bartaraf etish yuzasidan 3-ilovaga muvofiq korxonaning (lozim bo'lganda sex, bo'lim) mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tezkor rejasini belgilab, amalga oshirish choralari ko'radi.

Barcha rahbarlar, sexlar va uchastkalar muhandis-texnik xodimlari tomonidan xavfsizlik qoidalarini talablari va ishlab chiqarish sanitariyasi me'yorlariga amal qilishlari, davlat nazorat organlari buyruqlari va ko'rsatmalari hamda kasaba uyushmalari tashkilotlari takliflarini amalga oshirishlarini nazorat qiladi.

Muhandis-texnik xodimlar kengashlarida (har chorakda kamida bir marta) mehnat muhofazasi va sharoitlarini yaxshilash va sog'lomlashtirishning majmuaviy rejalari bajarilishini ko'rib chiqadi. Aniqlangan kamchiliklarni bartaraf qilish choralari ko'radi.

Xodimlarni kasbiy-texnik tayyorlashni hamda ishlarni bajarishning xavfsiz uslublari va usullariga belgilangan tartibda va muddatlarda o'qitishni tashkil qiladi va ta'minlaydi.

Xodimlarni ehtimoli bor avariya larni bartaraf qilish rejalari bo'yicha o'qishi va malakasi oshirilishini nazorat qiladi.

Mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha muhandis-texnik xodimlarni o'qitish va malakasini oshirishni tashkil qiladi. Korxonada tarkibiy tuzilmasiga kiruvchi barcha rahbarlarni (masalan sexlar, xizmatlar, bo'limlar va boshqa) kirish yo'l-yo'rig'idan o'tkazadi hamda yo'l-yo'riq dasturlarini va xodimlar bilimlarini tekshirish sovolnomalarini ko'rib chiqadi va tasdiqlaydi.

Ishlarni xavfsiz olib borish bo'yicha yo'riqnomalar ishlab chiqilishiga rahbarlik qiladi va kasaba uyushmasii yoki xodimlar boshqa vakillik organlari bilan kelishilgan holda uni tasdiqlaydi.

Muhandis-texnik xodimlar va ishchilarni me'yoriy hujjatlar, qoidalar va yo'riqnomalar bilan ta'minlash choralari ko'radi.

Mehnat sharoitlarini yaxshilash va sog'lomlashtirish bo'yicha tadbirlarning joriy va istiqbol rejalari ishlab chiqishga rahbarlik qiladi, ushbu rejalarni ko'rib chiqadi va tasdiqlash uchun tavsiya qiladi, ularning bajarilishi yuzasidan nazorat olib boradi.

Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va xodimlar salomatligining mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq boshqa xil zararlanishini tekshirish va hisobga olish to'g'risidagi nizom talablariga muvofiq ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklarini to'g'ri va o'z vaqtida tekshirilishi hamda hisobga olinishini ta'minlaydi.

Zarur hollarda guruhiy, oqibati og'ir va o'lim bilan tugagan baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklarini tekshirishda, ularning oldini olish bo'yicha tadbirlar ishlab chiqishda ishtirok etadi, tekshirish materiallarini tegishli organlarga yuboradi. Ishlab chiqarishda jarohatlanishni profilaktika qilish bo'yicha tezkor axborotni tashkil qiladi va ta'minlaydi.

Baxtsiz hodisalarning oldini olish bo'yicha tadbirlarning bajarilishini nazorat qiladi va o'tkazilayotgan tadbirlar samaradorligini tahlil qiladi.

Korxonada bosh mexanigining vazifalari.

Bosh mexanik xizmatiga biriktirib qo'yilgan jihozlar va inshootlarni profilaktik ko'rikdan o'tkazishni, rejali oldindan ta'mirlash ishlarini to'g'ri tashkil qilish va o'z vaqtida o'tkazishni ta'minlaydi.

Yuk ko'taruvchi mexanizmlar, yukni olish va tashish qurilmalari, apparatlar va bosim ostida ishlayotgan sig'imlar, elektrpayvandlash, kislorod va kompressor qurilmalari, abraziv doiralarni sinab ko'radigan qurilmalardan to'g'ri va xavfsiz foydalanishni, qoidalarda ko'rsatilgan sinovlarni o'z vaqtida o'tkazishni, texnik guvohlik berish va taftish qilishni ta'minlaydi.

Barcha ishlab chiqarish jihozlari va sanoat inshootlarining texnik holati, ulardan foydalanish va o'z vaqtida ta'mirlash ustidan nazorat olib boradi. Mashinalar, qurilmalar, jihozlar va inshootlarning xavfsizlik qoidalari va ishlab chiqarish sanitariyasi talablariga javob berishini ta'minlaydi. Texnik hujjatlar yuritilishini nazorat qiladi.

Jihozlar, mexanizmlar va asboblarda aniqlangan loyihaviy kamchiliklarni bartaraf qilish, eskirib qolgan mashinalar, mexanizmlar va qurilmalarni o'z vaqtida almashtirish bo'yicha choralar ko'radi. Texnikaning yangi namunalarini sinovlarida qatnashadi.

Shamollatish qurilmalari va tizimlari ishining samaradorligi va ularning o'z vaqtida ta'mirlanishini ta'minlaydi.

Belgilangan tartibda bosh mexanik xizmati tarkibining, shuningdek yuk ko'taruvchi kranlarda, bosim ostida ishlaydigan sig'imlarda va boshqa murakkab mexanizmlarda ishlovchilarning o'qitilishi, attestatsiya qilinishi va bilimlari tekshirilishini tashkil qiladi va o'tkazadi. Xodimlarni mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riqlardan o'tkazishda ustalariga amaliy yordam ko'rsatadi.

Bosh mexanik xizmati xodimlari uchun mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnomalarning o'z vaqtida ishlab chiqilishini tashkil qiladi, sex va xizmatlar xodimlariga yo'riqnomalar tuzishda yordam ko'rsatadi.

Xodimlarning murakkab mexanizmlar va agregatlarga xizmat ko'rsatishning belgilangan tartibiga amal qilishini ta'minlaydi.

Ishlash muddatini o'tab bo'lgan texnik qurilmalarni ishlatish uchun, ularni belgilangan tartibda putur yetkazmaydigan nazorat orqali tegishli texnik xulosa olgan holda ishlatilishini ta'minlaydi. Xavfli ishlab chiqarish obyektlaridagi ishlash muddatini o'tab bo'lgan texnik qurilmalar o'rnatilgan tartibda sanoat xavfsizligi ekspertizasidan o'tkazilishi lozim.

Jihozlar va uskunalarning muhim qismlarini o'z vaqtida defektoskopiyadan o'tkazilishini ta'minlaydi.

Mehnatni muhofaza qilish holatini uch bosqichli nazoratini o'tkazishda ishtirok etadi.

Yer usti jihozlarida sodir bo'lgan va baxtsiz hodisalarga olib kelmagan notoifaviy avariyalarni o'z vaqtida tekshiradi va hisobga oladi.

Doimiy faoliyat ko'rsatuvchi komissiya tomonidan o'tkaziladigan korxonada obyektlarining kompleks va maqsadli tekshiruvlarida qatnashadi.

Korxonaning harakatdagi sexlari va obyektlarida jihozlardan foydalanish va ta'mirlash ishlarini amalga oshirganda, montaj va sozlash ishlari bajarilganda xavfsizlik qoidalari amal qilishni ta'minlaydi.

Davlat nazorati organlari, kasaba uyushmalari inspeksiyasi inspektorlari, mehnatni muhofaza qilish xizmati xodimlari ko'rsatmalari, mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha buyruqlar va farmoyishlarning bajarilishini tashkil qiladi va ta'minlaydi.

Korxonada bosh energetikning vazifalari.

Elektr va issiqlik elektr qurilmalarining texnik foydalanish va xavfsizlik qoidalariga to'la mos ravishda ishonchli va xavfsiz ishlashini ta'minlaydi.

Rejaviy - oldini olish ta'mirlashlar, profilaktik ko'riklar va elektr va issiqlik elektr qurilmalar, apparaturalar va tarmoqlar sinovlarining tashkil qilinishi va o'tkazilishini ta'minlaydi. Bu qurilmalarning holati va ulardan foydalanishni kuzatib boradi va tegishli texnik hujjatlar yuritilishini nazorat qiladi.

Bug' va suv isitish qozonlari va quvurlarini ichki ko'rik va gidravlik sinov ishlari o'z muddatida o'tkazilishini ta'minlaydi.

Qoidalar va yo'riqnomalar talablariga mos ravishda elektr va texnologik jihozlarning yerga himoyaviy ulanishini va o'z vaqtida tekshirishni ta'minlaydi hamda statistik elektr quvvatini o'z vaqtida olish bo'yicha zarur choralarni amalga oshiradi.

Elektrotexnik va issiqlik elektr jihozlari va qurilmalarining loyihaviy kamchiliklarini bartaraf qilish va eskirib qolgan qurilmalar, mashina va mexanizmlarni o'z vaqtida almashtirish bo'yicha choralarni ko'radi.

Elektr qurilmalari va bug' qozonlariga ishlashga qo'yilgan xodimlarni o'qitish, attestatsiya qilish va bilimlarini tekshirishni tashkil qiladi va o'tkazadi. Sexlar va uchastkalar xodimlarini o'qitishda va ularning qurilmalar, texnik foydalanish va xavfsizlik qoidalarini bo'yicha bilimlarini tekshirishda qatnashadi.

Dastgohlarga xavfsiz xizmat ko'rsatish va ta'mirlash bo'yicha yo'riqnomalarni o'z vaqtida ishlab chiqishni tashkil qiladi va ular bilan ish joylarini ta'minlaydi. Ishlab chiqarish bo'linmalari rahbarlariga bunday yo'riqnomalarni ishlab chiqishda ko'maklashadi.

Qoidalariga muvofiq himoya vositalarini o'z vaqtida sinash (tekshirish)ni ta'minlaydi.

Korxonaning harakatdagi sexlari va obyektlarida jihozlardan foydalanish va ta'mirlash, montaj va sozlash ishlarida elektrotexnik xodimlarning xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlash bo'yicha choralar ko'radi.

Energetik va elektrotexnik jihozlaridan foydalanish, montaj qilish va ta'mirlashda xavfsizlik qoidalarini va ishlab chiqarish sanitariyasi me'yorlariga amal qilishni ta'minlaydi.

Mehnatni muhofaza qilish holatini uch bosqichli nazorat qilishda ishtirok etadi.

Elektr va issiqlik elektr qurilmalarida ishlashda sodir bo'lgan avariya va boshqa buzilishlarni o'z vaqtida tekshirish va hisobga olishni ta'minlaydi.

Korxonada obyektlarida doimiy faoliyat ko'rsatuvchi komissiya tomonidan olib boriladigan kompleks va maqsadli tekshirishlarda qatnashadi.

Ish joylari va obyektlarni texnik hujjatlar, ogohlantiruvchi belgilar, plakatlar, yozuvlar va yo'riqnomalar bilan ta'minlash bo'yicha choralar ko'radi.

Davlat nazorati organlari, kasaba uyushmalarining inspeksiyalari, mehnatni muhofaza qilish xizmati xodimlari ko'rsatmalari, mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha buyruqlar va farmoyishlarning bajarilishini tashkil qiladi va ta'minlaydi.

Bo'lim (Sex) boshlig'ining vazifalari.

Ishlab chiqarish va ishlarni, texnologik jarayonni to'g'ri olib borishni xavfsizlik qoidalarini va ishlab chiqarish sanitariyasi me'yorlariga mos ravishda tashkil qiladi. Xavfsizlik qoidalarini talablariga muvofiq zaharli va portlovchan-yonuvchan moddalarni saqlashni, tashishni, qo'llashni va zararsizlantirishni tashkil qiladi.

Jihozlar, mexanizmlar, moslamalar, to'siqlar va muhofaza qurilmalari, shuningdek ishlab chiqarish va yordamchi binolardan soz va xavfsiz holatda foydalanishni ta'minlaydi.

Davlat nazorat organlari, kasaba uyushmalarining inspektorlari, mehnatni muhofaza qilish xizmati xodimlarining ko'rsatmalari va talablarini hamda xodimlar va mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakillarning mulohaza va takliflarini belgilangan muddatlarda amalga oshiradi.

Xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratish va ta'minlash ishiga barcha muhandis-texnik xodimlarni va ishlarni bevosita bajaruvchilarni jalb etadi.

Mehnat sharoitlari noqulay ishlarda band bo'lgan xodimlarning belgilangan me'yorlar bo'yicha sut (shunga teng bo'lgan boshqa oziq-ovqat mahsulotlari), davolash-profilaktika oziq-ovqati,

gazlangan tuzli suv (issiq sexlarda ishlovchilar uchun), SHHVga bo'lgan ehtiyojini aniqlaydi va o'z vaqtida berilishini ta'minlaydi, shuningdek, xodimlarning SHHVni olish, saqlash, yuvish, tozalash, ta'mirlash, dezinfeksiya qilish va zararsizlantirish ishlarini tashkil qiladi.

Har haftada obyektlardagi mehnat sharoitlari va jihozlar, mexanizmlar, moslamalar va asboblar, shamollatish qurilmalari, isitish va yoritish tizimlari, to'siqli va muhofazalovchi qurilmalar, avtomatik nazorat va signalizatsiya, himoyaviy yerga ulanishning mavjudligi va sozligini tekshiradi.

Har oyda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakillar, brigadirlar va alohida xodimlarning ishtirokida ustalarning tezkor yig'ilishini o'tkazadi. Bu yig'ilishlarda tekshirishlar natijalari, ustalarning obyektlardagi ishlar holati to'g'risidagi axborotlari eshitaladi, alohida xavfsizlik qoidalari buzilishi tahlil qilinadi. Xavfsizlik qoidalarining qo'pol va takroran buzilishi faktlari tegishli smena, vaxta ishchilari ishtirokida ko'rib chiqiladi.

Har oyda korxonah rahbariyatiga obyektlardagi mehnat sharoiti to'g'risida axborot beradi. O'qitish dasturlariga muvofiq xodimlar va ustalarni ishlarning xavfsiz usullariga o'z vaqtida va sifatli o'qitilishini tashkil etadi va o'qitadi.

Ustalar (brigadirlar) tomonidan xodimlarni mehnatni muhofaza qilish bo'yicha o'z vaqtida va sifatli yo'l-yo'riqdan o'tkazilishini nazorat qiladi.

Har bir ishlab chiqarish bo'linmasi uchun ishlarni xavfsiz olib borish bo'yicha yo'riqnomlar ro'yxatini tuzadi hamda yo'riqnomalarni ishlab chiqadi va qayta ko'radi.

Ustalarni (agar ishga qabul bevosita sexning o'zida amalga oshirilsa) mehnatni muhofaza qilish bo'yicha kirish va dastlabki yo'l-yo'riqdan o'tkazadi. Yozma buyruq bilan yangi ishga olingan ishchi xodimlarni malakali ishchi xodimlarga biriktirish choralarini ko'radi.

Xodimlarni mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riqlardan o'tkazish dasturlarini ishlab chiqadi va u bosh muhandis tomonidan tasdiqlangach, dasturni ustalarga tarqatadi. Ishchi va xodimlarning bilimlarini tekshirish uchun savolnomalar ishlab chiqadi.

Xodimlar bilimlarini tekshirish jadvalini tasdiqlaydi. Komissiyani boshqaradi, xodimlarning bilimlari tekshirilishini amalga oshiradi, natijalarini rasmiylashtiradi va xodimlarga bilimlari tekshirilganlik to'g'risidagi guvohnomalarni tegishli yozuvlar kiritgan holda beradi.

Mehnat sharoitlarini sog'lomlashtirish, havo muhiti, yoritish, issiqlik va ichimlik rejimining me'yoriy holatini ta'minlash, shovqin va tebranish darajasini passaytirish bo'yicha choralar ko'radi.

Jadvalga binoan ishlab chiqarish obyektlarining pasportlashtirilishini o'tkazadi. Ustalar, xodimlar mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakillarning takliflari va mulohazalarini to'playdi, umumlashtiradi va kamchiliklarini tahlil qiladi.

Mehnat sharoitlarini yaxshilash va sog'lomlashtirish bo'yicha aniq tadbirlar ishlab chiqadi va ularni korxonah rahbariyatiga tegishli rejalarga kiritish uchun taqdim etadi. Rejalashtirilgan tadbirlarning o'z vaqtida bajarilishini tashkil qiladi va amalga oshiradi.

Sodir bo'lgan baxtsiz hodisa to'g'risida korxonah rahbarlaridan biriga, mehnatni muhofaza qilish xizmatiga va kasaba uyushmasiga zudlik bilan xabar qiladi.

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil va mehnatni muhofaza qilish xizmati bilan birgalikda baxtsiz hodisa sabablarini aniqlaydi hamda ularni bartaraf etish va oldini olish bo'yicha choralarini ko'radi.

Baxtsiz hodisa sabablari o'rganilib, aniqlangach, voqea sodir bo'lgandan so'ng 2 kundan kechiktirmay, sexning barcha ustalarini yuz bergan baxtsiz hodisa sabablari to'g'risida xabardor qiladi.

Belgilangan muddatlarda dalolatnomada (N-1 shaklda) ko'rsatilgan tadbirlarning bajarilishini ta'minlaydi va ularning bajarilganligi to'g'risida mehnatni muhofaza qilish xizmatiga xabar qiladi.

Sex ustalarini korxonaning boshqa sexlarida, uchastkalarida yoki boshqa korxonalarda yuz bergan baxtsiz hodisalar to'g'risida xabardor qiladi. Shunga o'xshash baxtsiz hodisalarning oldini olish maqsadida, belgilangan muddatlarda obyektlar va ish joylarida tekshirishni tashkil qiladi.

Ustaning vazifalari

Ishlarni to'g'ri va xavfsiz tashkil qilish, jihozlar, mexanizmlardan to'g'ri foydalanish va ish joylarini zarur holatda saqlab turishni ta'minlaydi. Agar biron bir ish joyida ularni amalga oshirishning imkoni bo'lmasa, xodimlarni ishga qo'ymasdan, o'zining bevosita rahbari - sex boshlig'iga xabar beradi.

Ish joyida detallar, ehtiyot qismlar va jihozlarni to'g'ri saqlanishini ta'minlaydi va piyodalar hamda transport o'tish joylarining to'silishlari va ifloslanishlariga yo'l qo'ymaydi.

Murakkab va xavfli ishlarga oldindan ishlab chiqilgan ishlarni tashkil qilish rejasi, ishlarni tashkil qilish loyihasi yoki naryad bo'yicha bevosita rahbarlik qiladi.

Xodimlar tomonidan mehnat va ishlab chiqarish intizomi, ishlarni xavfsiz olib borish, texnologik jarayonlar va reglamentlar bo'yicha qoidalar va yo'riqnomalarga amal qilinishini, qoidalarda nazarda tutilgan hollarda SHHVlarining majburiy qo'llanilishini ta'minlaydi.

Jihozlar, mexanizmlar, moslamalar va asboblarning sozligi va ulardan to'g'ri foydalanishni doimiy nazorat qiladi. Shamollatish qurilmalari va tizimlarining uzluksiz ishlashi, ish joylarining me'yoriy yoritilishi, to'siqlar va muhofaza qurilmalarining mavjudligi va sozligini kuzatib boradi.

Har kuni ish boshlanishidan oldin barcha ish joylarini ko'zdan kechiradi va jihozlar, mexanizmlar va ish sharoitlarining holatini tekshiradi. Tekshirishni mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil bilan birgalikda, agar u yo'q bo'lsa, bir o'zi amalga oshiradi.

Har haftada kamida bir marta tezkor yig'ilishlar o'tkazadi. Tezkor yig'ilishlarda ish joylarini tekshirish, jihozlar va mexanizmlarni kuzdan kechirish jarayonida anqlangan qoidabuzarlik va kamchiliklarni tahlili to'g'risidagi ma'lumotlarni, tegishli buyruqlarning mazmunini, baxtsiz hodisalar holati va sabablarini xodimlarga yetkazadi.

Har hafta uchastka (sex) rahbariga obyektlardagi mehnat sharoitlarining holati to'g'risida ma'lumot beradi.

Xodimlarni ishlarni xavfsiz olib borish bo'yicha o'z vaqtida yo'l-yo'riqdan o'tkazadi. Yo'l-yo'riqlarni qayd etish jurnaliga tegishli yozuvlarni kiritadi.

Xodimlarga xavfli ishlarni bajarish topshirig'i berilganda joriy yo'l-yo'riqdan o'tkazadi, bu haqda yo'l-yo'riqlarni qayd etish jurnaliga tegishli yozuvlarni kiritadi.

Doimiy ravishda yangi xodimlarning stajirovkadan o'tishini kuzatib boradi. Stajirovka so'ngida, suhbat orqali, xodimlarning xavfsiz ishlash uslub va usullari bo'yicha bilimlarini tekshiradi. Lozim bo'lganda, xodimlarga to'g'ri ishlash usullarini ko'rsatib, qoidalar va yo'riqnomalar talablarini tushuntiradi.

Ishlarni xavfsiz olib borish bo'yicha yo'riqnomalarni ishlab chiqish va qayta ko'rib chiqishda qatnashadi, yo'riqnomalarning ayrim bandlariga o'zgartirishlar kiritish bo'yicha takliflar kiritadi.

Xodimlarning bilimlarini tekshirish jadvalarini tuzadi va ularning bilimlarini tekshirishda qatnashadi.

Xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlash bo'yicha belgilangan chora-tadbirlarni, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha davlat texnik inspektorlarining ko'rsatmalarini o'z vaqtida bajaradi, shuningdek aniqlangan qonunbuzarlik va kamchiliklarni bartaraf etadi.

Jabrlanganlarga birinchi yordam ko'rsatishni va ularni tibbiy muassasaga yuborilishini tashkil qiladi, avariya to'g'risida sex (bo'lim) boshlig'ini (zarurat tug'ilsa, korxonah rahbarlaridan biri va kasaba uyushmasini) darhol xabardor qiladi va ish joyidagi vaziyatni va jihozlarning holatini baxtsiz hodisa sodir bo'lgan vaqtdagidek saqlab qolish uchun choralar ko'radi (agar bu atrofdagi xodimlarning hayoti va sog'lig'iga tahdid solmasa va baxtsiz hodisaga olib kelmasa).

Mehnatni muhofaza qilish holatining uch bosqichli nazoratida ishtirok etadi.

Xodimlar, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakillarning fikrlari va takliflarini to'playdi va o'rganadi va mehnat sharoitlarini yana-da yaxshilash bo'yicha takliflarni sex (bo'lim) boshlig'iga taqdim etadi.

Ish yurituvchining vazifalari.

Brigada a'zolari tomonidan ishlarni bajarish loyihasida, texnologik xaritalarda, mehnat muhofazasi bo'yicha qoidalar va yo'riqnomalarda ko'zda tutilgan mehnat xavfsizligi talablariga hamda texnologik jarayon va tashkiliy-texnik chora-tadbirlarga rioya etilishini ta'minlaydi.

Ish boshlashdan avval ish joylarining holatini tekshiradi, aniqlangan kamchiliklarni brigada a'zolari tomonidan bartaraf etilishini tashkil etadi yoki bu haqida ish yurituvchini, ustani xabardor qiladi.

Mavjud dastgohlar, qurilmalar hamda asbob uskunalarning soz holatdaligini nazorat qiladi.

Brigada a'zolari tomonidan mehnat intizomiga va mehnatni muhofaza qilish qoidalari va yo'riqnomalari talablariga rioya etilishini nazorat qiladi.

Jabrlanganlarga birinchi yordam ko'rsatishni tashkil etadi va baxtsiz hodisa haqida ish yurituvchiga yoki korxonalar rahbariyatiga darhol xabar beradi.

Brigadaning sanitar-maishiy xonasini toza holda saqlanishini ta'minlaydi.

Yangi xodimlarni stajirovkadan o'tishi uchun malakali xodimlarga biriktirish bo'yicha takliflar kiritadi.

6. Korxonalar uchun namunaviy ichki mehnat tartibi

I. Umumiy qoidalar

1.1. Ushbu O'zbekiston Respublikasida korxonalar va tashkilotlarining Namunaviy Ichki mehnat tartibi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, Adliya vazirligida 1999 yil 14 iyunda 746-raqam bilan davlat ro'yxatiga olingan "Idoraviy mansubligi, mulkchilik va xo'jalik yuritish shakllaridan qat'iy nazar, korxonalar, muassasalar, tashkilotlar Ichki mehnat tartibining namunaviy qoidalari" hamda mehnat to'g'risidagi boshqa qonun hujjatlariga muvofiq ishlab chiqilgan bo'lib, yengil sanoat va charm sanoati korxonalarida xodimlari bilan mehnat shartnomasi tuzish, o'zgartirish va bekor qilishni, ish vaqti va dam olish vaqtidan foydalanishni, mehnat intizomining ta'minlanishini xamda tomonlar o'rtasida vujudga keladigan boshqa masalalarning xal etilishini tartibga soluvchi asosiy me'yoriy lokal hujjat hisoblanadi.

1.2. Tomonlar uchun Tartibga rioya etish majburiy hisoblanib, uning bajarilmasligi qonunchilikda belgilangan tartibda javobgarlikka tortishga asos bo'lib xizmat kiladi.

1.3. Ish beruvchi:

xodimlar mehnatini tashkil kilishi;

qonunlar va boshqa me'yoriy hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini yaratishi;

mehnatga haq to'lashning o'rnatilgan sharoitlariga muvofiq xodimlarning bajargan ishlari uchun o'z vaqtida va to'liq haq to'lashi;

mehnat intizomini ta'minlashi;

mehnatni muhofaza qilish qoidalarga rioya etishi;

qonun hujjatlari muvofiq xodimlarni dam olishga bo'lgan xuquqlari, shuningdek kafolatli va kompensatsiya to'lovlarini amalga oshirishi;

xodimlarga mehnat majburiyatlarini bajarish chog'ida yetkazilgan zararni to'lashi;

qonunda nazarda tutilgan xolatlardan tashqari xodimlar bilan muddatli mehnat shartnomasi tuzmasligi.

1.4. Xodimlar:

mehnat intizomiga rioya etishga, o'z lavozim majburiyatlarini vijdonan bajarishga, Ish beruvchining buyruq va ko'rsatmalarini aniq, o'z vaqtida bajarishga;

ishlab chiqarish sanitariyasi va texnika xavfsizligi, mehnat muhofazasi bo'yicha qoidalarga rioya etishga;

Ish beruvchi mol-mulkiga extiyotkorona munosabatda bo'lishga;

mehnat jamoasi a'zolari, shuningdek ish jarayonida munosabatda bo'ladigan boshqa shaxslar bilan xushmuomalada bo'lishga majburdirlar.

II. Mehnat shartnomasi (konrakt)ni tuzish, o'zgartirish va bekor qilish tartibi

2.1. Ishga qabul qilish to'g'ridan-to'g'ri murojaat tartibida amalga oshiriladi. Mehnat shartnomasi yozma shaklda tuziladi.

2.2. Ishga kirayotgan shaxs ishga qabul qilinayotganda quyidagi hujjatlarni:

2.2.1. pasport (yoki uning o'rnini bosadigan boshqa hujjat) ni:

chet el fuqarolari pasportdan tashqari O'zbekiston Respublikasida yashash guvohnomasini taqdim etishlari shart. Fuqaroligi bo'lmagan shaxslar O'zbekiston Respublikasida yashash guvohnomasini va fuqaroligi bo'lmagan shaxs guvohnomasini taqdim etadilar.

harbiy xizmatga majburlar xarbiy biletni yoki chaqiruvchilar xarbiy hisobda turganlik xaqidagi guvohnomani;

qonun hujjatlariga muvofiq maxsus ma'lumotga yoki maxsus tayyorgarlikka ega shaxslargina bajarish mumkin bo'lgan ishlarga kirayotgan oliy yoki o'rta maxsus o'quv yurtini tamomlaganligi to'g'risidagi diplomni yoxud mazkur ishni bajarish xuquqini beradigan guvohnomani yoki boshqa tegishli hujjatni taqdim etishlari shart.

Ishga qabul vaqtida ishga kirayotgan shaxsdan boshqa hujjatlar talab qilinishga yo'l qo'yilmaydi.

2.2. Ishga qabul qilishda:

ushbu Tartibda nazarda tutilgan hujjatlari bo'lmagan shaxslarni;

16 yoshga to'lmagan shaxslarni;

ma'lum lavozim yoki ish faoliyati bilan shug'ullanish xuquqidan sud xukmi bo'yicha marxum qilingan shaxslarni;

qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa xollarda yo'l qo'yilmaydi.

2.3. Ishga qabul qilish haqidagi murojaatlar Ish beruvchining muhri bilan muhrlangan, raqamlangan maxsus kitobda ro'yxatga olinishi shart.

Ish beruvchi ishga kiruvchi shaxs bilan ishga qabul qilishdan oldin suhbat olib borishi mumkin.

2.4. Suhbat jarayonida mehnat shartnomasining tomonlari o'rtasida:

ish joyi;

ishga kiruvchining mehnat majburiyatlari, mutaxassisligi, malakasi va mansabi;

mehnatga haq to'lash shartlari va miqdori;

mehnat shartnomasi muayyan muddatga tuzilganda uning amal qilish muddati;

ishni boshlash kuni;

o'rindoshlik bo'yicha ishga qabul qilinganda har kunlik ishning davomiyligi aniqlanadi.

Shuningdek, mehnat shartnomasini tuzishda boshqa mehnat sharoitlari ham (ishga qabul qilishda dastlabki sinov, ish rejimi, mehnat shartnomasini muddatidan oldin bekor qilingan hollarda neustoyka to'lash to'liq ish vaqtida ishlash, xizmat ko'rsatish doirasining kengayishi va x.k.) nazarda tutilishi mumkin.

2.5. Mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlari darajasi qonun hujjatlarda ko'zda tutilgan mehnat shartlari darajasidan past bo'lmasligi lozim.

2.6. Mehnat shartnomasida uning amal qilish muddati ko'rsatilmagan hollarda, bunday mehnat shartnomasi nomuayyan muddatga tuzilgan hisoblanadi.

2.7. Muddatli mehnat shartnomasi:

bajarilajak ishning xususiyatlari bog'liq holda nomuayyan muddatga imkoniyati bo'lmasa;

ishning bajarilish shartlari aynan muddatli mehnat shartnomasi tuzishni talab qilsa (kasalligi tufayli vaqtincha ishda bo'lmagan, malaka oshirishda, ta'tilda, shuningdek bola parvarishi bilan band bo'lgan xodimlarning o'rniga ishga qabul qilishda va x.k.);

muddatli mehnat shartnomasi tuzishga xodimning istagi bo'lsa va bu haqda uning yozma arizasi yoki og'zaki murojaati bo'lgan hollarda tuzilishi mumkin.

2.8. Tomonlarning mehnat shartnomasi tuzish haqidagi kelishuv nihoyasida xodimga hujjatlarini rasmiylashtirish uchun zarur bo'lgan 4 dona fotosurat keltirish taklif etiladi.

Har bir xodim, (shu jumladan o'rindoshlik asosida ishga qabul qilinayotgan xodim) bilan mehnat shartnomasi yozma ravishda ikki nusxada tuziladi va tomonlarga saqlash uchun bir nusxadan beriladi. Mehnat shartnomasi rahbari va xodim imzolari bilan mustahkamlanadi hamda muhr bilan tasdiqlanadi. Mehnat shartnomasi xodimning talabiga binoan, u biladigan tilda va davlat tilida tuzilgan shartnoma nusxasi bilan bir xil yuridik kuchga ega bo'lgan holda tuziladi.

2.9. Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi tomonlar imzosi qo'yilgan paytdan boshlab kuchga kiradi. Xodim mehnat majburiyatlarini bajarishga mehnat shartnomasida ko'rsatilgan kundan boshlab kirishadi. Agarda, shartnomada ishni boshlab muddati ko'rsatilmagan bo'lsa, xodim shartnoma imzolangan kunning keyingi ish kunidan kechikmasdan ishga kirishishi shart.

2.10. Mehnat shartnomasi tuzilgandan so'ng ish ish beruvchi mehnat shartnomasi mazmuniga to'la mos keladigan ishga qabul qilish to'g'risidagi buyruqni chiqaradi va bu haqda xodimni yozma ravishda tanishtiradi.

2.11. Ish beruvchi quyidagi toifadagi shaxslarni:

bunday rad etish xodimning ish sifati bilan bog‘liq bo‘lmaganlarni;
ish beruvchi tomonidan ishga taklif etilgan shaxslarni;
nogironlar, 18 yoshga to‘lmagan shaxslarni;
homilador ayollarni;

3 yoshga to‘lmagan bolalari bor ayollarni bo‘sh ish joyi bo‘lgan holda ishga qabul qilishdan bosh tortish mumkin emas.

2.12. Ish beruvchi ishga qabul qilishni rad etgan taqdirda, xodim ishga qabul qilmaslikning sabablarini yozma ravishda berilishini talab qilish xuquqiga ega. Ish beruvchi esa uch kunlik muddat ichida yozma javob berishi shart.

Ishga qabul qilish g‘ayriqonuniy rad etilganda xodim sud yoki nazorat organlariga murojaat qilish huquqiga ega.

Ishga qabul qilish davrida mehnat shartnomasida dastlabki sinov haqidagi shartlar qayd etilishi mumkin. Bunday dastlabki sinov shartlari qayd etish hollari ishga qabul qilish haqidagi buyruqda o‘z aksini topadi.

Dastlabki sinov uch oygacha bo‘lgan muddatga o‘rnatilishi mumkin. Dastlabki sinov muddatining aniq davomiyligi mehnat shartnomasining tomonlari kelishuviga asosan aniqlanadi. Sinov muddati belgilangan davrda har ikkala tomon bir-birlarini uch kun oldin yozma ravishda ogohlantirgan holda mehnat shartnomasini bekor qilish xuquqiga ega. Sinov natijasi qoniqarsiz bo‘lgan hollarda Ish beruvchi rahbariyati bu haqda ishonchli dalillarga ega bo‘lishi lozim. Xodim esa ish faoliyatini davom ettirmaslik sabablarini Ish beruvchiga tushuntirishi shart emas.

Ish beruvchi, xodimdan uning mehnat majburiyatlariga kirmaydigan ishlarni bajarilishini talab qilishlari mumkin emas.

Ish beruvchi rahbariyatining yoki xodimning talabi bo‘yicha mehnat shartlari quyidagi xollar va tartiblarda o‘zgartirilishiga yo‘l qo‘yiladi:

2.13. mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar, ishlar hajmining qisqarganligi, basharti bunday o‘zgarishlar xodimlar soni yoki ishlar xususiyatining o‘zgarishiga olib kelsa, ushbu holatda xodim kamida ikki oy oldin yozma ravishda ogohlantirilishi lozim.

2.14. to‘liqsiz ish kuni yoki to‘liqsiz ish haftasini belgilash to‘g‘risida homilador yoki 14 yoshgacha bo‘lgan yosh bolasi (16-yoshgacha nogiron bolasi) bor ayollar iltimosiga ko‘ra.

Ish beruvchi xodimning yozma ravishda berilgan talabini 3 kunlik muddat ichida ko‘rib chiqishi shart. Talabnomani rad etilgan taqdirda xodimga uning sabablarini asoslab yozma ma‘lum qilishi lozim.

Ish beruvchi xodimni doimiy ishga o‘tkazish faqatgina xodimning roziligi bilan amalga oshiradi. Tomonlarning kelishuvi buyicha ishga qabul qilish chog‘ida yoki undan keyin ham xodimning asosiy ish majburiyatidan tashqari qo‘shimcha ish majburiyatlar yuklatilishi mumkin. Bunday ishlarni bajarishni xodim asosiy ish faoliyati bilan birga qo‘shib olib boradi. Bunda mehnatga haq to‘lash shartlari va ularning bajarilish tartibi tomonlarning kelishuvi bilan aniqlanadi.

2.15. Xodim mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi o‘z fikrini ikki hafta oldin yozma ravishda berib, Ish beruvchini ogohlantirishi shart.

2.16. Xodimning berilgan arizasi Ish beruvchida ro‘yxatdan o‘tkazilishi shart. Ogohlantirish muddati ariza berilgan kunning ertasidan boshlab hisoblanadi.

2.17. Berilgan ariza, u berilgan kunning keyingi kundan kechiktirmay Ish beruvchiga taqdim etiladi.

2.18. Xodimning arizasida uzrli sabablarga ko‘ra ishni davom ettirish imkoniyati yo‘qligi bayon qilingan bo‘lsa, ariza shu kunning o‘zida Ish beruvchiga beriladi va u bilan mehnat shartnomasi ariza ko‘rsatilgan muddatda bekor qilinadi.

Uzrli sabablarga quyidagilar kiradi:

O‘quv yurtlariga o‘qishga kirishi;

Pensiyaga chiqishi;

Saylab qo‘yilgan lavozimga saylanishi;

TMEK yoki tibbiy komissiya xulosasiga ko‘ra xodim yoxud uning yaqin qarindoshlari parvarishga muhtoj bo‘lishi;

mazkur ishni davom ettirishning imkoniyati yo‘qligini belgilovchi boshqa uzrli sabablar.

Qonunchilikda belgilangan ogohlantirish muddati Ish beruvchi bilan xodim o'rtasida kelishuvga binoan qisqartirilishi mumkin. Ushbu holatga xodimning arizasida mehnat shartnomasini bekor qilishning aniq kuni ko'rsatilishi va Ish beruvchi rahbariyatining roziligini ifoda etuvchi tegishli munosabat belgisi bo'lishi lozim.

2.19. Xodim mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arizasini istalgan paytda, (vaqtincha mehnatga layoqatsizlik davrida, ta'tilda yoki xizmat safarida bo'lgan chog'ida) berishi mumkin. Ushbu davrlar mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi ogohlantirish muddatiga kiritiladi.

2.20. Ogohlantirish muddatida mehnat shartlari har ikkala taraflar tomonidan umumiy asoslarga ko'ra davom ettiriladi.

Xodimning ogohlantirish muddati davomida bergan arizasini qaytarib olish xuquqi saqlanib qoladi.

Agarda, ko'rsatilgan muddatda mehnat shartnomasi bekor qilinmagan bo'lsa, unda mehnat munosabatlari davom etadi.

2.21. Muayyan muddatga yoki belgilangan ishni bajarish uchun tuzilgan mehnat shartnomasi muddatining tugashi munosabati bilan, tomonlardan har biri mehnat munosabatlarini shartnomadagi ish muddatining tugagan yoki u tugagan kundan keyin yetti kalendar kun ichida bekor qilish huquqiga ega.

Shartnoma tugagan kunning keyingi kunidan, yetti kunlik muddat boshlanadi. Agar yetti kunlik muddatning tugashi ish kuniga to'g'ri kelmasa, unda uning tugashi keyingi ish kuniga ko'chiriladi. Vaqtincha ishda bo'lmagan va ish joyi saqlanadigan xodimning o'rniga tuzilgan mehnat shartnomasi muddati, bu xodimning ishga qaytgan kunida tugagan hisoblanadi.

2.22. Nomuayyan muddatga tuzilgan, shuningdek muddatli tuzilgan mehnat shartnomasining muddati tugashiga qadar Ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga qo'yidagi hollarda yo'l quyiladi:

mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o'zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi;

xodimning malakasi yetarli bo'lmaganligi yoki sog'ligi holatiga ko'ra bajarayotgan ishga noloyiq bo'lib qolishi;

xodimning aybli xatti-xarakatlari.

Yuqorida ko'rsatilgan holatlardan tashqari, Ish beruvchi ma'muriyati tashabbusiga ko'ra o'rindoshlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga, o'rindosh bo'lmagan boshqa xodimni ishga qabul qilish yoki mehnat shartlariga ko'ra o'rindoshlik ishining cheklanishi asos bo'ladi.

2.23. Xodimning aybli harakatlari uchun qonun hujjatlarida belgilangan intizomiy jazo qo'llash muddati o'tib ketgan hollarda, u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish man qilinadi.

2.24. Mehnat shartnomasi Ish beruvchining tashabbusi bilan bekor kilinmaydi, qachonki: xodim mehnat to'g'risidagi qonunchilik yoki me'yoriy hujjatlarda nazarda tutilgan ta'tilda yoki vaqtincha mehnatga layoqatsizlik davrida bo'lsa. Ushbu Qoida Ish beruvchi to'liq tugatilgan holatda tatbiq etilmaydi.

Shuningdek, Ish beruvchi tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasi homilador va 3 yoshgacha bolasi bor ayollar bilan ham bekor qilinishiga yo'l qo'yilmaydi. Ish beruvchi butunlay tugatilgan hollarda esa, ularni albatta ishga joylashtirish sharti bilan bekor qilinadi.

2.25. Ish beruvchi mehnat shartnomasini bekor kilish niyati haqida xodimni quyidagi muddatlarda yozma ravishda ogohlantirishi shart:

mehnat shartnomasini mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, xodimlar soni(shtat) yoki ish xususiyatining o'zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud Ish beruvchining tugatilganligi munosabati bilan bekor qilinganda kamida ikki oy oldin;

mehnat shartnomasi xodimning malakasi yetarli bo'lmaganligi yoki sog'ligi holatiga ko'ra bajarayotgan ishga noloyiq bo'lib qolishi munosabati bilan bekor qilinganda kamida ikki hafta oldin.

Ogohlantirish muddatiga xodimning vaqtincha mehnatga layoqatsizlik davri, shuningdek davlat yoki jamoat topshiriqlarini bajarish vaqti kiritilmaydi.

2.26. Agar tibbiy xulosada xodimning bajarib turgan vazifasini uning sog'ligiga to'g'ri kelmasa, Ish beruvchi bunday xodim mehnat shartnomasini ogohlantirish muddatisiz bekor qiladi va unga ikki haftalik ish haqi miqdorida pullik kompensatsiya to'laydi.

Ogohlantirish muddati Ish beruvchi va xodim o'rtasidagi kelishuvga muvofik, uning muddatiga mutanosib ravishda pullik kompensatsiyaga almashtirilishi mumkin.

2.27. Mehnat shartnomasi xodimning aybli xatti-xarakati tufayli bekor qilinganda Ish beruvchi ma'muriyati xodimni bu haqda kamida uch kun oldin yozma ravishda xabardor qiladi yoki muddatga mutanosib kompensatsiya to'laydi.

2.28. Ish beruvchi mehnat shartnomasini xodimning quyidagi aybli xatti-xarakati mavjud bo'lganda bekor qilishga xaklidir:

xodim o'z mehnat majburiyatlarini muntazam ravishda buzganda;

xodim o'z mehnat majburiyatlarini bir marta qo'pol ravishda buzganda;

III. Mexnat intizomini ta'minlash va javobgarlik

3.1. Ish beruvchining mehnat intizomi mehnat to'g'risidagi qonunlarga, mazkur Qoidaga va texnologiya intizomiga, mehnatni muhofaza qilish, xavfsizlik texnikasi, shuningdek xar bir xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi shartlariga rioya qilishni o'z ichiga oladi.

3.2. Ish beruvchi xodimlar tomonidan mehnat vazifalarini lozim darajada bajarilganligi, mehnatda yuqori natijalarga erishganligi, shu joyda uzoq vaqt (_____ yildan ortiq) ishlaganligi va ishdagi boshqa yutuqlari uchun xodimlarga quyidagi rag'batlantirishlar qo'llaniladi:

tashakkurnoma;

pul mukofoti;

qimmatli sovg'a bilan mukofotlash.

Xodimlar davlat va jamiyat oldidagi alohida mehnat xizmatlari uchun qonun hujjatlarida belgilangan tartibda davlat mukofotiga taqdim etilishlari mumkin.

Agarda, belgilangan sinov muddatlari tugagunga qadar tomonlarning biridan mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida ma'lum qilmasa unda shartnomaning amal qilishi davom etadi.

Xodimning uzrli sabablariga ko'ra ishda bo'lmagan (vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik davri, xarbiy yig'inlarda bo'lishi, donorlik vazifalarini bajarishi, sud maslahatchisi sifatida sudqa qatnashishi va x.k.) davri dastlabki sinov muddatiga kirmaydi.

Dastlabki sinov muddati bilan ishga qabul qilingan xodim, boshqa xodimlar singari mehnat qonunchiligida belgilangan barcha xuquqlardan foydalanadi va javobgarlik yuklatiladi.

Ishga qabul qilishda quyidagi toifadagilarga;

Homilador ayollarga;

3 yoshgacha bolasi bor ayollarga;

mehnati shartnomasi 6 oygacha muddatga tuzilgan xodimlarga nisbatan dastlabki sinov muddati belgilanishiga yo'l qo'yilmaydi.

Shuningdek, boshqa ishga o'tkazilgan xodimga ham dastlabki sinov muddati o'rnatilmaydi.

3.3. Rag'batlantirishlar odatda Ish beruvchining buyrug'i bilan e'lon qilinadi.

3.4. Mehnat intizomini buzgan xodim uchun Ish beruvchi quyidagi intizomiy jazo choralarini qo'llaydi:

xayfsan;

o'rtacha oylik ish haqining o'ttiz foizidan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima.

Mexnat intizomi muntazam buzilganligi, shuningdek mazkur Tartibning nazarda tutilgan xarakterlar bir marta sodir etilganligi uchun xodimga o'rtacha oylik ish haqining 50 foizidan ko'p bulmagan miqdorda jarima solinishi mumkin;

Mehnati shartnomasini bekor qilish;

Intizomiy jazo qo'llanishidan oldin, xodimga sodir etilgan tartib buzilishining sabablari haqida yozma tushuntirish berish imkoniyati yaratilishi lozim. Xodimning yozma tushuntirish berishdan bosh tortishi intizomiy jazoni qo'llashga to'siq bo'la olmaydi. Xodimning tushuntirish berishdan bosh tortishi dalolatnoma bilan rasmiylashtiriladi.

3.5. Ish beruvchi xodimning har bir aybli hatti-harakati uchun faqat bitta intizomiy jazo qo'llanishi mumkin.

3.6. Intizomiy jazoning amal qilish muddati u qo'llanilgan kundan boshlab bir yildan oshib ketmasligi lozim. Shu muddat davomida xodimga intizomiy jazo qo'llanilmasa, u intizomiy jazo olmagan hisoblanadi va bu to'g'rida buyruq chiqarilishi shart emas.

Ish beruvchi o'z tashabbusiga, mehnat jamoasi yoki xodimning iltimosiga ko'ra intizomiy jazoni bir yil o'tmasdan oldin ham olib tashlashi mumkin. Intizomiy jazoning olib tashlanishi Ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi.

3.7. Xodim tomonidan Ish beruvchiga moddiy zarar yetkazilgan hollarda unga intizomiy jazodan tashqari qonun hujjatlarida belgilangan tartibda moddiy javobgarlikka ham tortiladi.

3.8. Xodimlarga mehnat intizomini buzganligi uchun intizomiy javobgarlikdan tashqari lokal hujjatlar bilan boshqa ta'sir choralari qo'llaniladi.

3.9. Ish beruvchi qonun talablarini buzganligi uchun qonun hujjatlarida belgilangan tartibda ma'muriy yoki jinoiy javobgarlikka tortiladilar. Bunday javobgarlikka tortish uchun quyidagilar asos bo'lishi mumkin:

mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilish yoki sudning ishga tiklash haqidagi qarorini bajarmaslik;

ayolni homiladorligini yoki bolani parvarish qilishini sabab qilib ishga qabul qilishni g'ayriqonuniy rad etish;

ishga qabul qilishning belgilangan tartibi buzilishi (shaxsni tasdiqlovchi hujjatlarsiz yoki haqiqiy bulmagan hujjat bo'lmagan hujjat bilan ishga qabul qilish va x.k.);

yong'inga qarshi qoidalar va xavfsizlik texnikasi, ishlab chiqarish sanitariyasi yoki xodimga zarar yetkazishga olib kelgan boshqa mehnat qoidalarining buzilganligi;

xodimning murojaati rad etilganligi yoki o'z vaqtida ko'rib chikilmaganligi va boshqalar.

IV. Ish vaqti va dam olish vaqti

4.1. Xodim ish tartibi yoki mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq o'z mehnat vazifalarini bajarilishi lozim bo'lgan vaqt ish vaqti hisoblanadi.

4.2. Ish beruvchida har kungi ishning muddati sakkiz soatdan bo'lgan besh kunlik ish haftasi belgilanadi.

4.3. Ish vaqtining qisqartirilgan muddati Ish beruvchining quyidagi xodimlari uchun belgilanadi:

16 yoshdan 18 yoshgacha bo'lgan shaxslarga – haftasiga 36 soat;

II guruh nogironlariga – haftasiga 36 soat;

4.4. Bayram (ishlanmaydigan) kunlar arafasida xodimlar uchun ish kuni muddati bir soatga qisqartiriladi.

4.5. Xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan ishga qabul qilish chog'ida yoki keyinchalik ham, to'liqsiz ish kuni yoxud to'liqsiz ish haftasi belgilanishi mumkin.

Ish beruvchi, homilador ayollarning, o'n to'rt yoshga to'lmagan bolasi (o'n olti yoshga to'lmagan nogiron bolasi) bor ayollarning, shu jumladan uning homiyligida shunday bolasi bor ayolning yoki tibbiy xulosaga binoan oilaning betob a'zosini parvarish qilish bilan band bo'lgan shaxsning iltimosiga ko'ra to'liqsiz ish vaqti belgilaydi.

To'liksiz ish vaqti sharti bilan ishlash xodimning yillik asosiy mehnat ta'tilining muddatini, mehnat staji hisoblashni hamda boshqa mehnat huquqlarini biron-bir tarzda cheklashga asos bo'lmaydi va ishlagan vaqtga mutanosib ravishda haq to'lanadi.

4.6. Har kungi ishning boshlanishi va tamom bo'lishi hamda dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus vaqti Ish beruvchi tomonidan belgilanadi va uning muddati haftasiga 40 soatdan oshib ketmasligi lozim.

4.7. Xodim uchun belgilangan kundalik ish muddatidan tashqari ishlash ish vaqtidan tashqari ish deb hisoblanadi.

Ish vaqtidan tashqari ishlar xodimning roziligi bilan amalga oshiriladi.

Ish vaqtdan tashqari ishning muddati xar bir xodim uchun surunkasiga ikki kun davomida turt soatdan va yiliga bir yuz yigirma soatdan oshib ketmasligi lozim.

4.8. Xodimlarning ayrim toifalarini dam olish va bayram (ishlanmaydigan) kunlari ishga jalb etishga istisno hollarda Ish beruvchining buyrug‘i asosida yo‘l qo‘yiladi.

4.9. Ish vaqtdan tashqaridagi dam olish va bayram (ishlanmaydigan) kunlaridagi ish uchun kompensatsiya va haq to‘lash konun hujjatlarida belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

4.10. O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarni ish vaqtdan tashqari ishlariga jalb etish taqiqlanadi. Nogironlarni, homilador ayollarni, o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollarni ish vaqtdan tashkari ishlarga jalb etish, ularning roziligi bilan amalga oshiriladi. Shuningdek, nogironlar bunday ish tibbiy tavsiyaga ko‘ra ular uchun taqiqlanmagan hollardagina jalb etiladi.

4.11. Barcha xodimlarga, shu jumladan o‘rindoshlik asosida ishlovchilarga ham ish joyi va o‘rtacha ish haqi saqlangan holdagi yillik mehnat ta‘tillar beriladi.

4.12. Yillik asosiy mehnat ta‘til:
birinchi ish yili uchun - 6 oydan so‘ng;
ikkinchi va undan keyingi uchun ta‘til jadvaliga muvofiq ish yilining istalgan paytida beriladi.

4.13. Ta‘til xar yili, shu ta‘til berilayotgan ish yili tugagunga qadar berilishi lozim. Xodimning yozma arizasiga ko‘ra ta‘til kismalarga bo‘lib berilishi ham mumkin va bunda ta‘tilning bir qismi o‘n ikki ish kunidan kam bo‘lmasligi lozim.

Ta‘tildan chiqarib olish faqat xodimning roziligi bilan amalga oshiriladi. Ta‘tilning foydalanmay qolgan qismi joriy yilda beriladi yoki keyingi yilga ko‘chiriladi.

4.14. Xodimlarga ish davrida, ularning hoxishiga ko‘ra yillik ta‘tilning belgilangan eng eng oz muddatidan (o‘n besh kundan) ortiqcha qismi uchun kompensatsiya to‘lanishi mumkin.

Barcha turdagi ijtimoiy ta‘tillarning pullik kompensatsiyasiga almashtirilishiga ko‘ra yo‘l qo‘yilmaydi.

4.15. Yillik ta‘tillarni berish navbati kalendar yil boshlangunga qadar Ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi bilan kelishilib tasdiqlanadigan jadvalga muvofiq belgilanadi. Mazkur jadval yarim yil tamom bo‘lgach shu davr ichida yangidan ishga qabul qilingan xodimlarni hisobga olgan xolda to‘ldiriladi.

Ta‘til berish vaqti xodimga ta‘til boshlanishidan kamida o‘n besh kun oldin xabardor qilinishi kerak.

4.16. Ta‘til uchun haq, ta‘til boshlanmasidan oldingi oxirgi ish kunidan kechiktirmay beriladi. Agarda, xodim belgilangan muddatda ta‘tilning vaqti haqida o‘z vaqtida xabardor qilinmagan yoki ta‘til boshlanguncha ta‘til vaqti uchun haq to‘lanmagan bo‘lsa, ta‘til uning arizasiga binoan boshqa vaqtga ko‘chiriladi.

4.17. Mehnat shartnomasi (shu jumladan uning muddati tamom bo‘lishi munosabati bilan) bekor qilinganda xodimning hoxishiga binoan keyinchalik mehnat munosabatlari to‘xtalishi sharti bilan yillik asosiy va qo‘shimcha ta‘tillar berish xodim bilan Ish beruvchi o‘rtasida kelishuvga binoan nazarda tutilishi mumkin. Bunday holda ta‘til tamom bo‘lgan kun mehnat shartnomasi bekor qilingan kun hisoblanadi.

4.18. Ta‘til davrida xodim mehnat shartnomasini o‘z tashabbusi bilan bekor qilish to‘g‘risidagi arizani, basharti mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi ogohlantirishning qonun yoki taraflarning kelishuvi bilan belgilangan muddati tugagan bo‘lsa, kaytarib olish huquqiga ega emas.

V. Mehnat shartnomasi taraflari o‘rtasida vujudga keladigan nizolarni hal etish tartibi

5.1. Har bir xodim qonun hujjatlarida, Ish beruvchining ichki me‘yoriy hujjatlari va mehnat shartomasida nazarda tutilgan mehnat huquqlari himoya qilinishi, shu jumladan sudda himoya qilinishi, shuningdek malakali huquqiy yordam olish huquqiga egadir.

5.2. O‘z huquqlarini buzilgan deb hisoblangan har bir xodim mustaqil ravishda Ish beruvchiga og‘zaki yoki yozma murojaat qilish huquqiga egadir.

5.3. Yozma javob xodimga uning murojaati mohiyatan ko‘rib chiqilgandan so‘ng yuboriladi. Xodimning mehnat shartlarini o‘zgartirish to‘g‘risidagi murojaatiga javob unga uch kun muddatdan kechiktirmay yuborilishi lozim.

5.4. Ko‘rsatib o‘tilgan holatda xodim bilan Ish beruvchi o‘rtasida ixtilof kelib chiqqanda yoki Ish beruvchining javobidan qanoatlanmasa, xodim bevosita sudga murojaat qilishga haqlidir.

Mazkur Qoidalarda ko‘rsatilgan me‘yorlar (tomonlarning majburiyatlari, ish vaqti, dam olish vaqti va boshqalar) namunaviy xarakterga ega bo‘lib, har bir Ish beruvchi xodimlar bilan kelishilgan holda ushbu Tartib asosida va Mehnat Kodeksi, mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik hujjatlari va boshqa lokal hujjatlari talablarini hisobga olib, o‘zining Ichki mehnat tartibi qoidalarini ishlab va tasdiqlaydi. Ichki mehnat tartibi Qoidalari barcha xodimlariga tanishtiriladi va ularning imzosi bilan tasdiqlanadi.

Tanishtirildi:

1. _____	_____
(imzo)	(F.I. Sh.)
2. _____	_____
(imzo)	(F.I. Sh.)
3. _____	_____
(imzo)	(F.I. Sh.)

7. Mavjud kasb va ish turlari bo‘yicha mehnatni muhofaza qilish yo‘riqnomalarini ishlab chiqish, hisobini yuritish va qo‘llash

Korxonalarda mavjud kasb va ish turlari bo‘yicha mehnatni muhofaza qilish yo‘riqnomalari “Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha yo‘riqnomalarni ishlab chiqish to‘g‘risida”gi nizomga asosan ishlab chiqiladi, hisobi yuritiladi va qo‘llaniladi.

Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha yo‘riqnoma xodimlar uchun me‘yoriy hujjat bo‘lib, ishlab chiqarish binolarida, korxonada hududida hamda ishlar va xizmat majburiyatlari bajariladigan boshqa joylarda xodimlar uchun xavfsizlik talablarini belgilaydi.

Yo‘riqnomalari namunaviy yo‘riqnomalarga (tarmoq) va korxonada ishlovchi xodimlar uchun yo‘riqnomalarga bo‘linadi.

Yo‘riqnomalar muayyan kasblar (elektr payvandchilar, duradgor, dastgohchilar, chilangarlar, elektrsozlovchilar, farroshlar, g‘isht teruvchilar va boshqalar) hamda muayyan ish turlari uchun (balandlikdagi ishlar, o‘rnatish, sozlash, ta‘mirlash ishlari, sinovlar o‘tkazish va boshqalar) ishlab chiqilishi mumkin.

Yo‘riqnomalarga faqat xodimlar o‘zi bajaradigan ishlar va mehnat xavfsizligiga tegishli bo‘lgan talablar kiritilishi lozim.

Namunaviy yo‘riqnomalar O‘zbekiston Respublikasining mehnat, mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonun hujjatlari, mehnat xavfsizligi standartlari, tarmoqlararo, tarmoq me‘yorlari, qoidalar hamda mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha boshqa normativ, normativ-texnik va tashkiliy-uslubiy hujjatlariga mos holda ishlab chiqiladi. Ularda ayrim korxonalarining ma‘lum bir sharoitlari hisobga olinmaydi.

Xodimlar uchun yo‘riqnomalar amunaviy yo‘riqnomalar, ushbu korxonada ishlatiladigan asbob-uskunalarni ishlab chiqaruvchilarning foydalanish va ta‘mirlash hujjatlarida ko‘rsatilgan xavfsizlik talablari, shuningdek muayyan ishlab chiqarish sharoitlarini hisobga olgan holda korxonalarining texnologik hujjatlari asosida ishlab chiqiladi.

Namunaviy yo‘riqnomalar bo‘limganda xodimlar uchun yo‘riqnomalar yuqorida ko‘rsatilgan hujjatlar asosida mazkur korxonaning o‘ziga xos sharoitlarini hisobga olgan holda ishlab chiqiladi.

Yo‘riqnomalarda yuqorida ko‘rsatilgan hujjatlarning talabiga zid bo‘lgan qoidalar bo‘lmasligi lozim.

Xodimlar uchun mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnomalarni o'rganish korxonah rahbari (ish beruvchi) tomonidan ta'minlanadi.

Xodimlar uchun yo'riqnoma talablari majburiydir. Mazkur talablarni bajarmaslik ishlab chiqarish intizomining buzilishi deb hisoblanadi.

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnomalarni xodimlar tomonidan o'rganishini korxonah rahbari (ish beruvchi) ta'minlaydi.

Xodimlar tomonidan yo'riqnomalarning bajarilishi ustidan doimiy nazorat ish beruvchiga, korxonaning tarkibiy bo'linmalari, sex, bo'lim, uchastka rahbarlariga, ustalar, mehnatni muhofaza qilish xizmatiga va brigadirlarga yuklatiladi.

Kasblar va ishlarning ayrim turlari bo'yicha xodimlar uchun yo'riqnomalar bosh texnolog, bosh mexanik, bosh energetik, mehnat haqi va mehnatni tashkil qilish xizmati hamda boshqa bo'linmalar boshliqlari ishtirokida mehnatni muhofaza qilish xizmati (mehnatni muhofaza qilish xizmati bo'lmagan taqdirda, mehnatni muhofaza qilish xizmatining vazifalari yuklatilgan raxbar xodim) tomonidan tuzilgan ro'yxatga muvofiq ishlab chiqiladi.

Korxonada ro'yxat xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblari klassifikatori, ishlar va ishchi kasblarning yagona tarif-malaka tasnifiga muvofiq tasdiqlangan shtatlar jadvaliga asosan ishlab chiqiladi.

Ro'yxat bosh muhandis (ishlab chiqarish bo'yicha direktor o'rinbosari) tomonidan tasdiqlanadi va korxonaning barcha tuzulmaviy bo'linmalariga (xizmatlariga) yuboriladi.

Xodimlar uchun yangi yo'riqnomalar korxonah rahbarining buyrug'i va farmoyishiga muvofiq ishlab chiqiladi.

Yo'riqnomalar xodimlar uchun sex, uchastkalar, bo'limlar, laboratoriyalar va korxonaning boshqa tegishli bo'linmalari boshliqlari tomonidan ishlab chiqiladi.

Barcha xodimlarni yo'riqnomalar bilan ta'minlash bo'yicha bo'linmah rahbarlari javobgardir.

Korxonada xodimlari uchun yo'riqnomalarni ishlab chiqilishiga rahbarlik bosh muhandis (ishlab chiqarish bo'yicha direktor o'rinbosari) yoki uning o'rinbosariga yuklatiladi.

Mehnatni muhofaza qilish sohasida zamonaviy talablarga mos bo'lishini ta'minlash uchun yo'riqnomalar vaqti-vaqti bilan tekshirilishi kerak. Bunda yo'riqnomalarni qayta ko'rib chiqilishi va ularga o'zgartirishlar kiritilishi zarurligi aniqlanadi.

Xodimlar uchun yo'riqnomalarni tekshirish va qayta ko'rib chiqish ishlab chiquvchi bo'linmah tomonidan amalga oshiriladi.

Yo'riqnomalarni o'z vaqtida tekshirilishi va qayta ko'rib chiqilishi uchun ushbu korxonalar va ishlab chiquvchi bo'linmalar rahbarlari javobgardir.

Xodimlar uchun yo'riqnomalarni tekshirish ishlari mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tarmoqlararo va tarmoq normativ va normativ-texnik hujjatlarda belgilangan muddatlarda, ammo 5 yilda kamida bir marotaba, xavfliligi yuqori bo'lgan kasblarda yoki ishlarni bajarayotgan xodimlar uchun yo'riqnomalar 3 yilda kamida bir marotaba amalga oshirilishi lozim.

Tasdiqlangan yo'riqnomalar korxonaning mehnatni muhofaza qilish xizmati tomonidan 1- ilovaga muvofiq yo'riqnomalarni ro'yxatga olish jurnalida, nizom va yuqori turuvchi tashkilot tomonidan belgilangan tartibga muvofiq qayd etiladi.

Yo'riqnomalar bilan xodimlar, manfaatdor bo'linmalar (xizmatlar) boshliqlari va kasaba uyushmalari yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari va mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxs ta'minlanishi lozim.

Xodimlar uchun yo'riqnomalarni korxonaning bo'linmah (xizmatlar) rahbarlariga mehnatni muhofaza qilish xizmati tomonidan yo'riqnomalarni tarqatish jurnaliga 2- ilovaga muvofiq qayd etilgandan keyin tarqatiladi;

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnomalarni ro'yxatga olish**JURNALI**

T/r	Qayd qilish sanasi	Yo'riqnomaning nomi	Yo'riqnoma tasdiqlangan sana	Yo'riqnoma raqami	Yo'riqnomani rejali tekshirish muddatlari	Qayd qilgan mas'ul shaxsning FISH	Qayd qilgan shaxsning imzosi
1	2	3	4	5	6	7	8

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnomani tarqatish**JURNALI**

T/r	Yo'riqnoma tarqatilgan sana	Yo'riqnomani raqami	Yo'riqnomaning nomi	Yo'riqnoma berilgan bo'linma (xizmat) nomi	Tarqatilgan yo'riqnomalarning nusxasining son	Yo'riqnomani qabul qilgan shaxsning FISH	Qabul qilgan shaxsning imzosi
1	2	3	4	5	6	7	8

8. Xodimlarni mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l yo'riqdan o'tkazish, shuningdek xavfsiz mehnat usullariga o'qitish va ish joyida amaliyotni o'tash

Korxonalarda xodimlarni mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l yo'riqdan o'tkazish, shuningdek xavfsiz mehnat usullariga o'qitish va bilimlarini sinovdan o'tkazish "Mehnat muhofazasi bo'yicha o'qishlarni tashkil qilish va bilimlarni sinash to'g'risida"gi namunaviy nizom (ro'yxat raqami 272, 1996 yil 14 avgust) talablari asosida amalga oshiriladi.

Korxonalarning xodimlari, shu jumladan rahbarlari o'z kasblari va ish turlari uchun mehnatni muhofaza qilishning davlat boshqaruvini amalga oshiruvchi davlat organlari tomonidan belgilangan tartibda hamda muddatlarda mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha o'quvdan o'tishi, yo'l-yo'riqlar olishi, bilimlari sinovdan o'tkazilishi lozim.

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha o'quvdan o'tmagan, yo'l-yo'riqlar olmagan va bilimlari tekshirilmagan shaxslar ishga qo'yilmasligi shart.

O'ta xavfli ishlarga, shuningdek bug' va suv isitish qozonlari, ko'tarma kranlar, bosim ostida ishlovchi hajmlar, elektr qurilmalar, maxsus mexanizmlar va mashinalarda ishlashga hamda ularga xizmat ko'rsatish ishlariga belgilangan tartibda maxsus o'qitilganligini tasdiqlovchi hujjatga ega bo'lgan shaxslar qabul qilinishi lozim.

Ishlarni xavfsiz tashkil etish usullari yuzasidan xodimlarni o'qitishni to'g'ri tashkil etish va o'tkazishga umumiy rahbarlik va javobgarlik boshqaruv organlari va korxonalar rahbarlari zimmasiga yuklatiladi. Bo'limlar (sexlar)da ishlarni xavfsiz usullariga ishchi va ustalarni o'qitish – shu bo'limlarning rahbarlari zimmasiga yuklatiladi.

Boshqaruv organlari va korxonalar rahbarlari qonun hujjatlarida belgilangan tartibda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha kurslarda qo'yidagi:

korxonalarining mehnatni muhofaza qilish xizmati rahbari va mutaxassislarini, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassislarini;

korxonalarda mehnatni muhofaza qilish xizmati va kasaba uyushmalari (yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari) bilan kelishilgan holda ish beruvchilar tomonidan aniqlangan mehnatni muhofaza qilishni ta'minlashga javobgar rahbarlar va mutaxassislarni (muhandis-texnik xodimlari, shu jumladan, bosh muhandis, bosh energetik, bosh mexanik, sex boshliqlari, shuningdek zararli va xavfli ish sharoitlari mavjud ishlab chiqarishlar ustalari) malaka oshirish va qayta tayyorlashdan o'tishlarini ta'minlashlari shart.

Mehnatni muhofaza qilish sohasida xodimlarning malakasini oshirish va qayta tayyorlashdan o'tishlariga har bir ish beruvchi qonun hujjatlari, jamoa shartnomasi shuningdek jamoat kelishuvlari yoki boshqa lokal normativ hujjatlarda belgilanadigan miqdorda yetarli mablag'lar ajratadi. Xodimlar ushbu maqsadlar uchun xarajat qilmaydilar.

Xodimlarni ishlarni xavfsiz usullariga o'z vaqtida va sifatli o'qitilishini nazorat qilish mehnatni muhofaza qilish xizmati zimmasiga yuklatiladi.

Xodimlarni o'qitish va bilimlarini tekshirish. Xodimlarni yo'riqnomalar bilan tanishtirish

Xodimlarni yo'l-yo'riqlardan o'tkazish kirish va ish joyida yo'l-yo'riqlarga bo'linadi. Ish joyidagi yo'l-yo'riqlar o'z navbatida dastlabki, davriy, navbatdan tashqari va maqsadli turlariga bo'linadi.

Kirish yo'l-yo'rig'i.

Korxonaga ishga kirayotgan barcha shaxslar, boshqa tashkilotlar xodimlari, shu tashkilotda ish bajarish uchun xizmat safariga yuborilganlar (toifa-malakasi, staji va ish tajribasidan qat'iy nazar), shuningdek, amaliyot o'tuvchilar kirish yo'l-yo'riqlaridan o'tkazilishi shart.

Ishchi va xodimlarni kirish yo'l-yo'riqlaridan o'tkazish mehnatni muhofaza qilish xizmati xodimi yoki ushbu majburiyatlar yuklatilgan boshqa xodim tomonidan amalga oshiriladi. Agar xodimlarni ishga qabul qilish bevosita bo'lim (sex)larda amalga oshirilsa, kirish yo'l-yo'riqlaridan o'tkazish ishlari shu bo'lim rahbarlarining biri tomonidan o'tkazilishi shart.

Jabrlanuvchiga shifokorga qadar birinchi yordam ko'rsatish, yong'in xavfsizligi va boshqa maxsus savollar yuzasidan yo'l-yo'riqlaridan o'tkazish yo'nalishi bo'yicha tegishli mutaxassislar tomonidan o'tkaziladi.

Kirish yo'l-yo'riqlaridan o'tkazish o'qitishning zamonaviy texnik qurilmalarini qo'llagan holda mehnatni muhofaza qilish xizmati xonasida, ishlab chiqarish sharoitlari va o'qitish materialining aniq mohiyatiga javob beruvchi ko'rgazmali qurollar va adabiyotlardan foydalanilgan holda o'tkazilishi shart.

Kirish yo'l-yo'riqlari alohida ishchi va xodimlar yoki alohida guruh uchun o'tkazilishi mumkin. Guruh tarkibining soni, qoida asosida 10 nafardan oshmasligi lozim.

Ish joyidagi yo'l-yo'riq.

Barcha shaxslar kirish yo'l-yo'riqlaridan tashqari, ish joyidagi yo'l-yo'riqlardan o'tkazilishi shart.

Ish joyida yo'l-yo'riqdan o'tkazishning maqsadi – har bir xodimni ishlarni bajarishning xavfsiz uslublari va usullariga o'qitish. Yo'l-yo'riq berish jarayonida xodimni ishlab chiqarish uskunasi, asboblari, moslamalari, ularning tavsiflari va konstruksiyasining xususiyatlari, sodir bo'lishi mumkin bo'lgan xavf-xatarlar, ishlarni bajarishning xavfsiz uslublari va usullari hamda ish joyini tayyorlash tartiblari bilan tanishtirilishi lozim.

Xodimni ish joyida yo'l-yo'riqdan o'tkazish, bevosita uning bo'ysinuviga yuborilgan bo'lim (sex) boshliqlariga yoki ustaga yuklatiladi. Zarur hollarda ish joyidagi yo'l-yo'riq tegishli mutaxassislar (mexaniklar, energetiklar, texnologlar va boshqalar) ishtirokida o'tkaziladi.

Elektrotexnik bo'lmagan xodimlarga elektr xavfsizligi bo'yicha malakaviy guruh berish va yo'riqnomalar bilan tanishtirish korxonaning bosh energetik xizmati xodimi tomonidan amalga oshiriladi. Ish joyida yo'l-yo'riqdan o'tkazish mehnatni muhofaza qilish qoidalari va yo'riqnomalari asosida bo'lim (sex) boshliqlari tomonidan ishlab chiqilgan, korxonada bosh muhandisi (ishlab chiqarish bo'yicha direktor o'rinbosari yoki rahbar) tomonidan tasdiqlangan dasturlar bo'yicha o'tkaziladi. Bunday yo'riqnomalar va ularning ro'yxatlari korxonada bosh muhandisi (ishlab chiqarish bo'yicha direktor o'rinbosari yoki rahbar) tomonidan boshlang'ich kasaba uyushma tashkiloti yoki xodimlar tomonidan saylanadigan boshqa vakillik organlari bilan kelishilgan holda tasdiqlanadi.

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnomalarni ishlab chiqish va ularni ish joylarida bo'lishini va xodimlarga yetkazilishini ta'minlash bo'lim (sex) boshliqlariga yuklatiladi.

Amaliy o'rganish (stajirovka) davridagi xodimlarni mustaqil ishga qo'yishdan avval, boshqa ishga yoki boshqacha turdagi ishlarni bajarishi lozim bo'lgan (ishlab chiqarish sharoitlari o'zgarganda) uchastkaga yuborilganda bevosita ish joyida dastlabki yo'l-yo'riqdan o'tkazilishi shart.

Korxonaga ishga qabul qilingan shaxslar amaliy o'rganish (stajirovka) davrida malakali toifaga ega xodimlarga birlashtirilishi shart. Xodimni amaliy o'rganish (stajirovka) davrida malakali xodimlarga birlashtirish amaliy o'rganish davrining davomiyligi va o'rganish davrida doimiy nazorat olib borishi lozim bo'lgan javobgar shaxs (usta) ko'rsatilgan holda bo'lim (sex) boshlig'ining yozma topshirig'i bilan rasmiylashtiriladi.

Barcha xodimlar o'ta xavfli ishlarga jalb etilishi to'g'risida topshiriq olishlaridan avval, yo'l-yo'riqlarni ro'yxatga olish kitobiga ishlarni xavfsiz tashkil etish choralar ro'yxati ko'rsatilgan holda, ushbu ishlarni bajarilishiga javobgar rahbar tomonidan maqsadli yo'l-yo'riqdan o'tkazilishi shart.

Xodimlar ushbu kasbdagi malaka va toifasidan qat'iy nazar mehnat muhofazasi bo'yicha olti oy ishlagan davrida kamida bir marta yo'l-yo'riqdan (davriy yo'l-yo'riqdan) o'tishlari lozim.

Davriy yo'l-yo'riqdan o'tkazishning maqsadi – ma'lum muddatdan so'ng ishchi xodimlar tomonidan asosiy va boshqa doimiy amalga oshiriladigan ishlarni xavfsiz bajarilishi yuzasidan bilimlarini yangilash va to'ldirishdan iborat.

Davriy yo'l-yo'riqdan o'tkazish korxonada yoki sexning amaliyotidan aniq misollarni suhbat tarzida chuqur tahlil qilish tarzida guruh bo'lib yoki yakka holda (bir xil kasblar va alohida ish turlari uchun) o'tkazilishi lozim.

Belgilangan muddatlarda qandaydir sabablarga ko'ra (mehnat ta'tili, kasallik, hizmat safari va h.k.) yo'l-yo'riqdan o'tmagan xodimlar, ishga qaytgan kunlari yo'l-yo'riqdan o'tishlari shart.

Davriy yo'l-yo'riq o'tkazilganligi to'g'risida ish joyidagi yo'l-yo'riqlarini ro'yxatga olish daftariga yozuvlar kiritilishi lozim.

Mehnat muhofazasi bo'yicha ishchi xodimlar quyidagi hollarda navbatdan tashqari yo'l-yo'riqdan o'tishlari shart:

ishlab chiqarish jarayonidagi o'zgarishlar, mehnat sharoitlarida o'zgarish bo'lishiga sabab bo'luvchi bir turdagi dastgohni boshqasi bilan almashtirilsa;

agarda sexda, uchastkada, brigadada avariya yoki baxtsiz hodisa sodir bo'lsa;

mehnatni muhofaza qilish bo'yicha qoida va yo'riqnomalarga yangi talablar kiritilishi sababli, ishchi xodimlarga qo'shimcha talablarni yetkazish zaruriyati tug'ilganda;

ko'rilgan choralarga qaramay ishlab chiqarish intizomi, qoidalar va yo'riqnomalarda kamchiliklar aniqlangan hollarda;

nazorat organlarining talablari va ish beruvchining qaroriga ko'ra;

navbatdan tashqari yo'l-yo'riqdan o'tkazish jarayonida dastlabki yo'l-yo'riq dasturining faqatgina ushbu yo'l-yo'riqni o'tkazishga sabab bo'lgan qismi ko'rib chiqilishi lozim.

Xodimlarni navbatdan tashqari yo'l-yo'riqdan o'tkazish ham xuddi dastlabki va davriy yo'l-yo'riqlar kabi ish rahbarlari (ustalar) tomonidan o'tkazilishi kerak.

Navbatdan tashqari yo'l-yo'riq o'tkazilganligi to'g'risidagi ma'lumot, dastlabki va davriy yo'l-yo'riqlar kabi, ish joyidagi yo'l-yo'riqlarini ro'yxatga olish daftariga, sabablari ko'rsatilgan holda qayd etiladi.

Maqsadli yo'l-yo'riq bir martalik ishlarni bajarish va avariyalarni, tabiiy ofatlarni, halokatlarni bartaraf qilishda hamda bajarilishi uchun ruxsatnoma-naryadi berish va boshqa hujjatlar rasmiylashtiriladigan ishlarni bajarganda o'tkaziladi.

Birlamchi va davriy yo'l-yo'riq kabi maqsadli yo'l-yo'riq ham yo'l-yo'riqlarni qayd qilish jurnalida qayd etiladi, faqat bunda sababi ko'rsatiladi.

Xodimlar bilimini tekshirish

Xodim (ishchi)lar birlamchi yo'l-yo'riq va amaliy o'rganish davridan o'tgandan so'ng (mustaqil ishga qo'yilishidan avval yoki bir ishdan boshqa ishga o'tayotgan vaqtida) mehnatni muhofaza qilishga oid qoida va yo'riqnomalari bo'yicha bilimlari tekshiruvdan o'tkazilishi shart.

Bilimlarni tekshiruvdan o'tkazish birlamchi, davriy va navbatdan tashqari bo'ladi.

Bilimlarni tekshirish korxonada rahbariyati tayinlangan komissiya tomonidan, sex rahbarlaridan birining raisligida amalga oshiriladi. Zarur hollarda, aniq shartlar asosida komissiya tarkibiga mexaniklar, energetiklar yoki boshqa mutaxassislar kiritilishi mumkin.

Zarur hollarda, xodimning asosiy ishi bilan bir qatorda boshqa qoidalar (masalan ko'tarma inshootlar bilan ishlashda-ko'tarma inshootlar bilan ishlash qoidalari bo'yicha va x.k.) bo'yicha ham bilimlari tekshiruvdan o'tgan bo'lishi lozim.

Xodimning dastlabki bilimlari tekshiruvdan o'tkazilgandan so'ng, xodimga belgilangan tartibda to'ldirilgan umumiy shakldagi bilimlarni tekshiruvdan o'tkazilganligi haqida guvohnoma beriladi.

Bilimlarni tekshirish ish joyida yo'l-yo'riqdan o'tkazish dasturlari asosida bo'lim (sex) boshliqlari tomonidan ishlab chiqilgan savolnomalar bo'yicha o'tkaziladi.

Barcha xodimlarni bir yilda bir marotaba bilimlari davriy tekshiruvdan (grafik bo'yicha) o'tkazilishi shart. Jadvallar har yili sex ustalari (masterlar) tomonidan tuziladi va sex boshliqlari tomonidan tasdiqlanadi.

Navbatdan tashqari bilimlarni tekshirish qo'yidagi hollarda amalga oshiriladi: ishlab chiqarish jarayoniga o'zgartirish kiritilishi, yangi ishlab chiqarish jixozlarini tadbiiq etilishi hamda qoidalar va yo'riqnomalar o'zgarganda;

qoidalar va yo'riqnomalar talablari buzilgan vaziyatlarda;

korxonah rahbarining talablari yoki farmoyishlari hamda Davlat nazorat organlari tomonidan xodimning qoida va yo'riqnomalar bo'yicha bilimlari yetarli emas deb topganda.

Bilimlarni tekshiruvdan o'tkazish natijalari bilimlarni tekshirishni qayd etish jurnaliga (bayonnoma rasmiylashtiriladi) kiritiladi va bir vaqtning o'zida xodimning guvohnomasida aks ettiriladi. Bundan tashqari bilimi tekshiruvdan o'tkazilayotgan xodimga beriladigan bahodan (yaxshi, qoniqarli, qoniqarsiz) tashqari xodimni mustaqil ishlab ketish imkoniyatlari yuzasidan ham xulosa beriladi.

Agar xodim bilimini tekshiruvdan o'tkazish vaqtida qoniqarsiz natija ko'rsatsa, xodimni mustaqil ishlashga ruxsat etilmaydi va ikki hafta muddat ichida qayta bilimlarini tekshiruvdan o'tkazadi.

Qayta bilimini tekshiruvdan o'tkazishga kelmaslik yoki bilimlarini tekshiruvdan o'tkazishga uzurli sababsiz tayyorgarlik ko'rmasdan kelishi mehnat intizomini buzish hisoblanadi. Ushbu tartiblarni buzgan xodimga nisbatan ichki mehnat tartibi qoidalari nazarda tutilgan intizomiy jazo choralari qo'llanilishi mumkin.

9. Rahbar va mutaxassislarni mehnatni muhofaza qilish bo'yicha o'qitish va bilimlarini sinovdan o'tkazish

Korxonalarda Rahbar va mutaxassislarni mehnatni muhofaza qilish bo'yicha o'qitish va bilimlarini sinovdan o'tkazish "Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha o'qishlarni tashkil qilish va bilimlarni tekshirish to'g'risida"gi Namunaviy nizom talabi asosida amalga oshiriladi.

Korxonada rahbar va mutaxassis xodimlarning mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bilim saviyalarini oshirib borish maqsadida, boshqaruv organlarida va korxonalarda davlat nazorat organlari va O'zbekiston kasaba uyushmalari mehnat inspeksiyasi inspektorlarini jalb qilgan holda seminar mashg'ulotlar, ma'ruzalar tashkil qilinadi.

Rahbar va mutaxassis xodimlarni mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bilimlarini tekshiruvdan o'tkazish boshqaruv organlari, hududiy Bandlik organlari va korxonalarining doimiy faoliyat ko'rsatuvchi komissiyasi (keyingi o'rinlarda-DFKK) tomonidan (rahbar va mutaxassis xodimlarning lavozim ro'yxatlariga muvofiq) amalga oshiriladi. DFKK tarkibi yuqorida qayd etilgan organlar va korxonah rahbarlari tomonidan tasdiqlanadi.

DFKK rahbar va mutaxassis xodimlarni quyidagi masalalar bo'yicha bilimlarini tekshiruvdan o'tkazadi:

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi va "Xavfli ishlab chiqarish obyektlarining sanoat xavfsizligi to'g'risida"gi qonunlari hamda mehnatni muhofaza qilish va sanoat xavfsizligi masalalari bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar va normativ-huquqiy hujjatlar talablari;

mehnat xavfsizligi me'yorlari tizimi;

baxtsiz hodisalar, halokatlarni oldini olish va bartaraf etish tizimi;

elektr tokidan jarohatlanishlarning oldini olish bo'yicha qo'yiladigan asosiy talablar;

yong'in xavfsizligi, yong'in va portlash halokatlarini oldini olish usullari va vositalari; ishlab chiqarish sanitariyasi va shaxsiy gigiyena bo'yicha qo'yiladigan asosiy talablar; korxonalarda mehnat muhofazasi va xavfsizligining ahvoli ustidan davlat, tarmoq va jamoa nazoratini o'rnatish talablari;

ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va xodimlar salomatligining boshqa xil zararlanishini tekshirish va xisobga olish to'g'risidagi nizom talablari;

ishlab chiqarishda xavfsiz mehnat jarayonlarini ta'minlashga qaratilgan lavozim yo'riqnomalari, pasportlar, sxema va texnologik tadbirlar;

shaxsiy himoya vositalarini belgilash va foydalanish, ularni berish tartibi va me'yorlari, ulardan foydalanish muddatlari;

mehnat shartnomalari, ish va dam olish rejimi, 18 yoshga to'lmagan shaxslar mehnati muhofazasi, imtiyoz va kompensatsiyalar;

jabrlanuvchilarga birinchi yordam ko'rsatish usullari.

Imtihon biletlari bilimi tekshirilayotgan rahbar va mutaxassis xodimning egallab turgan lavozimlariga nisbatan qo'yiladigan malakaviy talablarga asosan ishlab chiqiladi va DFKK raisi tomonidan tasdiqlanadi.

Rahbar va mutaxassis xodimlar lavozimga tayinlanganidan so'ng bir oy muddat ichida ular birlamchi tekshiruvdan o'tishlari majburiydir.

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bilimlarni davriy tekshiruvdan o'tkazish uch yilda bir marta amalga oshiriladi.

Lavozimlar ro'yxatiga kiritilgan rahbar va mutaxassislar quyidagi hollarda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha navbatdan tashqari bilimlarni tekshiruvdan o'tishlari majburiydir:

mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yangi normativ hujjatlar qabul qilinganida yoki qayta ko'rib chiqilganida;

yangi uskunalarni ishga tushirish yoki yangi texnologik jarayonlarni tatbiq etishda; xodimni boshqa ish o'rniga o'tkazish yoki uni boshqa lavozimga tayinlash vaqtida mehnatni muhofaza qilish bo'yicha qo'shimcha bilimlar talab etiladigan hollarda;

xodimlar bilan guruh, oqibati o'lim yoki og'ir tan jarohati olish bilan sodir bo'lgan baxtsiz hodisalar vaqtida hamda avariya holati, yong'in, portlash yoki zaxarlanishda;

davlat nazorat va tekshiruv organlari talablariga asosan;

mehnat faoliyatida bir yildan ko'proq tanaffus bo'lganda.

Navbatdan tashqari bilimlarni tekshiruvdan o'tkazish, ushbu tekshiruvga farmoyish beruvchi yuqori turuvchi organ aniqlaydigan alohida hujjatlar ro'yxati talablari doirasida o'tkazilishi mumkin.

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bilimlari qoniqarsiz baholangan rahbar yoki xodim, bir oy muddat ichida qayta imtihon topshirish sharti bilan o'z lavozimida qoldirilishi mumkin.

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha qayta imtihon topshirmagan xodimlarning hujjatlari malaka shahodat komissiyasiga beriladi va lavozimida qolish-qolmasligi masalasi ko'rib chiqiladi.

Malaka shahodat komissiyasi qarori bilan bog'liq kelishmovchiliklar Davlat mehnat inspeksiyalari va sud organlari tomonidan ko'rib chiqiladi.

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bilimlarni tekshirish ishlarini o'tkazish va tashkillashtirish ustidan nazorat boshqaruv organining mehnatni muhofaza qilish xizmati va korxonah rahbariga yuklatiladi.

Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining Davlat mehnat inspeksiyasi va uning hududiy Davlat mehnat inspeksiyalari, O'zbekiston kasaba uyushmalarining mehnat inspeksiyalari hamda nazorati ostidagi korxonalar bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Sanoat xavfsizligi davlat qo'mitasi va O'zdavenergonadzor hamda ularning hududiy organlari nazorat qilish huquqiga ega.

Rahbarlar va mutaxassislar mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bilimlari tekshirilishidan bosh tortsalar, ishdan chetlashtiriladi va ularga nisbatan tegishli choralar qo'llaniladi.

Bundan tashqari, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017 yil 27 apreldagi "Mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorini yana-da rivojlantirish to'g'risida"gi

246-sonli qarori bilan tasdiqlangan “Mehnatni muhofaza qilish sohasida qayta tayyorlash va malaka oshirish tartibi to‘g‘risida”ni nizom talabiga asosan uch yilda bir marta:

tashkilotlarning mehnatni muhofaza qilish xizmati rahbari va mutaxassislari mehnatni muhofaza qilish sohasidagi davomiyligi 72 akademik soatdan kam bo‘lmagan malaka oshirishdan;

ish beruvchilar tomonidan o‘rnatilgan tartibda belgilangan mehnatni muhofaza qilishni ta‘minlashga javobgar rahbarlar va mutaxassislar mehnatni muhofaza qilish sohasida davomiyligi 36 akademik soatdan kam bo‘lmagan malaka oshirish kurslaridan;

tashkilotlar rahbarlari va ularning o‘rinbosarlari, mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha vazifalar yuklangan mas‘ul xodimlar ish beruvchining xohishiga ko‘ra 18 soatlik malaka oshirishdan o‘tishlari lozim.

Ish beruvchining buyrug‘i bilan mehnatni muhofaza qilish vazifasi yuklangan, texnik yo‘nalishdagi oliy yoki o‘rta maxsus, kasb-hunar ta‘limiga ega bo‘lmagan rahbarlar (yoki ularning o‘rinbosarlari), shuningdek tashkilot xodimlari 288 akademik soatdan kam bo‘lmagan hajmdagi o‘quv kurslarida mehnatni muhofaza qilish sohasida qayta tayyorgarlikdan o‘tadilar.

10. Ish joylarini mehnat sharoitlari bo‘yicha attestatsiyadan o‘tkazish

Mehnat sharoitlari bo‘yicha ish o‘rinlari attestatsiyasini o‘tkazish - bu ish beruvchining qonunchilik bilan muxrlangan shunchaki rasmiy majburiyati bo‘libgina qolmay, balki mehnat shartnomasining ikkala tomoni - tashkilot va yollangan xodimning to‘laqonli faoliyati uchun zarur bo‘lgan tartib-taomil xamdir. Shu sababli mamlakatimizda mehnatni muxofaza qilish soxasining asosi aynan ish o‘rinlari attestatsiyasidan boshlanadi.

Ish o‘rinlarini attestatsiyasi risklarni baxolashda dastlabki qadam xisoblanib, bugungi kunda uning natijalari ish beruvchi uchun xam, xodim uchun xam juda muhimdir.

Ko‘pchilik uchun oddiy rasmiyatchilik deb qaraladigan ushbu tartib-taomilga ko‘p narsa: xususan, zararli yoki xavfli mehnat sharoitida, og‘ir mehnat bilan band xodimlarga yillik qo‘shimcha haq to‘lanadigan ta‘tillar, qisqartirilgan ish vaqti, ko‘shimcha yakka tartibdagi ximoya vositalari, profilaktika oziq-ovqat maxsulotlari berilishi yoki berilmasligi, tibbiy ko‘riklar tashkil qilinishi, imtiyozli shartlarda pensiya t‘minatiga bo‘lgan huquqini aniqlash bog‘likdir.

Zero, bugungi kunda yuqorida keltirilgan imtiyozlar va kompensatsiyalar mehnat sharoitiga bog‘lik ravishda har bir xodim uchun belgilanilganini yodda tutish kerak va buning uchun mehnat sharoiti qay darajada zararli yoki og‘irligi aynan attestatsiya vaqtida aniqlanadi.

Nima uchun attestatsiyadan ish beruvchi manfaatdor?

Ish o‘rinlari attestatsiyadan o‘tkazilmagan taqdirda, ularda mehnat qilayotganlar mehnatni muxofaza qilish talablari buzilganligi oqibatida bajarayotgan ishlari o‘zlarining xayoti va sog‘lig‘iga taxdid solayapti, deb hisoblagan taqdirda, turli xil kompensatsiyalarni talab qilishga va xatto ishni bajarishni rad etishga xaqli. Buni natijasida korxonaning iqtisodiy samaradorligiga, maxsulot ishlab chiqarilishini kamayishga va boshqa korxonaga iqtisodiga ta‘sir qilishi mumkin bo‘lgan oqibatlarga olib kelishi mumkin.

Chunki attestatsiyadan o‘tkazilmagan ish o‘rinlarida mehnat sharoitlari xavfsiz deb hisoblanishi mumkin emas. Bugungi kunda esa aynan ish beruvchi mehnat sharoitlari normativ hujjatlar talablariga muvofiqligini isbotlashi kerak. Shundan keyin xodim uning ish o‘rniga qaysi zararli omillar ta‘sir qilishi va zararli mehnat sharoiti aniqlangan taqdirda unga qanday imtiyoz va kompensatsiyalar berilishi lozimligi haqida to‘liq ma‘lumotga ega bo‘ladi.

Shuningdek, ish o‘rinlari attestatsiyadan o‘tkazilgan tashkilotlarda qonun bilan nizolar extimoli pasayadi, kasb kasalliklari, jaroxatlar soni kamayadi, kompensatsiya to‘lovlariga sarf-xarajatlar maqbullashtirilib, kelgusida ular ishlab chiqariladigan maxsulot tannarxiga kiritilishi mumkin.

Ish o‘rinlarining mehnat sharoitlari bo‘yicha attestatsiyasi mehnat sharoitlarining, ish o‘rinlaridagi mehnat jarayoni og‘irligi va tig‘izligining hamda ularning jarohatlanish jihatidan xavfliligining mehnatni muhofaza qilish masalalari bo‘yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar va normativ-huquqiy hujjatlar talablariga muvofiqligini baholash, zararli ishlab

chiqarish omilini va (yoki) xavfli ishlab chiqarish omilini aniqlash maqsadida o'tkaziladigan tadbirlar majmuidir.

Attestatsiyasidan quyidagi ish o'rinlari o'tkazilishi kerak:

- mehnat sharoitlari bo'yicha xodimlarga qonun hujjatlarida belgilangan tartibda imtiyozlar va kompensatsiyalar nazarda tutilgan ish o'rinlari;
- nogironlar band bo'lgan ish o'rinlari;
- imtiyozli shartlarda pensiyaga chiqish huquqini beradigan ishlab chiqarishlar, muassasalar, ishlar, kasblar, lavozimlar va ko'rsatkichlar ro'yxatlarida ko'rsatilgan ish o'rinlari;
- xavfli ishlab chiqarish obyektlaridagi ish o'rinlari.

Qonun hujjatlarida, shuningdek jamoa shartnomalari va kelishuvlarida boshqa ish o'rinlarining ham mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyadan o'tkazilishi nazarda tutilishi mumkin.

Ish o'rinlarining mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyasi belgilangan tartibda ish beruvchining o'zi tomonidan o'tkaziladi. Ish o'rinlarining mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyasini o'tkazish davriyligi qonun hujjatlarida belgilanadi, biroq besh yilda kamida bir marta o'tkaziladi.

Attestatsiyaning o'z vaqtida o'tkazilishi yuzasidan mas'uliyat korxonaga rahbariga yuklanadi.

Attestatsiya materiallari qat'iy hisobot beriladigan materiallar hisoblanadi va 50 yil saqlanadi.

Qayta tashkil etishda attestatsiya materiallari to'liq hajmda qayta tashkil etilayotgan korxonaning huquqiy merosxo'riga, tugatilgan taqdirda esa — belgilangan tartibda davlat arxiviga beriladi.

Attestatsiya natijalaridan quyidagi maqsadlarda foydalaniladi:

- mehnat sharoitlarini mehnatni muhofaza qilish bo'yicha normalar, qoidalar va yo'riqnomalar talablariga muvofiqlashtirish tadbirlarini ishlab chiqish va amalga oshirish;
- og'ir ishlarda, noqulay, zararli va (yoki) xavfli ishlarda va mehnatning boshqa alohida shart-sharoitlarida band bo'lgan xodimlarga qonun hujjatlarida nazarda tutilgan imtiyozlar va kompensatsiyalarni belgilash;
- xodimlarni ish joylaridagi mehnat sharoitlari, sog'liqqa shikast yetkazishning mavjud xavfi, zararli va (yoki) xavfli ishlab chiqarish omillari ta'siridan himoya qilish chora-tadbirlari hamda og'ir ishlarda, noqulay, zararli va (yoki) xavfli ishlarda va boshqa alohida mehnat sharoitlarida ishlovchi xodimlarga berilishi kerak bo'lgan kompensatsiyalardan xabardor qilish;
- ish joylarida mehnat sharoitlarini nazorat qilish;
- kasbiy xavfni baholash;
- xodimlarni yakka tartibdagi va jamoaviy himoya vositalari bilan ta'minlash;
- mehnat sharoitlarining holati to'g'risida statistika hisobotini tayyorlash;
- mehnatni muhofaza qilish ishlarini tashkil etishning mehnatni muhofaza qilish talablariga muvofiqligini tasdiqlash
- kasb kasalligiga shubha tug'ilganda kasallikning kasb bilan bog'liqligi to'g'risidagi masalani hal etish, shuningdek kasb kasalligi tashhisini aniqlash;
- xodimlar mehnatining xavfsiz shart-sharoitlarini ta'minlash bilan bog'liq masalalar va kelishmovchiliklarni ko'rib chiqish;
- mehnatni muhofaza qilish bo'yicha normalar, qoidalar va yo'riqnomalar talablariga muvofiq xodimlarni sanitariya-maishiy va tibbiy ta'minlash;
- xodimlarning ayrim toifalari uchun mehnatni cheklashlarni asoslash, ishlab chiqarishlar, muassasalar, ishlar, kasblar, lavozimlar va ko'rsatkichlarni imtiyozli pensiya ta'minoti huquqini beruvchilarga tegishli deb topish;
- shu jumladan mehnatni muhofaza qilish fondi mablag'lari hisobiga korxonada mehnat sharoitlari va muhofazasini yaxshilash tadbirlarini rejalashtirish va moliyalashtirish;
- xizmatchilar va ishchi kasblari lavozimlari nomlarini Xizmatchilar va ishchi kasblari asosiy lavozimlari klassifikatorida hamda xizmatchilar lavozimlari va ishchi kasblarining tarmoq tarif-malaka ma'lumotnomalarida ko'rsatilgan nomlarga muvofiqlashtirish;

- korxonada mehnat sharoitlari va muhofazasining holati to'g'risidagi axborotlarni to'plash va qayta ishlash uchun asos hisoblanadi.

Ish o'rinlarida mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiya O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 2014 yil 15 sentyabrdagi 263-son qarorining 1-ilovasi bilan tasdiqlangan "Ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarning jarohatlash xavfliligi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish tartibi to'g'risida"gi nizom talablariga muvofiq fuqarolik-huquqiy tUSDagi shartnoma asosida ish beruvchi tomonidan jalb etiladigan mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilari bilan birgalikda ish beruvchi tomonidan o'tkaziladi.

Shuningdek, o'tkazilgan attestatsiya hujjatlari O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017 yil 27 apreldagi "Mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorini yanada rivojlantirish to'g'risida"gi 246-sonli qarori bilan tasdiqlangan "Mehnat sharoitlarini davlat ekspertizasidan o'tkazish tartibi to'g'risida"gi Nizom talablariga muvofiq Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining mehnat sharoitlari bo'yicha davlat ekspertlari tomonidan davlat ekspertizasidan o'tkaziladi.

Attestatsiya hujjatlari davlat ekspertizasidan o'tkazish jarayonida ish o'rinlarining attestatsiyasi natijalariga ko'ra belgilangan zararli va (yoki) xavfli sharoitlarda ishlash uchun imtiyoz va kompensatsiyalar, imtiyozli pensiya ta'minotini olish huquqining, shuningdek tibbiy ko'rikdan o'tkazish zaruratining to'g'riligi, ish o'rinlarida mehnat sharoitlarini yaxshilash bo'yicha tavsiya etilgan tadbirlar rejasining to'g'ri to'ldirilganligi tekshiriladi va belgilangan na'munadagi davlat ekspertizasidan o'tganligi to'g'risida xulosa beriladi.

O'zbekiston Respublikasining Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi Kodeksining 49-moddasida ish o'rinlarida mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyadan o'tkazilmaslik mansabdor shaxslarga nisbatan eng kam ish haqining besh baravaridan o'n baravarigacha miqdorda jarima solishga sabab bo'ladi, xuddi shunday huquqbuzarlik ma'muriy jazo chorasi qo'llanilganidan keyin bir yil davomida takroran sodir etilgan bo'lsa eng kam ish haqining o'n baravaridan o'n besh baravarigacha miqdorda jarima solishga sabab bo'ladi.

11. Ishlab chiqarish bilan bog'liq bo'lgan baxtsiz hodisalar sodir bo'lganda tashkilotning iqtisodiy va moddiy yo'qotishlari

Tashkilotlar uchun bugungi kunda mehnat qonunchiligi talablariga amal qilish orqali mehnat muhofazasini yuqori darajada saqlab turish iqtisodiy jihatda qo'lay, bu bilan korxonada o'zining mablag'ini tejaydi.

Baxtsiz hodisalar natijasidagi zararlar korxonada rahbariyati tomonidan ko'p hollarda baholanmaydi.

Ya'ni:

baxtsiz hodisalar hisoboti (statistikasi) yuritilmaydi;

baxtsiz hodisalar natijasidagi xarajatlar e'tiborga olinmaydi yoki hisobi yuritilmaydi;

binolar, qurilmalar, asbob va uskunalarda ko'rilgan zararlar hisobga olinadi;

bilvosita xarajatlar xisobga olinmaydi;

baxtsiz hodisa natijasida ko'rilgan zararlar korxonada faoliyatining boshqa ko'rsatkichlari bilash taqqoslanmaydi.

Albatta, baxtsiz hodisa natijasida ko'riladigan zararlarda to'liq sug'urtalanish mumkin emas, lekin ishlab chiqarishda xavfsizlikni oshirish mumkin, bu albatta ko'zda tutilmagan yo'qotish va zararlarni kamayishi tariqasida natijalarni beradi.

Ushbudan maqsadlar:

ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar korxonada uchun qanday xarajatlarni olib kelishini ko'rsatish;

qanday qilib ushbu xarajatlarni kamaytirish mumkin;

baxtsiz hodisalar natijasida korxonada ko'rgan xarajatlarni oddiy xisob-kitob yo'llari bilan ko'rsatish;

Mehnat xavfsizligini oshirish-nafaqat qonunchilikka amal qilishini talab qilish balki, vaqtni va pulni iqtisod qilish.

Esda saqlash kerak- ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar nafaqat pulni yo'qatishga balki, vaqtni yo'qotishga ham olib keladi. Baxtsiz hodisa tufayli qilingan barcha xarajatlar korxonaning yillik daromadi bilan o'lchanishi mumkin.

Ushbu baxtsiz hodisa natijasida

Birinchidan (bu asosiysi), Sizning xodimingiz sog'lig'ini yo'qotdi, ayrim hollarda hayotini!

Ikkinchidan, uskunaga va tayyor maxsulotlarga zarar keltirilgan.

Uchinchidan, baxtsiz hodisa natijasida korxonaning boshqa xodimlari ishdan qolgan, jumladan tekshirish o'tkazilishi munosabati bilan.

To'rtinchidan, maxsulot chiqarilmagan va xizmat ko'rsatilmagan-Sizning korxonangiz daromaddan qolgan. Korxonaning obro'yi yo'qotilishini esdan chiqarmang.

Beshinchidan, Ish beruvchini javobgarligini majburiy sug'urta qilish qonuniga binoan yuqori miqdordagi sug'urta tarifi koeffitsentlari qo'llanishi mumkin. Bu esa sezirarli darajada moliyaviy yo'qatishlarga olib keladi.

Ishlab chiqarishdagi har qanday baxtsiz hodisa o'zi bilan birga to'g'ridan to'g'ri xarajatlarni (ular ko'rinib turadi) va bilvosita xarajatlarni (ko'rinmaydigan, sezilmaydigan) keltirib chiqaradi.

Bilvosita xarajatlar to'g'ridan to'g'ri xarajatlardan ortiq yoki unga teng. Bularning nisbatini aysberg sifatida ko'rish mumkin.

Ishlab chiqarishdagi har qanday baxtsiz hodisa o'zi bilan birga to'g'ridan to'g'ri xarajatlarni (ular ko'rinib turadi) va bilvosita xarajatlarni (ko'rinmaydigan, sezilmaydigan) keltirib chiqaradi.

To'g'ridan to'g'ri xarajatlar:

-baxtsiz hodisa sodir bo'lgan kundagi jabrlanuvchining ish haqi;

-baxtsiz hodisani tekshirish komissiyasining ish haqi;

-baxtsiz hodisani tekshirish, jarimalarni to'lash bilan bog'liq bo'lgan va boshqa xarajatlar.

Bilvosita xarajatlar:

-rahbariyatning ish vaqtini yo'qotishi;

-asbob uskunalar, yarim tayyor va tayyor maxsulotlarga zarar yetkazilishi va ishlab chiqarishning to'xtatilishi;

- baxtsiz hodisa sodir bo'lgan joyni xavfsizligini ta'minlashga ketgan xarajatlar;

-ishdan qolgan boshqa xodimlarning ish vaqti;

-boy berilgan foyda;

- sug'urta tarifi koeffitsentlarining oshishi.

Shu bilan birga, **ish beruvchining moddiy javobgarligi ham borki bu O'zbekiston Respublikasining "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi qonunida ham belgilab qo'yilgan, ya'ni:**

Ish beruvchi xodimning o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda mayib bo'lishi, kasb kasalligiga chalinishi yoki sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishi tufayli uning hayoti va sog'lig'iga o'zi yetkazgan zararining o'rnini qonun hujjatlarida belgilangan tartibda to'liq hajmda qoplashi shart.

Xodimning sog'lig'iga yetkazilgan zararining o'rnini qoplash jabrlanuvchining mehnatda mayib bo'lishiga qadar bo'lgan o'rtacha oylik ish haqiga nisbatan jabrlanuvchi tomonidan kasbga oid mehnat qobiliyatini yo'qotish darajasiga muvofiq bo'lgan foizlardagi har oylik to'lovdan, shuningdek xodimning bir yillik ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda bir yo'la beriladigan nafaqa to'lovidan hamda xodimning sog'lig'i shikastlanishidan kelib chiqqan qo'shimcha xarajatlarni (agar u davolanish, protez qo'ydirish va tibbiy hamda ijtimoiy yordamning boshqa turlariga muhtoj deb topilgan bo'lsa, ushbu tadbirlar bilan bog'liq xarajatlar, shuningdek jabrlanuvchining qayta tayyorgarligi va tibbiy xulosaga muvofiq ishga joylashishi uchun xarajatlar va boshqa xarajatlar) kompensatsiya qilishdan iboratdir.

Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa yoki kasb kasalligi oqibatida xodim vafot etgan taqdirda, zararining o'rnini qoplanishi huquqiga ega bo'lgan shaxslarga boquvchining vafoti bilan bog'liq holda

yetkazilgan zararining o'rnini qoplash uchun qonun hujjatlarida belgilangan tartibda har oylik to'lovlar amalga oshiriladi, shuningdek vafot etgan xodimning o'rtacha yillik ish haqining olti baravaridan kam bo'lmagan miqdorda bir yo'la beriladigan nafaqa to'lanadi va dafn etish xarajatlarining o'ri qoplanadi.

Voyaga yetmagan xodimning sog'lig'iga zarar yetkazilgan taqdirda zararining o'rnini qoplash uning avvalgi ish haqidan kelib chiqqan holda, ammo qonun hujjatlarida belgilangan bazaviy hisoblash miqdorining besh baravaridan kam bo'lmagan miqdorda hisoblab chiqariladi.

Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 187-197-moddalari ham nazarda tutilgan.

Ish beruvchi xodimning o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda mayib bo'lishi, kasb kasalligiga chalinishi yoki sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishi tufayli uning hayoti va sog'lig'iga yetkazgan zararining o'rnini to'liq hajmda qoplashi shart O'zbekistonda Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005 yil 11 fevraldagi 60-son qarori bilan tasdiqlangan "Xodimlarga ularning mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararni to'lash Qoidalari"da belgilanib qo'yilgan.

12. Baxtsiz hodisalar to'g'risida xabar berish, tekshirish va N-1 shaklidagi Dalolatnoma rasmiylashtirish tartibi va jabrlanuvchilar to'g'risidagi ma'lumotlar ish beruvchi tomonidan "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksiga kiritish talabi Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va xodimlar salomatligining mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq boshqa xil zararlanishini tekshirish va hisobga olish to'g'risida nizom

I. Umumiy qoidalar

1. Ushbu Nizom davlat boshqaruvi organlari, mahalliy davlat hokimiyati organlari, xo'jalik birlashmalari (keyingi o'rinlarda-boshqaruv organlari) hamda tashkiliy-huquqiy shaklidan va idoraviy bo'ysunuvidan qat'i nazar barcha tashkilotlar, shuningdek, yakka tartibdagi tadbirkorlarda (keyingi o'rinlarda-tashkilotlar) mehnat faoliyati bilan bog'liq holda yuz bergan hodisalarni va xodimlar salomatligining boshqa xil zararlanishini tekshirish va hisobga olishning yagona tartibini belgilaydi.

Mazkur Nizom:

ishlab chiqarishda ishlayotgan davrida sud hukmi bo'yicha jazoni o'tayotgan fuqarolarga;

ish beruvchilarga;

puدرات va topshiriqlarga ko'ra fuqarolik-huquqiy kontraktlar bo'yicha ishlarni bajarayotgan shaxslarga;

belgilangan tartibda xodimlar yollaydigan yakka tartibdagi tadbirkorlar;

tabiiy va texnogen tushdagi favqulodda vaziyatlarni bartaraf etishda qatnashayotgan fuqarolarga;

agar maxsus davlatlararo bitimda o'zgacha hol ko'rsatilmagan bo'lsa, yollanib ishlayotgan chet el fuqarolariga;

korxonada ishlab chiqarish amaliyotini o'tayotgan talabalar va o'quvchilarga ham tatbiq etiladi.

Izoh. O'quvchilar va talabalar bilan o'quv-tarbiya jarayonida yuz bergan baxtsiz hodisalar Bandlik va mehnat munosabatlari muhofaza qilish vazirligi bilan kelishilgan holda Xalq ta'limi vazirligi, Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi, Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi markazi tomonidan belgilangan tartibda tekshiriladi va hisobga olinadi.

2. Korxonada hududida va uning tashqarisida mehnat vazifalarini bajarayotganda (shuningdek xizmat safarlarida) yuz bergan jarohatlanish, zaharlanish, issiqlik ta'siri, portlash, falokatlar, imoratlar, inshootlar va konstruksiyalar buzilishi, kuyish, muzlash, qizish, elektr toki va yashin urishi, hayvonlar, hasharotlar va sudralib yuruvchilar tomonidan, terroristik harakatlar natijasida shikastlanishlar, shuningdek tabiiy ofatlar (zilzilalar, o'pirilishlar, suv toshqinlari, to'fonlar va boshqalar) tufayli salomatlikning boshqa xil shikastlanishlari;

o'z funksional vazifalarini bajarish yuzasidan, shuningdek avariylarning, odamlar halok bo'lishining oldini olish va korxonaning mulkini saqlash maqsadida, ish beruvchi topshiriq bermagan bo'lsa ham, korxonada manfaatlarini ko'zlab qandaydir xatti-harakatlarni amalga oshirayotgandagi;

xodim xizmat safarida bo'lgan yoki o'z funksional vazifalarini bajarish vaqtida yo'l-transport hodisasidagi, temir yo'l, havo yo'llaridagi, dengiz va daryo transportidagi, elektr transportidagi hodisa natijasidagi;

ish beruvchi tomonidan buyruq bilan maxsus ajratilgan uydan ishga va/yoki ishdan uyga xodimlarni tashish uchun mo'ljallangan transportda, shuningdek ushbu maqsadlar uchun shartnoma (buyurtma)ga muvofiq o'zga tashkilot transportida ishga ketayotgan yoki ishdan qaytayotgandagi;

ish vaqtida shaxsiy transportda, uni xizmatga oid safarlar uchun ishlatishga ruxsat berilganlik haqida ish beruvchining yozma buyrug'i mavjud bo'lgandagi;

ish beruvchining topshirig'ini bajarish uchun transportda yoki piyoda harakatlanayotganda, shuningdek mehnat faoliyati xizmat ko'rsatish obyektlari orasida yurish bilan bog'liq xodimlar bilan ish vaqtida transportda yoki piyoda ketayotgandagi;

tadbirlarning o'tkazilishi yoki ishlar bajarilishi joyidan qat'i nazar, shanbalik (yakshanbalik), fuqaro mudofaasi bo'yicha o'quv mashg'ulotlari, ko'ngilli yong'in muhofazasi musobaqalari o'tkazilayotgandagi, qishloq xo'jaligi ishlariga jalb etilgandagi, ish beruvchining yozma farmoyishi bo'yicha korxonada otaliq yordami ko'rsatilayotgandagi;

ichki ishlar organlarining ma'lumotlari asosida — ish vaqtida mehnat vazifalarini bajarayotganda boshqa shaxs tomonidan tan jarohati yetkazilgandagi;

smenali dam olishda bo'lgan xodim bilan transport vositasidagi vaxta shaharchasi hududidagi yoki ijaraga olingan xonadagi (kuzatib boruvchi, refrijerator brigadasi xodimi, smenali haydovchi, dengiz va daryo kemalari xodimlari, shuningdek, vaxta-ekspeditsiya usulida ishlayotganlar va boshqalar) baxtsiz hodisalar tekshiriladi va hisobga olinadi.

3. Tabiiy o'lim, o'zini o'zi o'ldirish, jabrlanuvchining o'z salomatligiga qasddan shikast yetkazishi, shuningdek, jabrlanuvchining jinoyat sodir qilish chog'ida shikastlanishi holatlari (sud-tibbiy ekspertiza xulosasi yoki tergov organlarining ma'lumotlariga ko'ra) tekshirilmaydi va hisobga olinmaydi.

4. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa natijasida xodimning mehnat qobiliyati kamida bir kunga yo'qotilsa yoki tibbiy xulosaga muvofiq yengilroq boshqa ishga o'tishi zarur bo'lsa, N-1 shaklidagi dalolatnoma bilan rasmiylashtiriladi (1-ilova).

Ish beruvchi tekshirish tugaganidan so'ng 3 sutkadan kechiktirmay jabrlanuvchiga yoki uning manfaatlarini himoya qiluvchi shaxsga davlat tilida yoki boshqa maqbul tilda rasmiylashtirilgan baxtsiz hodisa to'g'risidagi N-1 shaklidagi dalolatnomani berishi kerak.

5. Ish beruvchi ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni to'g'ri va o'z vaqtida tekshirish hamda hisobga olish, N-1 shaklidagi dalolatnomani tuzish, baxtsiz hodisa sabablarini bartaraf etish chora-tadbirlarini ishlab chiqish va amalga oshirish uchun javobgardir.

6. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni to'g'ri va o'z vaqtida tekshirish va hisobga olishni, shuningdek, baxtsiz hodisa kelib chiqishi sabablarini bartaraf etishga oid chora-tadbirlarning bajarilishini korxonaning yuqori turuvchi xo'jalik organi, kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha davlat texnik inspektori, O'zbekiston Respublikasi Sanoat xavfsizligi davlat qo'mitasi xavfli ishlab chiqarish obyektlarida, radiatsiyaviy xavfli obyektlarda va atom energiyasidan foydalanish obyektlarida va O'zbekiston Respublikasi Energetika vazirligi huzuridagi Elektr energetikada nazorat inspeksiya (keyingi o'rinlarda -"O'zenergoinspeksiya") energetika obyektlari va iste'molchilarning elektr qurilmalarida (keyingi o'rinlarda -nazorat ostidagi obyektlar) nazorat qiladi.

7. Ish beruvchi N-1 shaklidagi dalolatnomani tuzishdan bosh tortsa, jabrlanuvchi yoki uning manfaatlarini himoya qiluvchi shaxs N-1 shaklidagi dalolatnoma mazmunidan norozi bo'lsa, jabrlanuvchi yoki uning manfaatlarini himoya qiluvchi shaxs korxonada kasaba uyushmasi qo'mitasiga yoki korxonada xodimlarining boshqa vakillik organiga murojaat qiladi.

Kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki korxonada xodimlarining boshqa vakillik organi 10 kun muddat ichida baxtsiz hodisaning kelib chiqishi sabablarini o'rganib chiqadi, mehnatni muhofaza qilish qoidalari va me'yorlari, mehnat xavfsizligi andozalari buzilishini aniqlaydi, zarur deb hisoblasa, ish beruvchidan N-1 shaklidagi dalolatnomani tuzishni yoki qayta tuzishni talab qiladi. Ish beruvchi bu talablarni bajarmasa, korxonada kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki boshqa vakillik organi, shuningdek

jabrlanuvchi yoki boshqa manfaatdor shaxs Qoraqalpog‘iston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar bandlik bosh boshqarmalarining (keyingi o‘rinlarda — hududiy mehnat organlari) Davlat mehnat inspeksiyasiga murojaat qiladi.

8. N-1 shaklidagi dalolatnoma tuzilmaganligi yoki noto‘g‘ri tuzilganligi aniqlangan hollarda mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha davlat texnik inspektori ish beruvchidan N-1 shaklidagi dalolatnomani tuzishni yoki boshqatdan tuzishni talab qilish huquqiga egadir. Ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha davlat texnik inspektori xulosasini bajarishga majburdir.

9. Ish beruvchi bilan davlat mehnat texnika nazoratchisi o‘rtasidagi anglashilmovchilikni mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha bosh davlat texnik inspektori hal qiladi.

II. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisani va xodimlar salomatligining boshqa xil zararlanishlarini tekshirish va hisobga olish tartibi

1. Ishlab chiqarishdagi har bir baxtsiz hodisa haqida jabrlanuvchi yoki guvoh darhol bo‘linma (sex) rahbariga xabar berishi kerak, u esa:

jabrlanuvchiga zudlik bilan birinchi yordam ko‘rsatishi va uni tibbiy-sanitariya qismiga yoki boshqa davolash muassasasiga yetkazishni tashkil etishi;

tekshirish komissiyasi ish boshlanishiga qadar ish joyidagi vaziyatni va jihozlar holatini hodisa yuz bergan daqiqada qanday bo‘lsa, shundayligicha (agar bu atrofdagi xodimlar hayoti, salomatligiga tahlika solmayotgan bo‘lsa va halokatga olib kelmasa) saqlab qolishi;

darhol hodisa to‘g‘risida ish beruvchiga va kasaba uyushmasiga yoki korxonada xodimlarining boshqa vakillik organiga xabar qilishi zarur.

2. Korxonada tibbiy-sanitariya qismi (shifoxona, poliklinika) bir sutka ichida yordam so‘rab murojaat qilgan xodimlar, shu jumladan, xizmat safaridagi va korxonada ishlab chiqarish obyektlarida ish bajarayotgan xorijiy tashkilot xodimlari bilan yuz bergan har bir baxtsiz hodisa haqida ish beruvchiga va kasaba uyushmasiga yoki xodimlarning boshqa vakillik organiga xabar beradi.

3. Ish beruvchining buyrug‘iga ko‘ra ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo‘mitasi vakillari yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tarkibida komissiya tuziladi.

Ishlab chiqarishdagi mehnat xavfsizligiga bevosita javob beruvchi rahbar baxtsiz hodisani tekshirishda ishtirok etmaydi.

Komissiya:

uch ish kuni ichida baxtsiz hodisani tekshirib chiqishi, guvohlar va mehnat muhofazasi qoidalari, mehnat xavfsizligi andozalarini buzishga yo‘l qo‘ygan shaxslarni aniqlab so‘roq qilishi, imkoni bo‘lsa, jabrlanuvchidan tushuntirish xati olishi;

baxtsiz hodisa sabablarini yo‘qotish chora-tadbirlari ko‘rsatilgan N-1 shaklidagi dalolatnomani uch nusxada tuzishi va imzo chekib, ularni tasdiqlash uchun ish beruvchiga berishi kerak.

4. Ish beruvchi ishlab chiqarishda baxtsiz hodisani keltirib chiqargan sabablarni bartaraf etish choralarini ko‘radi va tekshirish tamom bo‘lgandan so‘ng uch ish kuni davomida tasdiqlangan N-1 shaklidagi dalolatnomalarni:

jabrlanuvchiga yoki uning manfaatlarini himoya qiluvchi shaxsga hamda tekshirish materiallari bilan birga korxonaning mehnatni muhofaza qilish xizmati rahbari (muhandisi, mutaxassisi)ga va hududiy mehnat organining Davlat mehnat inspeksiyasiga yuboradi.

N-1 shaklidagi dalolatnoma bilan rasmiylashtirilgan baxtsiz hodisalar korxonada tomonidan hisobga olinadi va daftarda qayd qilinadi (2-ilova).

Ish beruvchi N-1 shaklidagi dalolatnoma nusxalarini, kasaba uyushmasi qo‘mitasiga yoki korxonada xodimlarining boshqa vakillik organlariga, O‘zbekiston Respublikasi Sanoat xavfsizligi davlat qo‘mitasi yoki O‘zenergoinspeksiya organi vakiliga, agar baxtsiz hodisa nazoratdagi tegishli korxonalar (obyektlar)da yuz bergan bo‘lsa, yuqori turuvchi xo‘jalik organiga, tegishli vazirlik (xo‘jalik boshqaruvi organlari)ga ham ularning talablariga muvofiq yuborishi shart.

Mazkur bo‘limning 7, 10, 11, 12 va 13-bandlarida ko‘rsatilgan hollarda N-1 shaklidagi dalolatnoma to‘rt nusxada tuziladi va tasdiqlanadi. Mehnatni muhofaza qilish xizmati rahbari (muhandisi, mutaxassisi)ga tekshirish materiallari bilan yuborilgan N-1 shaklidagi dalolatnoma 45 yil davomida saqlanishi lozim. Boshqa joylarga yuborilgan tekshirish materiallari, N-1 shaklidagi dalolatnomalar va uning nusxalari ehtiyoj yo‘qolguncha saqlanadi.

5. Agar korxonada qayta tashkil etilsa N-1 shaklidagi dalolatnoma huquqiy vorisga korxonaning boshqa qimmatli qog'ozlarini topshirish tartibida beriladi. Agar korxonada tugatilsa N-1 shaklidagi dalolatnoma korxonaning yuqori turuvchi xo'jalik organiga beriladi. Agar korxonada yuqori turuvchi xo'jalik organi bo'lmasa, unda N-1 shaklidagi dalolatnoma, tuman (shahar) O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi huzuridagi byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasi bo'limiga beriladi.

6. Jabrlanuvchi yoki guvohlar ish vaqti davomida ish beruvchiga xabar bermaganligi yoki ish qobiliyati darhol yo'qolmaganligi to'g'risidagi baxtsiz hodisalar jabrlanuvchining yoki uning manfaatlarini himoya qiluvchi shaxsning arizasiga, shuningdek, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha (bosh) davlat mehnat texnik inspektorining talabiga binoan ariza berilgan yoki ko'rsatma olingan kundan boshlab bir oy muddat ichida tekshiriladi. N-1 shaklidagi dalolatnomani tuzish masalasi baxtsiz hodisa to'g'risidagi ariza har tomonlama, barcha shart-sharoitlar, guvohlarning ko'rsatmalari va boshqa dalillar hisobga olingan holda tekshirilganidan so'ng hal etiladi.

7. Boshqa tashkilot tomonidan o'sha tashkilot topshirig'ini bajarish uchun yoki xizmat vazifasini ado etish uchun mazkur korxonaga jo'natilgan xodim bilan yuz bergan baxtsiz hodisa shu baxtsiz hodisa yuz bergan korxonada ish beruvchisi tomonidan tuzilgan komissiya tomonidan jabrlanuvchi ishlaydigan tashkilot vakili ishtirokida tekshiriladi.

N-1 shaklidagi dalolatnomaning 3-bandida xodimni yo'llagan tashkilot nomi ko'rsatiladi. Baxtsiz hodisa jabrlanuvchi qaysi tashkilot xodimi bo'lsa o'sha tashkilot tomonidan hisobga olinadi.

Izoh:

O'zbekiston Respublikasi "Sanoatgeokontekstnazorat" davlat inspeksiyasi organi tizimidagi boshqa korxonada xodim bilan yuz bergan baxtsiz hodisa, baxtsiz hodisa yuz bergan korxonada (obyekt) qaysi organ nazorati ostida bo'lsa, shu organ tomonidan hisobga olinadi.

Baxtsiz hodisa yuz bergan korxonada N-1 shaklidagi dalolatnomaning bir nusxasini baxtsiz hodisa sabablarini bartaraf etish uchun o'zida olib qoladi, qolgan 3 ta tasdiqlangan nusxasini jabrlanuvchi xodim bo'lgan tashkilotga, hisobga olish, saqlash va 4-bandda ko'rsatib o'tilgan manzillarga jo'natish uchun yuboradi.

8. Ish beruvchining yozma farmoyishi bilan vaqtincha boshqa tashkilotga ishga o'tkazilgan yoxud o'rindoshlik bo'yicha ishlayotgan xodim bilan baxtsiz hodisa yuz bersa baxtsiz hodisa sodir bo'lgan tashkilot tomonidan tekshiriladi va hisobga olinadi.

9. Boshqa korxonaning ajratilgan uchastkasida ish olib borayotgan korxonada xodim bilan baxtsiz hodisa yuz bersa, u ish olib borayotgan korxonada tomonidan tekshiriladi va hisobga olinadi.

10. Harbiy qism bilan korxonada o'rtasidagi shartnoma, bitim bo'yicha xalq xo'jaligi obyektlariga ishga jalb qilingan va uning ma'muriy-texnik xodimi boshchiligida ish olib borayotgan harbiy otryadi (qismi) shaxsiy sostavi bilan yuz bergan baxtsiz hodisa ish beruvchi tomonidan harbiy otryadi (qismi) qo'mondonligi ishtirokida tekshiriladi. Baxtsiz hodisa korxonada tomonidan hisobga olinadi.

Harbiylashtirilgan kon va gaz qutqaruvchilari qismlari shaxsiy sostavi bilan yuz bergan baxtsiz hodisa ish beruvchi tomonidan O'zbekiston Respublikasi Sanoat xavfsizligi davlat qo'mitasi yoki O'zenergoinspeksiyasi vakili ishtirokida tekshiriladi.

11. Korxonadagi mehnatga jalb qilinib, ishni uning ma'muriy-texnik xodimi boshchiligida bajarayotgan axloq tuzatish-mehnat muassasasida (keyingi o'rinlarda — ATMM), davolash-mehnat va tarbiya-mehnat profilaktoriyalarida (keyingi o'rinlarda — DMP va TMP) saqlanayotgan shaxslar bilan baxtsiz hodisa yuz bersa, u ATMM, DMP va TMP vakillari ishtirokida ish beruvchi tomonidan tekshiriladi. Baxtsiz hodisa korxonada tomonidan hisobga olinadi.

ATMM, DMP va TMPlarda xo'jalik ishlarini bajarayotgan shaxs bilan, shuningdek, o'zining ishlab chiqarishida baxtsiz hodisa yuz bersa, u Ichki ishlar vazirligi va Sog'liqni saqlash vazirligi belgilagan tartibda tekshiriladi va hisobga olinadi.

12. Avtokorxonada yoki boshqa korxonada tomonidan tuzilgan yig'ma avtokolonna tarkibida qishloq xo'jaligi ishlariga yuborilgan avtomobil haydovchisi bilan yuz bergan baxtsiz hodisa shu korxonada tomonidan tekshiriladi va hisobga olinadi. Tekshirishda xodimni yuborgan korxonada vakili qatnashadi.

13. Korxonada xodimi rahbarligida ishlab chiqarish amaliyoti o'tayotgan yoki ish bajarayotgan o'quvchilar, talabalar bilan yuz bergan baxtsiz hodisa korxonada tomonidan ta'lim muassasasi vakili bilan birgalikda tekshiriladi va korxonada tomonidan hisobga olinadi.

Korxonada tomonidan ishlab chiqarish amaliyoti uchun ajratilgan uchastkada o'qituvchilari rahbarligida ishlab chiqarish amaliyotini o'tayotgan yoki ish bajarayotgan o'quvchilar, talabalar bilan yuz bergan baxtsiz hodisalar ta'lim muassasalari tomonidan korxonada vakili bilan birgalikda tekshiriladi va ta'lim muassasasi tomonidan hisobga olinadi.

14. Mazkur bo'limning 10, 11, 12 va 13-bandlarida ko'rsatilgan hollarda, tasdiqlangan N-1 shaklidagi dalolatnomaning bir nusxasi jabrlanuvchining doimiy ish, xizmat yoki o'qish joyiga yuboriladi.

III. Baxtsiz hodisalarni maxsus tekshirish

1. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni maxsus tekshirish — mazkur Nizomga muvofiq maxsus tekshirish komissiyasi tomonidan guruhli, oqibati o'rtacha og'ir yoki og'ir va o'lim bilan tugagan baxtsiz hodisalarning kelib chiqish sabablarini aniqlashga qaratilgan tekshiruv.

Quyidagi baxtsiz hodisalar maxsus tekshiriladi:

bir vaqtning o'zida ikki va undan ziyod xodimlar bilan salomatlikka yetkazilgan zararning og'irligi darajasidan qat'i nazar, yuz bergan guruhli baxtsiz hodisalar;

oqibati o'rtacha og'ir yoki og'ir baxtsiz hodisalar;

o'lim bilan tugagan baxtsiz hodisalar.

2. Guruhli, oqibati o'rtacha og'ir yoki og'ir va o'lim bilan tugagan baxtsiz hodisa to'g'risida ish beruvchi darhol sxemaga binoan (3-ilova) quyidagilarga xabar berishi kerak:

hududiy mehnat organining davlat mehnat inspeksiyasiga;

yuqori turuvchi xo'jalik organiga;

baxtsiz hodisa yuz bergan joydagi hududiy ichki ishlar organiga;

O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligiga;

O'zbekiston Respublikasi Sanoat xavfsizligi davlat qo'mitasining mahalliy organiga va "O'zenergoinspeksiya"ning hududiy organiga, agar baxtsiz hodisa nazorati ostidagi korxonada (obyekt)da yuz bergan bo'lsa;

ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish shartnomasi bo'yicha sug'urtalovchiga.

3. Guruhli, oqibati o'rtacha og'ir yoki og'ir va o'lim bilan tugagan baxtsiz hodisalarni maxsus tekshirish maxsus vakolatli organ bilan oldindan kelishilmagan va xabardor etmagan holda maxsus tashkil etilgan komissiya tomonidan tekshiriladi.

Guruhli, oqibati o'rtacha og'ir yoki og'ir va uch kishigacha o'lim bilan tugagan baxtsiz hodisani hududiy mehnat organi buyrug'iga asosan quyidagi tarkibdagi komissiya maxsus tekshiradi;

rais — hududiy mehnat organining mehnatni muhofaza qilish bo'yicha (bosh) davlat texnik inspektori yoki O'zbekiston Respublikasi Sanoat xavfsizligi davlat qo'mitasi vakili yoxud "O'zenergoinspeksiya" vakili nazorati ostidagi korxonada (obyekt) bo'yicha;

a'zolar — yuqori turuvchi xo'jalik organi vakili, ish beruvchi, II bo'limning 7, 10, 11, 12 va 13-kichik bandlarida ko'zda tutilgan hollarda jabrlanuvchining asosiy ish joyi kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki korxonada xodimlarining boshqa vakillik organi raisi va ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish shartnomasi bo'yicha sug'urtalovchining vakili.

O'zbekiston Respublikasi Sanoat xavfsizligi davlat qo'mitasi yoki "O'zenergoinspeksiya" organi nazorati ostidagi korxonada (obyekt)larda yuz bergan guruhli, oqibati o'rtacha og'ir yoki og'ir va o'lim bilan tugagan baxtsiz hodisani tegishli hududiy mehnat organining Davlat mehnat inspeksiyasi bilan kelishilgan holda, O'zbekiston Respublikasi Sanoat xavfsizligi davlat qo'mitasi yoki "O'zenergoinspeksiya" respublika yoki mahalliy organlari buyrug'i asosida tuzilgan komissiya yuqori turuvchi xo'jalik organi vakili ishtirokida tekshiradi. Komissiya raisi qilib shu organ vakili tayinlanadi. Komissiya tarkibiga mehnatni muhofaza qilish bo'yicha (bosh) davlat texnik inspektor kiradi.

Guruhli, oqibati o'rtacha og'ir yoki og'ir va o'lim bilan tugagan baxtsiz hodisalar yuz berganda, ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi vakillari tarkibida ish beruvchining buyrug'i bilan tashkil etilgan komissiya tomonidan N-1 shaklidagi

dalolatnoma maxsus tekshirish dalolatnomasi tuzilgandan so'ng bir kun ichida komissiya xulosalariga muvofiq rasmiylashtiriladi.

uch nafardan o'n bir nafargacha inson sabab bo'lgan baxtsiz hodisani maxsus tekshirish O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi qaroriga asosan quyidagi tarkibdagi komissiya tomonidan o'tkaziladi:

rais — O'zbekiston Respublikasi mehnatni muhofaza qilish bo'yicha (bosh) davlat texnik inspektori;

a'zolar — yuqori turuvchi organ rahbarlaridan biri, ish beruvchi, kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki tashkilot xodimlarining boshqa vakillik organi raisi.

O'zbekiston Respublikasi Sanoat xavfsizligi davlat qo'mitasi yoki "O'zenergoinspeksiya" nazorati ostida bo'lgan tashkilot (obyekt)dagi baxtsiz hodisa Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining Davlat mehnat inspeksiyasi bilan kelishilgan holda, Sanoat xavfsizligi davlat qo'mitasi yoki "O'zenergoinspeksiya" organining buyrug'i asosida tuzilgan komissiya tomonidan yuqori turuvchi organ rahbari ishtirokida tekshiriladi. Komissiya raisi etib Sanoat xavfsizligi davlat qo'mitasi yoki "O'zenergoinspeksiyasi" organi rahbarlaridan biri tayinlanadi. O'zbekiston Respublikasi mehnatni muhofaza qilish bo'yicha (bosh) davlat texnik inspektori komissiya tarkibiga kiritiladi.

O'n bir nafar va undan ortiq insonning o'limiga sabab bo'lgan baxtsiz hodisalar Vazirlar Mahkamasining farmoyishi asosida tuzilgan komissiya tomonidan tekshiriladi.

4. Maxsus tekshirish komissiyasi 15 kun mobaynida baxtsiz hodisani tekshirib chiqadi, korxonalarida ham tekshirishni tashkil etadi, maxsus tekshirish dalolatnomasini tuzadi (4-ilova) hamda III bo'limning 7-bandida ko'zda tutilgan boshqa hujjatlarni rasmiylashtiradi.

Komissiya a'zolari jabrlanuvchilar yoki ularning oila a'zolari bilan uchrashuvlar tashkil etadilar, zarur bo'lsa tegishli organlarga takliflar kiritadilar yoki ijtimoiy tushuntiradilar. joyida hal qiladilar, jabrlanuvchiga yoki o'lganning oila a'zolariga ularning huquqlarini tushuntiradilar.

5. Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha (bosh) davlat texnik inspektori maxsus tekshirish komissiyasi chiqargan xulosalardan norozi bo'lsa, shuningdek, u zarur deb hisoblagan boshqa hollarda o'z xulosasini chiqaradi (5-ilova).

Komissiya a'zosi maxsus tekshirish o'tkazayotgan komissiya xulosasidan norozi bo'lganda o'zining alohida fikrini bildirishi mumkin.

6. Maxsus tekshirish komissiyasi talabiga ko'ra ish beruvchi: baxtsiz hodisani tekshirishda ishtirok etish uchun o'zlarining oralaridan ekspert guruhi tuzish mumkin bo'lgan ekspert-mutaxassislarni taklif qilishi;

texnik hisoblashlar, laboratoriya tadqiqotlari, sinovdan o'tkazish va boshqa ishlarni amalga oshirishi;

baxtsiz hodisa yuz bergan joyni suratga olishi va boshqa zarur hujjatlarni taqdim etishi;

tekshirish uchun zarur bo'lgan transport va aloqa vositalari, maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya vositalari bilan ta'minlashi;

komissiya a'zolari ishlashi uchun ularga jihozlangan alohida xona ajratib berishi;

baxtsiz hodisani maxsus tekshirish materiallarini mashinkada yozishni va yetarli miqdorda ko'paytirishni ta'minlashi shartdir.

Texnik hisoblashlar, laboratoriya tadqiqotlari sinovdan o'tkazish va taklif qilingan mutaxassislar amalga oshirayotgan boshqa ishlar, shuningdek, transport va aloqa vositalari xarajatlarini baxtsiz hodisa yuz bergan korxonalar to'laydi.

Komissiya a'zolari tekshirish davomida ish beruvchidan, korxonalar va uning tarkibiy bo'linmalari rahbarlari, guvohlar va boshqa shaxslardan yozma va og'zaki tushuntirishlar olishga haqlidirlar.

Izoh: Ekspert guruhi tekshirish komissiyasi raisining farmoyishiga muvofiq tuziladi. Ekspert xulosasini talab qiluvchi masalalar va ekspert guruhi xulosasi bo'lgan materiallar yozma ravishda rasmiylashtiriladi.

7. Maxsus tekshirish materiallariga quyidagilar kiradi:

maxsus tekshirish dalolatnomasi;

har bir jabrlanuvchiga alohida tuzilgan N-1 shaklidagi dalolatnoma;

rejalar, sxemalar, tekshirish protokoli va baxtsiz hodisa yuz bergan joyning fotosuratlari;
yo‘l-transport hodisasi yuz bergan joy sxemasi;

so‘roqlar protokoli, jabrlanuvchining va baxtsiz hodisani ko‘rgan guvohlar va boshqa aloqador shaxslarning, shuningdek, GOST, SSBT standartlari, mehnatni muhofaza qilish qoidalari va me‘yorlariga rioya qilinishiga mas‘ul bo‘lgan mansabdor shaxslarning tushuntirishlari, ekspert guruhi tuzish to‘g‘risidagi farmoyish va boshqalar;

jabrlanuvchilarning xavfsizlik texnikasi bo‘yicha o‘qitilganligi va yo‘riqnomalar olganligi haqidagi qayd daftarlaridan ko‘chirmalar;

jabrlanuvchiga yetkazilgan jarohatning xususiyati va og‘irligi, o‘limi sabablari to‘g‘risidagi tibbiy xulosa;

ekspert guruhining (zarur bo‘lganda) baxtsiz hodisa sabablari haqidagi xulosasi, laboratoriya va boshqa tadqiqotlar, tajribalar, tahlillar va hokazolarning natijalari;

avariya tufayli ko‘rilgan moddiy zarar haqidagi ma‘lumotnoma;

maxsus tekshirish komissiyasi tuzish haqidagi buyruq yoki qaror;

yo‘riqnomalar, nizomlar, buyruqlardan va mehnat xavfsizligi me‘yorlarini va unga mas‘ul bo‘lgan shaxslarni belgilovchi boshqa dalolatnomalardan ko‘chirmalar;

korxonada (bo‘linma, sex)da mehnatni muhofaza qilish holatini tekshirish to‘g‘risidagi maxsus tekshirish komissiyasining dalolatnomasi;

Oldingi tahrirga qarang.

zarur bo‘lgan hollarda mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha (bosh) davlat texnik inspektorining xulosasi.

o‘rtacha oylik ish haqi to‘g‘risida ma‘lumotnoma — yetkazilgan zararni qoplash summasini hisoblab chiqish uchun;

boquvchisini yo‘qotganligi munosabati bilan yetkazilgan zararni qoplash to‘g‘risidagi buyruq nusxasi — o‘lim bilan tugagan baxtsiz hodisa yuz berganda.

8. Maxsus tekshirish tugagandan so‘ng o‘n besh kun mobaynida mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha (bosh) davlat mehnat texnik inspektori, O‘zbekiston Respublikasi Sanoat xavfsizligi qo‘mitasi organi yoki “O‘zenergoinspeksiya” organi nazoratchisi tekshirish materiallarini:

guruhli, oqibati o‘rtacha og‘ir yoki og‘ir va o‘lim bilan tugagan baxtsiz hodisa yuz bergan joydagi hududiy ichki ishlar organiga yuboradi;

maxsus tekshirish bo‘yicha barcha materiallarning nusxalarini hududiy mehnat organiga, O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi, shuningdek, tegishli boshqaruv organi, tashkilotga va jabrlangan xodimni yuborgan tashkilotga yuboradi;

Agar baxtsiz hodisa nazorati ostidagi tashkilot (obyekt)da yuz bergan bo‘lsa, maxsus tekshirish materiallari nusxalari O‘zbekiston Respublikasi Sanoat xavfsizligi davlat qo‘mitasi yoki “O‘zenergoinspeksiya” organiga yuboriladi.

9. Baxtsiz hodisa yuz bergan korxonada ish beruvchisi (yuqori turuvchi xo‘jalik organi rahbari) maxsus tekshirish materiallarini zudlik bilan ko‘rib chiqishga, baxtsiz hodisa kelib chiqishi sabablarini bartaraf etish to‘g‘risida komissiya taklif qilgan chora-tadbirlarni bajarish haqida, mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasi bo‘yicha lavozimi va kasbiga oid vazifalarning bajarilmasligi (buzilishi)ga yo‘l qo‘ygan shaxslarni javobgarlikka tortish haqida buyruq chiqarishga majburdir.

Ish beruvchi maxsus tekshirish komissiyasi taklif qilgan chora-tadbirlarning bajarilganligi haqida maxsus tekshirish o‘tkazishni boshqargan mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha (bosh) davlat texnik inspektoriga, shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi Sanoat xavfsizligi davlat qo‘mitasi yoki O‘zenergoinspeksiya organining obyektlar nazorati ostida bo‘lgan mahalliy organlariga yozma ravishda axborot beradi.

10. Agar jabrlanuvchi baxtsiz hodisa oqibatida vaqtincha ish qobiliyatini yo‘qotgan davrda shu baxtsiz hodisa sababli o‘lib qolsa, ish beruvchi bu haqda darhol mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha davlat texnik inspektoriga va ushbu Nizomning III bo‘limi [2-bandida](#) ko‘rsatilgan tashkilotlarga xabar berishga majburdir.

Ushbu baxtsiz hodisa o‘lim sodir bo‘lgan vaqtdan boshlab o‘lim bilan tugagan baxtsiz hodisa sifatida hisobga olinishi kerak.

IV. Baxtsiz hodisalar to'g'risida hisobot va ularning kelib chiqishi sabablari tahlili

1. N-1 shaklidagi dalolatnoma bo'yicha rasmiylashtirilgan barcha baxtsiz hodisalar hisobotga hamda uch ish kuni ichida «Yagona milliy mehnat tizimi» idoralararo dasturiy-apparat kompleksiga kiritiladi.

2. N-1 shaklidagi dalolatnomalar asosida ish beruvchi ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar chog'ida jabrlanuvchilar to'g'risida statistika organi tasdiqlagan shakllarda hisobot tayyorlaydi va uni tegishli tashkilotlarga belgilangan tartibda taqdim etadi.

Shuningdek, jabrlanuvchilar to'g'risidagi ma'lumotlar ish beruvchi tomonidan «Yagona milliy mehnat tizimi» idoralararo dasturiy-apparat kompleksiga kiritilishi lozim.

3. Ish beruvchi ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar sabablarini tahlil qilishi, ularning mehnat jamoasida ko'rib chiqilishini ta'minlashi va ishlab chiqarishda jarohatlanishning oldini olishga oid chora-tadbirlarni amalga oshirishi shartdir.

4. Boshqaruv organlari barcha baxtsiz hodisalarning hisobini va tahlilini olib boradi, uni o'ziga qarashli korxonalar va tashkilotlarga ma'lumot uchun yuboradi. Tegishli

kasaba uyushmasi yoki boshqa vakillik organi bilan kelishilgan holda baxtsiz hodisalarning oldini olishga oid chora-tadbirlar ishlab chiqadi va ularning bajarilishini nazorat qiladi.

5. O'lim bilan tugagan baxtsiz hodisa yuqori turuvchi kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan birgalikda yuqori turuvchi xo'jalik organlarida va O'zbekiston Respublikasi Sanoat xavfsizligi davlat qo'mitasi va "O'zenergoinspeksiya" hay'atida (agar baxtsiz hodisa shu organ nazorati ostidagi obyektida yuz bergan bo'lsa) mehnatni muhofaza qilish bo'yicha (bosh) davlat texnik inspektori ishtirokida muhokama qilinadi.

6. Ikki va undan ziyod kishi halok bo'lgan baxtsiz hodisa Qoraqalpog'iston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi hay'atida, viloyat (Toshkent shahar) bandlik bosh boshqarmasi kengashida, O'zbekiston Respublikasi Sanoat xavfsizligi davlat qo'mitasi yoki "O'zenergoinspeksiya" hay'atida, baxtsiz hodisa shu organ nazorati ostidagi korxonada yuz bergan bo'lsa, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha bosh davlat texnik inspektori ishtirokida ko'rib chiqiladi. Qoraqalpog'iston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi hay'ati, viloyat (Toshkent shahar) bandlik bosh boshqarmasi kengashi chiqargan qaror bajarilishi shartdir.

7. Baxtsiz hodisa yuzasidan maxsus tekshirish olib borayotgan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha (bosh) davlat texnik inspektorining talabiga binoan hududiy ichki ishlar organlari, sog'liqni saqlash organlari (sud-tibbiy ekspertiza), yo'l harakati xavfsizligi davlat xizmati, yong'in xavfsizligi davlat xizmati 3 sutkadan kechiktirmay, baxtsiz hodisaga taalluqli hujjatlar va materiallar nusxalarini taqdim etishlari shartdir.

8. Hududiy ichki ishlar organlari Davlat mehnat inspeksiyasiga, O'zbekiston Respublikasi Sanoat xavfsizligi davlat qo'mitasiga hamda "O'zenergoinspeksiya"ga ishning borishi to'g'risida axborot berib turadi.

9. Ushbu Nizomni buzishda ayblanuvchilar mavjud qonunchilikka muvofiq javobgarlikka tortiladilar.

“TASDIQLAYMAN”

N-1 shakli

Ish beruvchi

(imzo, imzo yoyilmasi)

21 ___ yil _____

korxonona muhri

Ish beruvchi

(imzo, imzo yoyilmasi)

21 ___ yil _____

Bir nusxadan yuboriladi:
 — jabrlanuvchiga
 (o‘lgan bo‘lsa oilasiga);
 — mehnatni muhofaza
 qilish xizmati rahbari
 (muhandisi, mutaxassisi)ga;
 — hududiy mehnat organining
 rahbari (muhandisi, mutaxassisi)ga;

DALOLATNOMA №**Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa va salomatlikka boshqa xil zarar yetkazilishi to‘g‘risida**

1. Korxonaning nomi _____

1.1. Korxonaning manzili _____

(viloyat, shahar, tuman, ko‘cha, uy)

1.2. Mulkchilik shakli _____

(davlat, aksiyadorlik, xususiy va hokazo)

1.3. Baxtsiz hodisa yuz bergan joy _____

(bo‘linma, sex)

2. Vazirlik, xo‘jalik boshqaruvi organi _____

3. Xodimni yo‘llagan korxonona _____

(nomi, manzili, vazirlik)

xo‘jalik boshqaruvi organi)

4. Jabrlanuvchining familiyasi, ismi va otasining ismi _____

5. Jinsi: erkak, ayol (tagiga chizilsin)

6. Yoshi (to‘liq yillar soni ko‘rsatilsin) _____

7. Kasbi, lavozimi _____

7.1. Razryadi, klassi _____

8. Baxtsiz hodisa yuz berganda bajarilayotgan ish bo'yicha ish staji _____

9. Mehnat xavfsizligi bo'yicha yo'riqnoma, o'qitish:

9.1. Kirish yo'riqnomasi (sana) _____

9.2. Mehnat xavfsizligi bo'yicha o'qitish (sana) _____

9.3. Dastlabki (davriy) yo'riqnoma (sana) _____

9.4. O'ta xavfli ishlar uchun bilimlarni tekshirish (sana) _____

9.5. Ishga kirayotganida va davriy tibbiy ko'rikdan o'tganligi _____

10. Baxtsiz hodisa yuz bergan sana va vaqt _____

(*yil, kun, oy*)

(*ish boshlashdan to'liq soatlar soni*)

11. Baxtsiz hodisa holati _____

11.1. Baxtsiz hodisa sabablari _____

11.2. Jarohat yetkazilishga sabab bo'lgan asbob-uskuna _____

11.3. Jabrlanuvchining hushyorligi (alkogol yoki narkotiklar ta'siridaligi) _____

(*tibbiy xulosaga binoan*)

11.4. Tashxis _____

(*dastlabki, oxirgi*)

12. Baxtsiz hodisa sabablarini bartaraf etish tadbirlari:

T/р	Tadbirlar nomi	Bajarish muddati	Bajaruvchi	Bajarilishi haqida belgi
-----	----------------	------------------	------------	--------------------------

13. Mehnat to'g'risidagi qonunchilik, mehnatni muhofaza qilish qoidalar va me'yorlari buzilishiga yo'l qo'ygan shaxslar _____

(F.I.Sh., lavozimi, korxon nomi)

(ular tomonidan buzilgan qonunlar, qoidalar va

me'oriy hujjatlarning moddalari, bandlari)

14. Baxtsiz hodisa guvohlari _____

Dalolatnoma tuzildi _____

(yil, kun, oy)

Komissiya raisi _____

(F.I.Sh., imzo)

Komissiya a'zolari _____

(F.I.Sh., imzo)

N-1 shakldagi dalolatnomani to'ldirish

7-band. Agar jabrlanuvchi bir necha kasb egasi bo'lsa, unda baxtsiz hodisa yuz berganda bajarayotgan kasbi ko'rsatiladi.

8-band. Ish stajining to'liq yillar soni ko'rsatiladi, agar ish staji bir yildan kam bo'lsa, unda oy va kunlar son ko'rsatiladi.

11.1-band. Baxtsiz hodisaning asosiy texnik va tashkiliy sabablari — asosiysi birinchi bo'lib, qolganlari ahamiyatiga yarasha tartibda ko'rsatiladi.

11.2-band. Jarohatga sabab bo'lgan asbob-uskunaning nomi, turi, rusumi, chiqarilgan yili, tayyorlangan korxon nomi.

11.3-band. Sud-tibbiy muassasa ma'lumotnomasi (xulosasi)ga asosan jabrlanuvchining hushyorligi (alkogol yoki narkotiklar ta'siridaligi) ko'rsatiladi.

2-ILOVA

Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni qayd qilish

DAFTARI

(korxon, muassasa, tashkilot nomi)

3-ILOVA

Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa to'g'risida xabar berish

SXEMASI

1. Korxon, yuqori turuvchi xo'jalik organi, vazirlik, xo'jalik boshqaruvi organi nomi.
2. Hodisa yuz bergan sana, vaqt, joy, bajarilayotgan ish va baxtsiz hodisa yuz bergandagi holatning qisqacha tavsifi.
3. Jabrlanuvchilar, shu jumladan, halok bo'lganlar soni.
4. Jabrlanuvchi (halok bo'lgan)ning familiyasi, ismi, otasining ismi, yoshi, kasbi, lavozimi.
5. Xabar yuborilgan sana, vaqt, xabarni imzolagan shaxsning familiyasi, lavozimi.

4-ILOVA

Baxtsiz hodisa (halokat)ni maxsus tekshirish

DALOLATNOMASI

19 ___ yil "___" _____ soat _____ minutda

bilan yuz bergan _____
(jabrlanuvchining familiyasi, ismi, otasining ismi)

_____ (guruhiy, o'lim bilan tugagan, oqibati og'ir)

_____ (kasbi, lavozimi, ish joyi,

_____ korxonada, yuqori turuvchi xo'jalik organi, vazirlik,

_____ xo'jalik boshqaruvi organi nomi)

_____ (buyruq)

asosan quyidagi tarkibda tuzilgan komissiya:

rais _____

_____ (F.I.Sh., lavozimi, ish joyi)

komissiya a'zolari: _____

_____ (F.I.Sh., lavozimi, ish joyi)

taklif etilgan mutaxassislar ishtirokida _____

_____ (F.I.Sh., lavozimi, ish joyi)

19 ___ y. "_____" _____ dan 19 ___ y. "_____" gacha mazkur baxtsiz hodisani maxsus tekshirdi va ushbu dalolatnomani tuzdi.

Izoh. Guruhiy baxtsiz hodisalar tekshirilganda har bir jabrlanuvchi haqida alohida ma'lumotlar ko'rsatiladi. Oila a'zolari haqidagi ma'lumotlar faqat o'lim bilan tugagan baxtsiz hodisalar tekshirilganda ko'rsatiladi.

1. Jabrlanuvchi (jabrlanuvchilar) haqida ma'lumotlar

Familiyasi, ismi, otasining ismi, tug'ilgan yili, kasbi, lavozimi, umumiy va kasb bo'yicha (shu jumladan, ushbu korxonadagi) ish staji, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha o'qitish, yo'riqnomalar berish, bilimlarni tekshirish vaqti, jabrlanuvchining oilaviy ahvoli, qaramog'idagi oila a'zolari haqidagi ma'lumotlar (familiyasi, ismi, otasining ismi) tug'ilgan yili, jabrlanuvchi bilan qarindoshlik munosabatlari).

2. Korxonada, bo'linma, sex, ish joyining tavsifi

Baxtsiz hodisa yuz bergan joyini qisqacha tavsiflab, jabrlanuvchiga qaysi xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari ta'sir qilgan bo'lishi mumkinligini ko'rsatish kerak.

Agar baxtsiz hodisa obyektidagi halokat natijasida yuz bergan bo'lsa, dalolatnomaga quyidagilar qo'shimcha qilib kiritiladi:

obyekt tavsifi (qozonlar va ko'tarma inshootlar obyektlari uchun obyekt nomi va xili, uning asosiy o'lchovlari, zavod bergan tartib raqami, tayyorlovchi zavod, tayyorlangan va o'rnatilgan yili, so'nggi tekshiruvdan o'tgani, shuningdek, tayinlangan tekshiruvdan o'tish muddati);

halokat toifasi va tavsifi haqida ma'lumotlar;

nobud bo'lgan mahsulotlar (natura ifodasida va so'm hisobida), halokat natijasida yetkazilgan zarar (so'm hisobida).

3. Baxtsiz hodisaning shart-sharoitlari

Baxtsiz hodisa yuz berishigacha nimalar bo'lgani, mehnat jarayoni qanday kechgani, bu jarayonga kim boshchilik qilganini ko'rsatish, jabrlanuvchi (jabrlanuvchilar) va baxtsiz hodisaga aloqador bo'lgan boshqa shaxslarning xatti-harakatlarini tavsiflash, voqealar izchilligini bayon qilish,

jarohatlanishga sabab bo'lgan xavfli (zararli) ishlab chiqarish omili, mashina, asbob yoki uskunani ko'rsatish zarur.

4. Baxtsiz hodisa sabablari

Baxtsiz hodisaning asosiy texnik va tashkiliy sabablarini ko'rsatish, mehnat qonunchiligi, mehnatni muhofaza qilish qoidalari va me'yori, lavozim yo'riqnomalari, ishlarni bexatar olib borish bo'yicha me'yor va yo'riqnomalarning aniq qaysi talablari buzilganligini (tegishli moddalar, bandlarga havola qilingan holda), shuningdek, davlat andozalari buzilganini bayon qilish, qaysi xavfli va zararli ishlab chiqarish omili belgilangan me'yor va darajalardan oshib ketganligini ko'rsatish kerak.

5. Baxtsiz hodisa sabablarini, aniqlangan mehnatni muhofaza qilish qoidalari va me'yori buzilishlarini bartaraf etish chora-tadbirlari

Komissiya taklif etgan chora-tadbirlar quyidagilardan iborat bo'lishi kerak:

baxtsiz hodisalari halokat oqibatlarini yo'qotish choralari;

baxtsiz hodisa sabablarini bartaraf etish va yana shunday hodisa yuz berishining oldini olish choralari;

ular ilova qilinayotgan shakldagi jadval yoki matnda chora-tadbirlar mazmuni, bajarish muddati va mas'ul shaxslar ko'rsatilgan holda bayon qilinishi mumkin.

Chora-tadbirlar	Bajarish muddati	Bajarilishiga mas'u
-----------------	------------------	---------------------

6. Komissiyaning mehnat qonunchiligi va mehnatni muhofaza qilish qoidalari va me'yori buzilishiga yo'l qo'ygan shaxslar to'g'risidagi xulosasi

Bu bo'limda xatti-harakatlari yoki harakatsizliklari baxtsiz hodisa (baxtsiz hodisalari halokat)ga olib kelgan javobgar shaxslar nomini ko'rsatish, ular rioya qilmagan, belgilangan tartibda tasdiqlangan qonunchilik, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha qoidalar va me'yoriy hujjatlar, lavozim yo'riqnomalari va boshqa me'yoriy hujjatlar moddalari, bandlari ko'rsatilishi kerak. Tekshirish komissiyasi tomonidan javobgar shaxslarga nisbatan jazo choralari yuzasidan takliflar qilinadi. Taklif etilgan jazo choralari jinoiy javobgarlikdan (vujudga kelgan taqdirda) ozod qilmaydi. Maxsus tekshirish dalolatnomasida komissiya a'zolari jabrlanuvchi(lar) yoki ularning oila a'zolari bilan uchrashganlari, moddiy yordam ko'rsatish va ijtimoiy tushadagi masalalarni joyida ko'rib chiqqanlari, mavjud qonunchilikka muvofiq ularning qonuniy huquqlarini tushuntirib berganlari yozilishi kerak. Maxsus tekshirish dalolatnomasining yakuniy qismida Nizomning III bo'limi 7-bandiga muvofiq ilova qilinayotgan materiallar ro'yxati beriladi.

Komissiya raisi _____
(F.I.Sh., sana, imzo)

Komissiya a'zolari _____
(F.I.Sh., sana, imzo)

5-ILOVA

(Bosh) davlat mehnat texnika nazoratchisining XULOSASI

21 _yil « » __ soat ____ minutdagi

(jabrlanuvchining familiyasi, ismi, otasining ismi)

(jabrlanuvchining lavozimi yoki kasbi, korxonasi, yuqori turuvchi xo'jalik

organi, vazirlik, xo'jalik boshqaruvi organi nomi, jabrlanuvchining lavozimi yoki kasbi)

Komissiya tomonidan _____ yildan _____ yilgacha o‘tkazilgan maxsus tekshirish materiallari asosida quyidagi xulosaga keldim, ya’ni

Bundan keyin mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha (bosh) davlat texnik inspektori maxsus tekshirish olib borgan komissiyaning qanday xulosalari bilan kelisha olmasligini quyidagilarga muvofiq asoslab beradi:

komissiya so‘roq qilmagan yoxud o‘zining dastlabki ko‘rsatmasiga o‘zgartirish kiritmoqchi bo‘lgan baxtsiz hodisa guvohlaridan olingan qo‘shimcha tushuntirishlar;

jabrlanuvchiga yetkazilgan jarohatlar tavsifi, o‘limi sabablari to‘g‘risida tibbiy xulosa; mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha qoidalar va me‘yoriy hujjatlarning qaysi talablariga amal qilinmagani uchun baxtsiz hodisa yuz berishiga sharoit yaratilganligi;

boshqa ekspert guruhlarining xulosasi;

mazkur baxtsiz hodisaga aloqasi bo‘lgan boshqa hujjatlar.

Asoslab berganidan so‘ng mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha (bosh) davlat texnik inspektori maxsus tekshirish dalolatnomasining qaysi bo‘limi (bo‘limlari) ushbu baxtsiz hodisaga aloqasi bo‘lgan qo‘shimcha axborot (hujjatlar) hisobga olinmagan holda bayon etilgan deb hisoblasa, shu bo‘lim (bo‘limlar)ni ifodalab berishi kerak.

Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha (bosh) davlat texnik inspektorining xulosasi, zarur hollarda N-1 shaklidagi dalolatnoma mazmunini baxtsiz hodisani qo‘shimcha tekshirish natijasida belgilangan ma’lumotlarga muvofiq lashtirib, qayta tuzish to‘g‘risida ish beruvchiga qo‘yilgan talab bilan tugatiladi. Xulosa mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha (bosh) davlat texnik inspektori blankasida tuziladi va ushbu Nizomning III bo‘limi 8-bandida ko‘rsatilgan instansiyalarga yuboriladi.

3. Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida qonuni va me‘yoriy hujjatlar talablarini buzishda yoki talablarini bajarmaslikdagi javobgarlik

1. O‘zbekiston Respublikasining Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida Qonunining 36-moddasida Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonun hujjatlarini buzganlik uchun javobgarlik **Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonun hujjatlarini buzganlikda aybdor shaxslar belgilangan tartibda javobgar bo‘lishligi belgilangan.**

2. O‘zbekiston Respublikasining Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksining **49-moddasida Mehnat va mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonun hujjatlarini buzish** Mansabdor shaxs tomonidan mehnat va mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonun hujjatlarini buzish, — bazaviy hisoblash miqdorining besh baravaridan o‘n baravarigacha miqdorda jarima solishga sabab bo‘ladi.

Xuddi shunday huquqbuzarlik ma’muriy jazo chorasi qo‘llanilganidan keyin bir yil davomida takroran sodir etilgan bo‘lsa, bundan bila turib g‘ayriqonuniy ishdan bo‘shatish mustasno, — bazaviy hisoblash miqdorining o‘n baravaridan o‘n besh baravarigacha miqdorda jarima solishga sabab bo‘ladi.

Ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan huquqbuzarlikni voyaga yetmagan shaxsga nisbatan sodir etish, — bazaviy hisoblash miqdorining o‘n baravaridan yigirma baravarigacha miqdorda jarima solishga sabab bo‘ladi.

492-modda. Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urta qilish to‘g‘risidagi qonun hujjatlari talablarini bajarmaslik

Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urta qilish to‘g‘risidagi qonun hujjatlari talablarini bajarmaslik, — fuqarolarga bazaviy hisoblash miqdorining yetti baravaridan o‘n baravarigacha, mansabdor shaxslarga esa — o‘n baravaridan o‘n besh baravarigacha miqdorda jarima solishga sabab bo‘ladi.

Xuddi shunday huquqbuzarlik ma’muriy jazo chorasi qo‘llanilganidan keyin bir yil davomida takroran sodir etilgan bo‘lsa, — fuqarolarga bazaviy hisoblash miqdorining o‘n baravaridan o‘n besh

baravarigacha, mansabdor shaxslarga esa — o‘n besh baravaridan o‘ttiz baravarigacha miqdorda jarima solishga sabab bo‘ladi.

3. O‘zbekiston Respublikasining Jinoiy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksining 257-moddasida Mehnatni muhofaza qilish qoidalarini buzish

Texnika xavfsizligi, sanoat sanitariyasi yoki mehnatni muhofaza qilishning boshqa qoidalarini shu qoidalarga rioya etilishi uchun mas‘ul bo‘lgan shaxs tomonidan buzilishi o‘rtacha og‘ir yoki og‘ir tan jarohati yetkazilishiga sabab bo‘lsa, —

bazaviy hisoblash miqdorining yigirma besh baravaridan ellik baravarigacha miqdorda jarima yoki besh yilgacha muayyan huquqdan mahrum qilish yoki uch yilgacha axloq tuzatish ishlari yoki bir yildan uch yilgacha ozodlikni cheklash yoxud uch yilgacha ozodlikdan mahrum qilish bilan jazolanadi.

O‘sha qilmish:

a) odam o‘lishiga;

b) boshqa og‘ir oqibatlar kelib chiqishiga sabab bo‘lsa, — muayyan huquqdan mahrum qilib, **ikki yildan besh yilgacha ozodlikni cheklash yoxud besh yilgacha ozodlikdan mahrum qilish bilan jazolanishi** belgilab qo‘yilgan.

14. Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urtasi

“Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urta qilish” to‘g‘risidagi O‘zbekiston Respublikasi Qonuni O‘RQ-210 16.04.2009 y.

Barcha ish beruvchilar xo‘jalik subyektlarining mulkchilik shaklidan qat‘iy nazar Ish beruvchining fuqarolik javobgarligi majburiy sug‘urta shartnomasini tuzishga majburdirlar.

Maqsad – xodimning o‘z mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda, uning hayoti va sog‘lig‘iga yetkazilgan zararni undirish bo‘yicha huquqini amalga oshirishga ko‘maklashish, mazkur zararni qoplash bilan bog‘liq ish beruvchining mulkiy manfaatlarini himoya qilish.

Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urta qilish shartnomasi ommaviy sug‘urta shartnomasi hisoblanadi va 1 yil muddatga tuziladi.

Sug‘urta puli

Faoliyatni 1 yildan ortiq amalga oshirib kelayotgan ish beruvchi uchun – ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urta qilish shartnomasi tuzilgan oydan oldingi 12 oy uchun ish beruvchining barcha xodimlarining bir yillik ish haqi miqdorida;

o‘z faoliyatini yangitdan amalga oshirayotgan ish beruvchi uchun – ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug‘urta qilish shartnomasi tuzilgan oydan keyin keladigan 12 oy uchun ish beruvchining barcha xodimlarining 1 yillik ish haqi miqdorida. Bunda yillik ish haqi 1- oydagi ish haqi miqdorini 12 ga ko‘paytirish orqali hisoblab chiqariladi;

1 yildan kam bo‘lgan muddatga faoliyatni amalga oshiruvchi ish beruvchi uchun – ish beruvchi barcha xodimlarining ish beruvchining mazkur faoliyati amalga oshiriladigan muddatdagi ish haqi miqdorida. Faoliyat turlarining xavflilik darajasi tasnifi O‘zR.VM 24.06.2009 yildagi 177-sonli qarori bilan tasdiqlangan. Kasbiy tavakkalchilikni 20 klassi belgilangan. Sug‘urta tarifi koeffitsiyentlari 0.571 dan 7.714 gacha. Klasslar ichiga kirmagan faoliyat turiga 3.400 Tk qo‘llaniladi

Cug‘urta hodisasi ro‘y berganda Ish beruvchi tomonidan taqdim qilinadigan hujjatlar:

Ish beruvchining yetkazilgan zararni qoplash bo‘yicha Sug‘urtalovchi nomiga yozilgan yozma ravishdagi arizasi;

Yetkazilgan zararni qoplash bo‘yicha ish beruvchining buyrug‘i nusxasi;

Xodimning yoki manfaatdor shaxsning ish beruvchining nomiga zararni qoplab berish talabi aks etgan ariza nusxasi;

Sug‘urta hodisasi sodir bo‘lgunga qadar xodimning yillik yoki o‘rtacha oylik ish haqi ma‘lumotnomasi;

Mehnat shartnomasi nusxasi;

Kasb kasalligi to‘g‘risidagi tibbiy xulosa;

Sug‘urta hodisasi sodir bo‘lganligini va oqibatlarini tasdiqlovchi hujjatlar (Sud qarori, Ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz hodisani maxsus tekshirish dalolatnomasi va salomatlikka boshqacha tarzda shikast yetgani to‘g‘risida dalolatnoma, tmek xulosasi)

Xodim vafot etgan hollarda xodimning o'limi to'g'risidagi guvohnomaning notarial tomonidan tasdiqlangan nusxasi va manfaatdor shaxsning sug'urta qoplamasini olish huquqini tasdiqlovchi hujjatlar.

Yetkazilgan zarar miqdorini belgilash va majburiy sug'urta qilish shartnomasi bo'yicha sug'urta tovonini to'lash tartibi

Xodim o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda mehnatda mayib bo'lishi, kasb kasalligiga chalinishi yoki sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishi munosabati bilan uning hayoti yoki sog'lig'iga yetkazilgan zararining o'rnini qoplash qonun hujjatlarida belgilangan tartibda aniqlanadi.

Majburiy sug'urta qilish bo'yicha sug'urta tovonini yetkazilgan zarar miqdorida, lekin sug'urta puli miqdoridan ko'p bo'lmagan miqdorda to'lanadi.

Agar sug'urta hodisasi natijasida ish beruvchida bir nafardan ko'p xodim oldida javobgarlik paydo bo'lsa va u sug'urta pulidan ortiq bo'lsa majburiy sug'urta qilish shartnomasi bo'yicha sug'urta tovonini har bir jabrlanuvchiga yoxud naf oluvchiga uning yetkazilgan zarar umumiy miqdoridagi ulushiga mutanosib ravishda, lekin majburiy sug'urta shartnomasi bo'yicha sug'urta pulidan ko'p bo'lmagan miqdorda to'lanadi.

Majburiy sug'urta qilish bo'yicha sug'urta tovonini jabrlanuvchi mehnatda mayib bo'lguniga qadar olgan o'rtacha oylik ish haqiga nisbatan foiz hisobida, uning kasbga oid mehnat qobiliyatini yo'qotganlik darajasiga muvofiq belgilanadigan har oylik to'lov yoki kasb kasalligi aniqlangunga qadar olgan o'rtacha oylik ish haqiga nisbatan foiz hisobida belgilanadigan har oylik to'lov;

marhumning o'rtacha oylik ish haqi miqdoridagi, uning o'ziga va qaramog'ida bo'lgan, lekin yetkazilgan zararining o'rnini qoplanishiga haqli bo'lmagan, mehnatga qobiliyatli shaxslarga to'g'ri keladigan ulush chegirib tashlangan holdagi har oylik to'lov; qonun hujjatlarida belgilangan hollarda jabrlanuvchiga yoki naf oluvchiga bir yo'la beriladigan nafaqa to'lovi;

xodim vafot etgan taqdirda majburiy sug'urta qilish shartnomasida belgilangan bazaviy hisoblash miqdorining 3 baravaridan ko'p bo'lmagan miqdordagi dafn etish xarajatlari; ish beruvchining qo'shimcha xarajatlarini qonun hujjatlariga muvofiq kompensatsiya qilish tarzida amalga oshiriladi.

15. Kasbiy xavf-xatarlarni aniqlash, baholash va bartaraf etish.

Kasbiy tavakkalchiliklarni boshqarishning tartibini tashkil etish uchun ish beruvchi o'z faoliyatining o'ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqib, kasbiy xavflarni boshqarish bo'yicha quyidagi tadbirlarni amalga oshirish tartibini o'rnatadi (belgilaydi):

xavflarni aniqlash;

kasbiy xavf darajasini baholash;

professional xavf darajasini kamaytirish.

Xodimlarning hayoti va sog'lig'iga tahdid soladigan xavflarni aniqlash va ularning ro'yxatini tuzish, ish beruvchi tomonidan mehnatni muhofaza qilish xizmati (mutaxassisi), yoki ular vakolat bergan vakillik organlarini jalb qilgan holda amalga oshiriladi.

Xodimlarning hayoti va sog'lig'iga tahdid soluvchi xavf sifatida ish beruvchi faoliyatining o'ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqqan holda quyidagi xavflarni har qandayini ko'rib chiqishga haqlidir:

mexanik xavflar:

muvozanatni yo'qotishdan, shu jumladan sirpanchiq yuzalarda va ho'l pollarda harakatlanayotganda qoqilish va sirpanib ketish xavfi;

balandlikdan qulash xavfi, shu jumladan favqulodda vaziyatlarida ko'tarilish yoki pastga tushish paytida shaxtaga, poydevor chuquriga to'siqlar yetishmasligi tufayli yoki tros uzilib ketish natijasida qulash xavfi;

yo'nalishda balandlik o'zgarishlarining to'satdan paydo bo'lishi tufayli tushish xavfi; poldan o'tgan kommunikatsiyalar xavfi;

zarba xavfi;

mexanizmlar, mashinalarning harakatlanuvchi uchi o'tkir qismlarning ta'siri natijasida sanchilish yoki teshilish xavfi;

xarakatsiz uchi o'tkir yuzaga (uchiga) qoqilish xavfi;

chalkashib ketish xavfi, shu jumladan polda cho'zilgan payvandlash simlar, troslar va arqanlarga;

balandlik yoki zinalardan tushish xavfi;

mashina va mexanizmlarning harakatlanuvchi qismlariga tegib ketish xavfi;

sochlarni, kiyim qismlarini, shaxsiy himoya vositalarini o'ralib ketish xavfi;

to'kish (quyilib ketish) paytida suyuqlikning bosimi ostida qolishi xavfi;

bo'shatish paytida bosim ostidagi gazning ta'sir qilish xavfi;

mexanik tarang elementni ta'sir qilish xavfi;

mexanizmlarning harakatlanuvchi qismlari ostida qolib ketishi, tog' jinslarining qulashi, arralanadigan materiallar tushib ketishi tufayli, yiqilishi sababli shu jumladan transport vositasining urib ketishi natijasida jarohatlanish xavfi,

yuk (jism) tushish xavfi;

tananing ximoyalanmagan qismlari o'tkir qirralar bilan kontakti natijasida kesish, kesib olish xavfi;

tana qismlarini kesish xavfi, shu jumladan qog'oz varag'ining cheti, pichoq, qaychi bilan kesish xavfi, metall qismlariga mexanik ishlov berish paytida)metall qirindilarining o'tkir qirralarini kesish xavfi;

kesish asboblari (disk pichoqlar, disk arra)ning ta'siri xavfi; uzilish xavfi;

harakatlanuvchi detal qismining otilib ketishi natijasida, tushib ketgan yoki tashlangan narsalar ta'siridan, uskunaning harakatlanuvchi qismlaridan, tog' jinslari bo'laklari qulashidan, bino va inshootlarning tomidan qor va (yoki) muzlar tushishi natijasida shikastlanish xavfi;

elektr xavflari:

tananing himoyalanmagan qismlari kuchlanish ostidagi detallarga tegib ketishi tufayli elektr tokini o'tkazadigan qismlar bilan to'g'ridan-to'g'ri kontakt bo'lganligi sababli elektr toki urishi xavfi; nosoz holatda bo'lgan kuchlanish ostidagi tok tashuvchi qismlar bilan kontakt natijasida tok urish xavfi, (bilvosita kontakt);

elektrostatik zaryad bilan jarohatlanish xavfi;

ish joyida magnit maydon kuchlanishdan elektr toki urishi xavfi;

elektr yoyining paydo bo'lishi sababli shikastlanish xavfi;

chaqmoqni to'g'ridan-to'g'ri urishidagi shikastlanish xavfi;

bilvosita yashin urish xavfi;

issiqlik xavfi:

tananing ximoyalanmagan qismlari yuqori haroratli dastgoh va uskunalardan kuyish xavfi;

tananing himoyalanmagan qismlari yuqori haroratga ega bo'lgan materiallar, suyuqliklar yoki gazlar ta'sirida kuyish xavfi;

ochiq olovdan kuyish xavfi;

ochiq havoda uzoq vaqt davomida boshning himoyalanmagan yuzasiga to'g'ridan-to'g'ri quyosh nurlari tushganda issiqlik urishi xavfi;

yuqori haroratga ega uskunaning yuzasi atrofdagi issiqlik ta'sirida qolish xavfi;

ochiq olov yonida uzoq vaqt bo'lish paytida issiqlik tasiri xavfi;

havo harorati yuqori bo'lgan xonada uzoq vaqt bo'lganda issiqlik urishi xavfi;

ko'zning shox pardasi kuyishi;

tananing himoyalanmagan qismlariga past haroratga ega bo'lgan materiallar, suyuqliklar yoki gazlar tasir qilishi xavfi;

mikroiqlim ta'siri bilan bog'liq bo'lgan xavflar va iqlim xavflari:

past havo harorati ta'sir qilish xavfi;

yuqori havo harorati ta'siri xavfi;

namlik ta'sir qilishi xavfi;

havo xarakatining tezligi ta'sir qilish xavfi;

havoda kislorod yetishmasligi sababli xavf:

yopiq texnologik xajmlarda kislorod yetishmasligi xavfi;

boshqa gazlar yoki suyuqliklarning ta'sirida kislorodni siqib chiqarishi natijasida kislorod yetishmasligi xavfi;

yer osti inshootlarida kislorod yetishmasligi xavfi;

havosiz muhitlarda kislorod yetishmasligi xavfi;

barometrik xavflar:

optimal bo'lmagan barometrik bosim xavfi;

barometrik bosimning oshishi sababli paydo bo'ladigan xavf;

barometrik bosimi pasayib ketishi sababli paydo bo'ladigan xavf;

barometrik bosimning to'satdan o'zgarishi sababli paydo bo'ladigan xavf;

kimyoviy omilga bog'liq bo'lgan xavflar:

o'ta xavfli moddalar tasiridan kelib chiqadigan xavf;

zararli suyuqliklar, gazlar, chang, tuman, tutun bug'laridan nafas olishdan kelib chiqadigan xavf;

ishqorlar, kislotalar, aminlar, oltingugurt dioksidi, metall tuzlari va oksidlovchi moddalar bilan reaksiya natijasida yong'in va portlashga olib keladigan xavfi;

qizdirishda toksik bug'lar paydo bo'lishi xavfi;

teri yuzasiga texnik moylarining tushish tasiridan xavf;

tozalovchi va yog'sizlantiruvchi moddalarning teriga tushish tasiridan xavf;

asosan fibrogen aerezollar ta'sir qilishi bilan bog'liq bo'lgan xavflar:

ko'zlarga chang ta'siri xavfi;

chang zarralari bilan nafas olish organlariga zarar yetkazish xavfi;

changni teriga ta'siri xavfi;

havodagi zararli kimyoviy moddalar ta'siridagi xavf;

tarkibida yog'lash moylari mavjud bo'lgan havodan nafas olish natijasi kelib chiqadigan xavf;

tarkibida tozalash va yog'sizlantiruvchi moddalar mavjud bo'lgan havoning nafas organlariga keltiradigan xavfi;

mehnat jarayonining og'irligi va tig'izligi ta'siri bilan bog'liq xavflar:

yukni qo'lda harakatlantirish bilan bog'liq xavf;

ruxsat etilgan og'irlikdan oshib ketgan yuklarni ko'tarish natijasidagi xavf;

tana gavdasini egilishi bilan bog'liq xavf;

ish jarayonidagi ishlash holati bilan bog'liq xavf;

haddan tashqari tana zo'riqish bilan bog'liq bo'lgan nosog'lom ishlash holati bilan bog'liq xavf;

og'ir mashina qismlarini vaqti - vaqti bilan ko'tarish natijasidagi jismoniy zo'riqish xavfi;

ruhiy zo'riqish, stress xavfi;

ko'rish analizatorning haddan zo'riqib qolish xavfi;

shovqin ta'siri bilan bog'liq bo'lgan xavflar:

yuqori intensiv shovqin ta'siridan quloq membrana pardasiga zarar yetkazish xavfi;

xavf xaqida ogoxlantirish tovush signalini eshitmaslik bilan bog'liq xavf;

tebranish bilan bog'liq xavflar:

qo'l mexanizmlarini ishlatishda lokal tebranish ta'siridagi xavf;

umumiy tebranish ta'siri bilan bog'liq bo'lgan xavf;

yorug'lik ta'siri bilan bog'liq xavflar:

ishlaydigan hududda yorug'likning yetarli emasligi xavfi;

yorug'lik yorqinligi oshib ketishi xavfi;

pasaygan kontrastlikning xavfi;

ionlashitirmaydigan nurlanish ta'siri bilan bog'liq bo'lgan xavflar:

geomagnit maydonning zaiflashishi bilan bog'liq xavf;

elektrostatik maydon ta'sir qilishi bilan bog'liq xavf;

doimiy magnit maydonining ta'siri bilan bog'liq xavf;
 sanoat chastotasining elektr maydoni ta'siri bilan bog'liq xavf;
 sanoat chastotasining magnit maydoni ta'siri bilan bog'liq xavf;
 elektromagnit nurlanishlar bilan bog'liq xavf;
 lazer nurlanish ta'siri bilan bog'liq xavf;
 ultrabinafsha nurlanishi ta'siri bilan bog'liq xavf;

ish joyining joylashishi xavfi:

yuqori kuchlanishli uzatish tayanchlarida elektrmontaj ishlarini bajarishdagi xavflar;
 ustun, tayanchlarda elktromontaj ishlarini bajarishdagi xavf;
 ishchi yuzasi katta egilish burchagi bo'lgan tomlarda tom yopish ishlarini bajarishdan xavflar;
 katta chuqurliklarda ishlarni bajarish bilan bog'liq xavf;
 yer osti ishlarini bajarish bilan bog'liq xavf;
 tunnellarda ishlarni bajarish bilan bog'liq xavflar;
 g'avvoslik ishlarini bajarishdagi xavfi;

tashkiliy kamchiliklar bilan bog'liq bo'lgan xavflar:

ish joylarida ishlarni xavfsiz bajarish tartibini va ishlarni bajarish bilan bog'liq mavjud xavflar to'g'risidagi ma'lumotlarni o'z ichiga olgan yo'riqnomalrni yo'qligi bilan bog'liq xavf;
 asboblari, uskunalari, moslamalarga xizmat ko'rsatishda yoki biologik zararli moddalardan foydalanishda nosozliklar (xavfli vaziyatlar) yuzaga kelgan taqdirda tavsiflangan chora-tadbirlar (harakatlar tarkibi) yo'qligi bilan bog'liq xavf;
 ish joyida mumkin bo'lgan avriyalarning ro'yxati yo'qligi bilan bog'liq xavf;
 ish joyida birinchi tibbiy yordam ko'rsatish uchun to'plamlarning yo'qligi bilan bog'liq, ishlab chiqarish joylarida jarohatlanganlarga birinchi yordam ko'rsatish bo'yicha yo'riqnomalar va aloqa vositalari yo'qligi xavfi;
 avariya sodir bo'lgan taqdirda evakuatsiya qilish yo'nalishi bo'yicha ma'lumotlar (chizmalar, belgilar, ko'rsatkichlar) yo'qligi bilan bog'liq xavf ;
 mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tayyorgarlikdan o'tmagan xodimlarga ruxsat berish bilan bog'liq xavf;

yong'in xavfi:

yong'in paytida tutun, zararli gazlarning bug'lari va changi bilan nafas olish xavfi;
 olov chiqish xavfi;
 ochiq olov ta'siri bilan bog'liq xavf;
 atrof-muhit haroratining ko'tarilishining ta'siri bilan bog'liq xavf;
 havoda kislorod konsentratsiyasining miqdori past bo'lishining ta'siri bilan bog'liq xavf;
 yong'inga qarshi moddalar ta'siri bilan bog'liq xavf;
 vayron bo'lgan binolar, inshootlar, qurilmalarning qismlar bo'laklari ta'siri bilan bog'liq xavf;

qulash xavfi:

yer osti inshootlarining qulashi xavfi;
 yer ustidagi inshootlarning qulashi xavfi;

transportdagi xavflar:

odamni bosib ketib to'qnashish xavfi;
 transport vositasidan tushib ketish xavfi;
 bir biriga yaqinlashayotgan ikkita transport vositasi o'rtasida odamni ezilish xavfi;
 yuklarni o'rnatish va bog'lash-ilish (stropovka) usullari buzilgan taqdirda transport vositasini ag'darish xavfi;
 transport vositasi harakatlanayotganda, yukni o'rnatish va maxkamlash xavfsizligini ta'minlash qoidalariga rioya qilmaslik tufayli siljiydigan yukdan xavf;
 yo'l-transport hodisasi natijasida jaroxatlanish xavfi;
 ish paytida transport vositasining ag'darilishi xavfi;

oziq-ovqat maxsulotlarini tatib ko'rish bilan bog'liq xavflar:

zaharlangan ovqatni tatib ko'rish bilan bog'liq xavf;

zo'ravonlik xavfi:

yomon niyatli xodimlar tomonidan zo‘ravonlik xavfi;
uchinchi shaxslar tomonidan zo‘ravonlik xavfi;

portlash xavfi:

yonuvchan moddalarning o‘z-o‘zidan yonishi xavfi;
yong‘in natijasida sodir bo‘ladigan portlash xavfi;
zarba to‘lqini ta‘siridagi xavf;
portlash paytida yuqori bosimning ta‘siri bilan bog‘liq xavf;
portlash natijasida kuyish xavfi;
portlash

shaxsiy himoya vositalaridan foydalanish bilan bog‘liq xavflar:

shaxsiy himoya vositalari, shaxsning anatomik xususiyatlariga mos kelmasligi bilan bog‘liq xavf;

shaxsiy himoya vositalaridan foydalanish natijasida yuzaga keladigan xarakterning cheklanishi bilan bog‘liq xavf;

zaharlanish xavfi.

Ushbu xavflarni ko‘rib chiqishda, ish beruvchi aniqlangan barcha kasbiy xatarlarini tahlil qilish, darajasini baholash va belgilash tartibini o‘rnatadi. Bunda nafaqat faoliyatidagi standart sharoitlari hisobga olinadi, balki sodir bo‘lishi mumkin bo‘lgan avriyalar hisobga olinadi hamda xavf tomonidan kelib chiqadigan kasbiy tavsifatlarini bartaraf etish yoki kamaytirish zarurati ustuvorligi qo‘llaniladi. Kasbiy xatarlar darajasini baholash usullari, ish beruvchi tomonidan ularning faoliyati xarakterini va bajarilayotgan operatsiyalarning murakkabligini hisobga olgan holda belgilanadi.

Turli jarayonlar va operatsiyalar uchun professional xavf darajasini baholashning turli usullaridan foydalanishga ruxsat beriladi.

Ish beruvchi tomonidan professional xavflarni boshqarish tartibini tavsiflashda quyidagilar e‘tiborga olinadi:

kasbiy xatarlarni boshqarish ish beruvchining joriy, oldingi va kelajakdagi faoliyatini hisobga olgan holda amalga oshiriladi;

paydo bo‘lishi mumkin bo‘lgan zararining miqdori xavf ostida bo‘lgan odamlar sonining ko‘payishiga mutanosib ravishda o‘sadi;

barcha baholangan kasbiy xatarlar boshqarilishi kerak;

xatarlarni aniqlash va kasbiy xatar darajasini baholash tartib-qoidalari doimiy ravishda takomillashtirilib, ularni kamaytirish bo‘yicha chora-tadbirlarning samarali amalga oshirilishini ta‘minlash kerak;

kasbiy xatarlarni boshqarish bo‘yicha ishlab chiqilgan chora-tadbirlarning samaradorligi doimiy ravishda baholanishi kerak.

Xavfni identifikatsiya qilish, xavf-xatarlarni baholash va boshqarish ilovada belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

Xavflarni boshqarishning maqsadi - jaroxatlanishlar va kasb kasalliklarning oldini olish va profilaktika qilish, xodimlar, pudratchilar, tashrif buyuruvchilar va boshqa manfaatdor tomonlarga zararli va (yoki) xavfli ishlab chiqarish omillarining (shu jumladan xavfli ishlab chiqarish obyektlaridagi avariya) ta‘sirini oldini olish yoki kamaytirish.

Tashkilotlarda xavflarni aniqlash, xatarlarni baholash va boshqarish hujjatlashtirilgan tartiblari (yo‘riqnomalari) ishlab chiqilib, amalda ishlatilishi va ish jarayonida kuchga ega bo‘lishi kerak.

Xavflarni aniqlash, xatarlarni baholash va boshqarish hujjatlashtirilgan tartiblari (yo‘riqnomalari)ni ishlab chiqish, amalga oshirish va ish jarayonida ularga rioya qilish bo‘yicha ish beruvchilar javobgardir.

Tashkilotlarda xavflarni aniqlash bo‘yicha hujjatlashtirilgan tartib (yo‘riqnomalari) asosida xavflar, ular bilan bog‘liq bo‘lgan xatarlarni ro‘yxati tuzilgan bo‘lishi va ularni barcha xodimlarga yetkazilishi kerak.

Xodimlarning hayoti va sog‘lig‘iga tahdid soladigan xavf-xatarlarni aniqlash va ularning ro‘yxatini tuzish, ish beruvchilar tomonidan mehnatni muhofaza qilish xizmati (mutaxassis) ishtirokida amalga oshiriladi.

Har bir xavf bilan bog'liq bo'lgan barcha aniqlangan xatarlarni tahlil qilish, baholash va kasbiy xatar darajasini kamaytirish zarurati ustuvorligi asosida tartibga solinish kerak. Bunda, ishlab chiqarishning normal ishlash sharoitlari ham, avariya va sodir bo'lishi mumkin bo'lgan favqulodda vaziyatlar bilan bog'liq ish jarayonidagi holatlar ham ko'rib chiqiladi.

Xatarlarni aniqlashda, o'z xodimlari tomonidan amalga oshiriladigan faoliyatdagi, shuningdek pudratchilar faoliyati va tashrif buyuruvchilarning xarakatidan kelib chiqadigan xavflarni, hamda boshqa tashkilotlar tomonidan taqdim etilayotgan mahsulotlar va xizmatlardan foydalanish natijasida kelib chiqadigan xavf va xatarlarni hisobga olish kerak.

Barcha aniqlangan xatarlarni baholash eng katta xavf tug'diradigan va boshqarishni talab qiladigan xavflarni aniqlash maqsadida amalga oshiriladi.

Barcha aniqlangan xatarlar quyidagilarni hisobga olgan holda baholanadi:

sodir bo'lgan baxtsiz hodisalar statistikasi, ular bo'yicha o'tkazilgan tahlillar;

uskunalar sozligi va ishonchligi bo'yicha ekspert bahosi;

ish joylarini attestatsiyasining natijalari;

olib borilayotgan faoliyatning intensivligi;

barcha baholangan xatarlar qo'llaniladigan choralarning belgilangan ustuvorligi hisobga olingan holda bartaraf qilinishi kerak.

Kasbiy xatarlarni yo'qotish yoki kamaytirish choralari quyidagilar kiradi:

xavfli ishlarni (muolajalarni) yo'q qilish;

xavfli ishlarni (muolajalarni) xavfi kamroq ish bilan almashtirish;

xodimlarga xavf tug'diradigan xatarlarni cheklash uchun muhandislik (texnik) usullarni amalga oshirish;

xodimlarga ta'sir ko'rsatuvchi xavflar paydo bo'lganda ish vaqtini qisqartirish uchun ma'muriy uslublarni joriy qilish;

shaxsiy himoya vositalaridan foydalanish;

kasbiy xavflarini sug'urtalash.

Xavfni identifikatsiya qilish va xavf-xatarlarni baholash tartibi.

1. Xavflarni aniqlash bosqichining asosiy vazifalari – barcha xavflarning manbalarini aniqlash va ularni amalga oshirish yo'llarini (ssenariylari) aniq tavsiflash.

Bu tahlilning mas'uliyatli bosqichidir, chunki ushbu bosqichda aniqlanmagan xavflar boshqa ko'rib chiqilmaydi va e'tibordan chetda qolishi mumkin.

2. Identifikatsiyalashda texnologik tizimdagi qaysi elementlar, texnik qo'rilmalar, texnologik birikmalar yoki jarayonlar jiddiy tahlil qilishni talab qiladigan va xavfsizlik nuqtai nazaridan unchalik ahamiyatga ega bo'lmagan narsalarni aniqlash kerak.

3. Quyidagilar xavflarni identifikatsiyalash natijalari hisoblanadi:

nomaqbul hodisalarning ro'yxati;

nomaqbul hodisalarning xavf manbalarini tavsiflash,

nomaqbul hodisalarning paydo bo'lishi va rivojlanishi, xavf-xatarlari omillari, xavflar manbalarini tavsiflash (masalan, sodir bo'lishi mumkin bo'lgan avariya ssenariysi);

xavf-xatarlarni oldindan baholash.

4. Ushbu nizomning "A ilovasi"da keltirilgan shaklga muvofiq, "Xavflar matritsasi"dan foydalangan holda xavf-xatarlar identifikatsiya qilinadi.

5. Xavf-xatarlarni aniqlash tashkilotning tarkibiy bo'linmalari rahbarlari (ustaxonalar, bo'limlar, sexlar, shu jumladan oshxonalar, tibbiy punktlar, yong'in xavfsizligi xizmatlari) tomonidan "Xavflar matritsasi" shaklini to'ldirish yo'li bilan amalga oshiriladi, unda:

faoliyat turi – amalga oshiriladigan ishlar nomi;

xavf - sog'liqni yomonlashishiga, atrof muhitga va mulkka, ish joyiga yoki ularning barchasiga zarar yetkazishi mumkin bo'lgan manba yoki hodisa;

tavakalchilik – o'ta xavfli xususiyatga ega hodisa ehtimoli oqibatlarining uyg'unligi;

tavakalchilik darajasi – ehtimoliy va ahamiyatli darajalarni ko'paytirilgan qiymati;

nazorat uslubi – faoliyat turini so‘zsiz bajarilishini ta’minlaydigan buyruq, yo‘riqnom, me’yoriy hujjatga havola;

xulosa – nazorat holati – nazorat qilinadi yoki nazorat qilinmaydi.

Tavakalchilik darajasini hisoblash.

Tavakalchilik darajasini hisoblash quyidagi tartibda amalga oshiriladi:

Tavakalchilik darajasi = ehtimollik darajasi x ahamiyat darajasiga.

Tavakalchilik darajasi “Xavflar matritsasi”ning asosiy ustunlari to‘ldirilganidan so‘ng aniqlanadi.

1- Qadam: Ehtimollik darajasini aniqlash.

Ehtimollik darajasini aniqroq aniqlash uchun chora-tadbirlarning ta’sirini quyidagi omillar bilan birga hisobga olish kerak:

Havf xatarni paydo bo‘lish ehtimoliga ta’sir qiluvchi omillar	+/-
Faoliyatni amalga oshiradigan xodimlarning malakasi yetarlimi?	
Foydalanayotgan asbob va uskunalar talablarga javob beradimi?	
Faoliyatni amalga oshirishning hujjatlashtirilgan usuli mavjudmi?	
Faoliyatning asosiy ko‘rsatkichlari o‘lchanishi va nazorat qilinishi amalga oshiriladimi?	
Atrof-muhit omillari (yorug‘lik, shovqindan himoyalani,sh, yuqori harorat) talablarga javob beradimi?	

Xavf paydo bo‘lish ehtimolning qiymati 1 dan 5 balgacha bo‘lishi mumkin.

Ta’sir qilishning paydo bo‘lishi ehtimolini baholash

1-Jadval

Xavf paydo bo‘lish ehtimolini baholash shkalasi	
Beshta salbiy javob (minus)	5 ball
To‘rtta salbiy javob (minus)	4 ball
Uchta salbiy javob (minus)	3 ball
Ikkita salbiy javob (minus)	2 ball
Bitta salbiy javob yoki uning yo‘qligi (minus)	1 ball

2-Qadam: Ahamiyatlilikni aniqlash

Ahamiyatlilikni aniqlash uchun sodir etilgan hodisaning (baxtsiz hodisaning) oqibatini aniqlash lozim.

Sodir bo‘lishi mumkin bo‘lgan baxtsiz hodisaning oqibatini baholash

2-Jadval

Ahamiyatlilikni baholash shkalasi	
O‘lim holati yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan holda	5 ball.
Birinchi yordam ko‘rsatilishi va zudlik bilan shifoxonaga olib borilishi talab etadigan og‘ir jarohatlanish yoki bir guruh xodimlar shikastlanishi holati yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan holda	4 ball.
Kasallik, shifoxonaga yotqizilishi talab etadigan o‘rta og‘irlikdagi jarohat olish holati yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan holda	3 ball.
Shikastlangan shaxsni shifoxonaga yotqizish talab etilmaydi, ammo ishdan ozod qilish talab etadigan yengil jarohat olish holati yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan holda	2 ball.
Kichik jarohatlar oqibatida vaqt yo‘qotish yoki ishni bajarishda shikastlanish ehtimolini istisno qilish holati yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan holda	1 ball.

3-Qadam: Tavakalchilik darajasini baholash

Tavakalchilik darajasini aniqlash jadvalidan foydalangan holda ehtimollik darajasini aniqlik darajasi bilan solishtirish lozim.

Ko'rsatilgan ikkita darajalarning kesishuv nuqtasida tavakalchilik darajasi aniqlanadi (3-jadvalga qarang).

Tavakalchilik darajasini aniqlash.

3-Jadval

			Ehtimollik darajasi				
			5	4	3	2	1
Ahamiyatlilik	O'lim	5	25	20	15	10	5
	Og'ir jarohatlanish	4	20	16	12	8	4
	Og'irligi o'rta	3	15	12	9	6	3
	Yengil jarohatlanish	2	10	8	6	4	2
	Kichik jarohatlar	1	5	4	3	2	1

Nazorat qilib bo'lmaydigan tavakalchilik, shoshilinch choralarni ishlab chiqishni talab qiladi. Nazorat qilinadigan tavakalchilik.

4-Qadam: Tavakalchilik darajasini qayd etish.

Olingan natijalar "Xavflar matritsasi" shaklidagi "tavakalchilik darajasi" ustunida (A ilova) qayd etilishi lozim.

Kul rang bilan belgilanmagan hududda darajaga ega bo'lgan Tavakalchilik "nazoratsiz" deb tavsiflanadi va ularni boshqarish uchun shoshilinch choralar ishlab chiqishni talab qiladi.

Kul rang bilan belgilangan hududda darajaga ega bo'lgan tavakkalchilik "nazorat qilinadigan" darajaga kiradi.

Bunda baholashni amalga oshirish uchun ma'lumotlar yetarli bo'lmasa, tavakkalchilik aniqlanmagan deb tavsiflanadi va qo'shimcha ma'lumotlarni yig'ish talab etiladi.

Belgilangan tavakkalchilik darajasini tasdiqlash uchun tashkilotning tarkibiy bo'linmalarining raxbarlari 3-jadvalda ko'rsatilgan tavakkalchilik qiymatiga belgi qo'ygan holda "Tavakkalchilik darajasini aniqlash"ni amalga oshirishi kerak.

Ushbu jadval keyingi tavakkalchilik tahlilini amalga oshirilishiga qadar saqlanishi lozim.

Natijada, aniqlangan tavakalchilik qiymati "Tavakalchilik darajasi" ustuniga qo'yib chiqilishi lozim.

Misol:

T/r	Faoliyat turi	Xavf (zarar tkazishi mumkin bo'lgan predmet yoki vaziyat)	Tavakalchilik (Zarar)	Ehtimollik darajasi	Ahamiyatlilik	Tavakalchilik darajasi	Nazorat uslubi (yo'riqnoma ga havola)	Xulosa
1	Balandlikdagi ishlar	Balandlik	Yiqilishi	2	4	4	Xavfsizlik kamaridan foydalanadi, _____sonli MMQ yo'riqnomasi	Nazorat qilinadi
			Sinishlar	2	4	4		Nazorat qilinadi
			Vafot etish	4	8	4		

2	Yonuvchan suyuqlikni chiqarib tashlash	Yong'in kelib chiqishi	Termik kuyish	2	2	4	____-sonli mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnoma	Nazorat qilinadi
		Aylanma mexanizmlar	Shikastlanish	3	1	3	____-sonli mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnoma	Nazorat qilinadi
		Yuqori kuchlanish	Elektr toki urishi	2	1	2	____-sonli mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnoma	Nazorat qilinadi
3	Kompyuterdan ishlash	Uzoq vaqtli o'tirib ishlash	Gemorroy	3	3	9	____-sonli mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnoma	Nazorat qilib bo'lmaydi
			Osteoxondroz	3	2	6	____-sonli SanPiN	Nazorat qilib bo'lmaydi
		Nurlanish	Ko'zning to'rpardasi kasallanishi	2	2	6	Mavjud emas	Nazorat qilib bo'lmaydi
		Elektr toki o'rishi	Termal kuyish	1	2	2	____-sonli mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnoma	Nazorat qilinadi

Xavflar matritsasi

1. "Nazorat usuli" ustunida har bir tavakalchilik qarshisida mazkur ishning nazorat usullari yoki yakka tartibdagi himoya vositalardan foydalanish zarurati ko'rsatilgan hujjatga (yo'riqnoma, nizom, reglament) havola ko'rsatilishi lozim.

2. Agar ushbu xavfni boshqarish uchun talablarni belgilovchi hujjat mavjud bo'lmasa, aniqlangan xavfni "Xulosa" ustunida "Nazorat qilinmaydigan" deb ko'rsatish lozim.

3. Mazkur "Xavflar matritsasi" mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassisiga (bo'limga, xizmatga) topshiriladi, nazorat guruh a'zolari va tegishli xizmatlarning bosh mutaxassilari bilan ushbu matritsa to'g'ri to'ldirilganligi holati bir hafta muddatida tekshiriladi.

4. Tavakalchilik razryadi tasdiqlanganidan so'ng tashkilotning "Kasbiy sog'liq va xavfsizlik sohasidagi maqsadlari"ga kiritish uchun dolzarb xavflar aniqlanishi lozim (eng muhimlari aniqlanadi).

5. Xavflarning identifikatsiyasi keyingi faoliyatni tanlash bilan yakunlanadi. Keyingi xarakteratlarning uchun variantlar quyidagicha bo'lishi mumkin:

Xavflarning ahamiyatsizligi yoki dastlabki olingan ma'lumotlarning yetarliligi sababli keyingi tahlilni to'xtatish to'g'risidagi qaror qabul qilinadi;

Xavflarni batafsil tahlil qilish va tavakalchilikni baholash bo'yicha qaror qabul qilinadi;

Xavflarni kamaytirish bo'yicha dastlabki tavsiyalarni ishlab chiqish.

Tavakalchilikni baholash

1. Tavakalchilikni baholash bosqichining asosiy vazifalari quyidagilar bilan bog'liq: boshlang'ich va barcha istalmagan hodisalarning paydo bo'lish tezligini (chastotasi) aniqlash; sodir bo'lishi istalmagan hodisalarning oqibatlarini baholash; tavakalchilik baholarini umumlashtirish.

2. Istalmagan hodisalarning sodir bo'lish tezligini aniqlash uchun:

faoliyat turi yoki xavfli ishlab chiqarish obyektning hususiyatiga mos bo'lgan avariya darajasi va texnologik tizimning ishonchligi bo'yicha statistik ma'lumotlari;

"hodisalar daraxti" mantiqiy tahlil usullari, "rad etish daraxtlari", inson-mashina tizimidagi avariya sodir bo'lishini namoish qilish modeli;

Ushbu sohadagi mutaxassislarning fikrlarini hisobga olish yo'li bilan ekspert baholari.

3. Oqibatini baholash odamlarga, mulk va/yoki atrof-muhitga mumkin bo'lgan ta'sirlarini tahlil qilishni o'z ichiga oladi.

4. Oqibatini baholash uchun sodir bo'lishi istalmagan hodisalarning jismoniy ta'sirlarini baholash zarur (rad etish, texnik uskunalar, binolar, inshootlarni buzilishi, yong'in, portlash, toksik moddalarning chiqindilari va boshqalar), xavf ostida bo'lishi mumkin bo'lgan obyektlarga aniqlik kiritish.

5. Avariya oqibati tahlilida avariya jarayonlar modeli va shikastlash mezonlari, o'rganilayotgan ta'sir obyektlarini yo'q qilish, ishlatilayotgan modellarning cheklanishlarini hisobga olish zarur. Imkon qadar oqibatlarining kattaligi va ularning chastotasi o'rtasidagi bog'liqlikni aniqlash va hisobga olish lozim.

6. Tavakalchilik baholarini umumlashtirishda natijalarning noaniqligi va aniqligini tahlil qilish lozim. Agar tavakalchilikni baholash bilan bog'liq ko'p noaniqliklar mavjud bo'lsa, qoyidaga ko'ra uskunalarining ishonchligi, yangi materiallar, insonlar sodir etishi mumkin bo'lgan xatolar bo'yicha ma'lumotlarning to'liq emasligi noaniqliklarning asosiy manbai hisoblanadi.

7. Tavakalchilikni baholash natijalarini to'g'ri sharhlash uchun, noaniqliklarning fe'li va ularning sabablarini tushinish zarur. Bu hollarda tashkilotga tavakalchilikni baholash bilan bog'liq noaniqliklarni aniqlash uchun mutaxassislarni (yangi uskunalarni ishlab chiqaruvchilar yoki yangi materiallar, ilmiy institutlar xodimlari va boshqalar) jalb qilish kerak.

Havflarni kamaytirish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqish

1. Tavakkalchilikni kamaytirish bo'yicha tavsiyalarni ishlab chiqish xavflarni tahlil qilishning yakuniy bosqichidir. Tavsiyalarda tavakkalchiliklarni baholash natijalariga asoslangan xavflarni kamaytirish bo'yicha aniq chora-tadbirlar keltiriladi.

2. Xavfni kamaytirish choralari texnik va (yoki) tashkiliy hususiyatiga ega bo'lishi mumkin. Choralarning turini tanlashda xavfga ta'sir etuvchi chora-tadbirlarning samaradorligi va ishonchligining umumiy bahosi, shuningdek ularning amalga oshirish xarajatlari hal qiluvchi ahamiyatga ega.

3. Xavfli ishlab chiqarish obyektining ishlash bosqichida tashkiliy choralar xavfni kamaytirish uchun asosiy texnik tadbirlarni amalga oshirishning cheklangan imkoniyatini qoplashi mumkin.

4. Xavfni kamaytirish bo'yicha chora-tadbirlarni ishlab chiqishda, resurlarning cheklanganlik ehtimoli natijasida birinchi navbatda eng sodda va kam xarajatlar bilan bog'liq bo'lgan tavsiyalar, shuningdek kelajak uchun chora-tadbirlar ishlab chiqilishi kerakligini hisobga olish kerak.

5. Ko'p hollarda odatda baxtsiz hodisalarning oldini olish choralari xavfsizlikning asosiy choralari hisoblanadi. Amalga oshirish uchun rejalashtirilgan xavfsizlik choralari tanlash quyidagi ustivorliklarga ega:

a) avariya holati ehtimolini kamaytirish choralari, shu jumladan:

- hodisalar sodir bo'lishi mumkinligi ehtimolini kamaytirish bo'yicha choralari;
- hodisa avariya holatiga o'tish ehtimolini kamaytirish bo'yicha choralari;

b) avariya oqibatining og'irligini kamaytirish bo'yicha choralari, ular o'z navbatida quyidagi ustivorliklarga ega:

- xavfli obyektning loyihalashda ko'rildagan choralari (masalan, ko'tarib turuvchi asosiy qurilmalarni tanlashda, qulflash armaturalari);

- avariya nazorat va himoya qilish tizimi bilan bog'liq choralari (masalan, gazoanalizatorlardan foydalanish);

- avariya oqibatlarini lokalizatsiya va bartaraf qilishga ishlayotgan tashkilotning tayyorgarlik choralari.

6. Tavakkalchiliklarni kamaytirish bo'yicha taklif qilinayotgan chora-tadbirlarning samaradorligini asoslash va baholash zarur bo'lsa, ularning optimallashtirishning ikkita muqobil maqsadlariga rioya qilish tavsiya etiladi:

a) belgilangan vositalar bilan xavfli ishlab chiqarish obyektini ishlatish xavfini maksimal darajada kamaytirishni ta'minlash;

b) minimal xarajat bilan xavfni maqbul darajagacha kamaytirish.

7. Belgilangan mablag'lar yoki cheklangan resurslar sharoitida xavfni kamaytirish bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirishga ustivorlik berishda:

- moliyalashtirishning belgilangan miqdorida amalga oshirish mumkin bo'lgan chora-tadbirlarning umumiylikni aniqlash;

- "samaradorlik – xarajatlari" qo'rsatkichi bo'yicha choralarni tarkiblash;

- taklif qilinayotgan choralarni samaradorligini asoslash va baholash.

Tavakkalchilikni tahlil qilish usullari

1. Tavakkalchilik tahlilini o'tkazish usullarini tanlashda obyektning ishlash bosqichlarini (loyihalashtirish, foydalanish va boshqalar), tahlilning maqsadlari, tavakkalchilikni maqbul mezonlari, tahlil o'tkazilayotgan xavfli ishlab chiqarish obyektning turi va xavfning xususiyati, tahlil o'tkazish uchun resurslar mavjudligi, ijrochilarning tajribasi va malakasi, zarur bo'lgan ma'lumotlarning mavjudligi va boshqa omillarni inobatga olish zarur.

2. Zarur bo'lgan ma'lumotlar bilan ta'minlash tavakkalchilikni baholashning muhim shartidir. Amaliyotda statistik ma'lumotlar yetarli bo'lmaganligi sababi, tavakkalchilikning miqdoriy tahlili soddalashtirilgan ko'rsatkichlar asosida ekspert baholari va xavflarni aniqlash usullaridan foydalanish tavsiya etiladi.

3. Tavakkalchilikni tahlil qilish usullarini tanlash va qo'llashda quyidagi talablarga rioya qilish tavsiya etiladi:

- usul xavf-xatarlarni amalga oshirish shakllarini va tavakkalchilikni kamaytirish yo'llarini yaxshi tushuntirish imkonini yaratadigan natijalarni berishi kerak;

- usul takrorlanadigan va tekshiriladigan bo'lishi kerak.

Tavakkalchilikni tahlil natijalarini rasmlashtirishga talablar

1. Tavakkalchilikning tahlil natijalari shunday asoslangan va rasmiylashtirilgan bo'lishi lozimki, unda qilingan hisob-kitoblar va xulosalar dastlabki tahlilda ishtirok etmagan mutaxassilar tomonidan tekshirilishi va takrorlanishi mumkin.

2. Tavakkalchilikni tahlil qilish jarayonini hujjatlashtirish lozim. Tahlil natijalari bilan hisobotning hajmi va shakli tavakkalchilikni tahlil qilish maqsadlariga bog'liq.

Tarkibiy bo‘linma boshlig‘i _____
 Tarkibiy bo‘linmaning mehnatni muhofaza qilish mutaxassisi _____

Kuzatuv guruhining raisi _____

Bosh texnolog _____

Bosh energetik _____

Bosh metrolog _____

Bosh mexanik _____

Izoh: agar matritsa pudratchi tashkilot tomonidan to‘ldirilsa, tarkibiy bo‘linma boshlig‘i va mehnatni muhofaza qilish mutaxassisi sifatida tarkibiy bo‘linma boshlig‘i va pudratchi tashkilotning mehnatni muhofaza qilish vakili imzo qo‘yadi

Ilova B

(majburiy)

“KELISHILDI”

Xodimlar vakillik organi

_____” _____ 20 yil

“TASDIQLAYMAN”

Tashkilot rahbari

_____“ ” _____ 20 yil

Tashkilotda nazorat qilib bo‘lmaydigan tavakalchilik darajasini kamaytirish bo‘yicha tadbirlar

T/r	Tavakkalchilikni identifikatsiyalash joyi	Nazorat qilib bo‘lmaydigan tavakalchilik	Tavakalchilikni bartaraf etish yoki kamaytirish bo‘yicha harakatlar	Talab etiladigan mablag‘	Mas‘ul	Ijro muddati	Kutilayotgan natija
1							

T/r	Tavakkalchilikni identifikatsiyalash joyi	Nazorat qilib bo'lmaydigan tavakkalchilik	Tavakkalchilikni bartaraf etish yoki kamaytirish bo'yicha harakatlar	Talab etiladigan mablag'	Mas'ul	Ijro muddati	Kutilayotgan natija
2							
3.							
4.							
5.							
6.							