

**Rabbimov X.T., Axmedova N.M., Tursunova I.N.,
Urunova X.SH., Urinova H.SH.**

Mehnatni muhofaza qilish va texnika xavfsizligidan 200 savolga 200 javob

Navoiy-2019

O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi

**Mehnatni muhofaza qilish va texnika
xavfsizligidan 200 savolga**

200 javob

(o'quv qo'llanma)

UDK 658.345:622(075.800)

BBK 33n

P80

Mazkur o'quv qo'llanma tashkilotlarda faoliyat ko'rsatayotgan xodimlarga, ishlab chiqarishda texnologik jarayonlarida Mehnat muhofazasidan dolzarb masalalar bo'yicha ikki yuzta savol va ularga kengaytirilgan ikki yuzta javobni qamrab olgan bo'lib, Oliy o'quv yurtlari barcha ta'lim yo'nalishlarining o'qituvchi va talaba yoshlari uchun yaratildi, qiziqarli va foydali manba sifatida keng xalq ommasiga tavsiya etiladi.

Qo'llanma muhandis-texnik xodimlar, yangi ishga kirgan ishchilar va oliy o'quv yurtlari talabalari uchun mo'ljallangan.

Tuzuvchilar :

Rabbimov H.T., Axmedova N.M., Urunova X.SH.,
Tursunova I.N.Urinova H.Sh.

Kirish

Inson tugʻilganidan boshlab hayotga, erkinlikka va baxtga intiladi. U yashash huquqi, dam olishi, sogʻligʻini saqlashi, qulay muhit yaratib, hayot faoliyati jarayonida xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan sharoitlarda ishlashni amalga oshiradi. Ushbu holatlarni baholash Oʻzbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida kafolatlangan.

Mamlakatimizda inson hayoti xavfsizligini saqlash muhim ahamiyatga ega. Ishlab chiqarish sohasining eng muhim va asosiy qadriyatlaridan biri odamlar va ularning salomatligi hisoblanadi.

1996 yil aprel oyida kuchga kirgan va 2016 yilda qayta tahrirdan chiqqan Oʻzbekiston Respublikasining Mehnatni muhofaza qilish toʻgʻrisidagi qonun mehnatni tashkil etishning mutlaqo yangi modelini yaratdi. Oʻzbekistonda mehnatni muhofaza qilish toʻgʻrisidagi qonun va qonun osti hujjatlari mavjud boʻlib, ushbu qonunning bajarilishi kunlik kuzatib boriladi, uning buzilganligi yuzasidan javobgarliklar belgilangan.

Uning mohiyati ishchilar va ish beruvchilarning imkoniyatlarini, oʻzaro manfaatlarni hisobga olgan holda, koʻplab masalalarni, shu jumladan ilgari markazlashgan tartibda qattiq tartibga solingan masalalarni hal qilish uchun mustaqil ravishda imkoniyatlarini kengaytirishga bogʻliq. Huquqiy tartibga solishning markazlashtirilishi alohida kasb etib, oʻz navbatida, mehnat munosabatlarining shartnoma bilan tartibga solinishi uchun muhim ahamiyatga ega boʻlib, bu bilan shartnomaviy dalolatnomalarning rolini oshirishga imkon berdi.

Ushbu qoʻllanmaning maqsadi hozirgi kunda nafaqat qonunchilikda, balki boshqa mehnat qonunchiligi bilan ham taʼminlanishi mumkin boʻlgan holda ish vaqtini va dam olish vaqtida amaldagi standartlarning mohiyatini tushunarli shaklda aniqlashtirishdan iborat boʻlib, ularni amaliyotga tatbiq etish imkoniyatlarini koʻrsatishdir. Yaratilgan oʻquv-uslubiy qoʻllanma ish vaqtini va dam olish vaqtini huquqiy tartibga solish, shartnomaviy aktlarning konsepsiyasiga oid savollarga javoblarni oʻz ichiga oladi va qanday masalalarni shartnoma tuzish orqali tartibga solish masalalariga aniqlik kiritadi.

1. Mehnat qonunchiligi nimadan iborat?

Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari ushbu Kodeks, O'zbekiston Respublikasi qonunlari va Oliy Majlis qarorlari, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari, Qoraqalpog'iston Respublikasi qonunlari va Jo'qorg'i Kenges qarorlari, O'zbekiston Respublikasi Hukumatining hamda Qoraqalpog'iston Respublikasi Hukumatining qarorlari, davlat hokimiyatining boshqa vakillik va ijroiya organlari o'z vakolatlari doirasida qabul qiladigan qararlardan iboratdir. Mulkchilikning barcha shaklidagi korxonalar, muassasalar, tashkilotlarda, shuningdek ayrim fuqarolar ixtiyorida mehnat shartnomasi (kontrakt) bo'yicha ishlayotgan jismoniy shaxslarning mehnatga oid munosabatlari mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi.

2. Kim ish beruvchi bo'lishi mumkin?

Korxonalar, shu jumladan, ularning alohida tarkibiy bo'linmalari o'z rahbarlari timsolida;

mulkdorning o'zi ayni bir vaqtda rahbar bo'lgan xususiy korxonalar;

o'n sakkiz yoshga to'lgan ayrim shaxslar qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda.

3. Ish beruvchining manfaatlarini ifoda etuvchi shaxslar nimalar uchun

- jamoa shartnomasi, kelishuvini tuzish, o'zgartirish yoki to'ldirish yuzasidan olib borilayotgan muzokaralarda qatnashishdan bo'yin tovlaganlik yoki ularni ishlab chiqish va tuzish muddatini buzganlik yoxud taraflar belgilagan muddatda tegishli komissiyaning ishini ta'minlamaganlik uchun;

- muzokaralar olib borish va jamoa shartnomasi, kelishuviga rioya etilishi ustidan tekshirish olib borish uchun kerakli axborot taqdim etmaganlik uchun;

- jamoa shartnomasi, kelishuvi majburiyatlarini buzganlik va bajarmaganlik uchun. Kasaba uyushmasi, xodimlarning boshqa vakillik organi talabiga ko'ra mulkdor yoki u vakil qilgan shaxs jamoa shartnomasi majburiyatlari buzilishida yoki bajarilmasligida aybdor bo'lgan rahbarga nisbatan qonun hujjatlarida nazarda tutilgan choralarni ko'rish shart.

4. Qanday hollarda xodimlarni ish beruvchi ishga qo'ymaslikka haqlidir?

- Alkogolli ichimlikdan, giyohvandlik yoki toksik modda ta'siridan mastlik holatida ishga kelgan xodim shu kuni (smenada) ishga qo'yilmaydi.

Xodim majburiy tibbiy ko‘rikdan o‘tishdan bo‘yin tovlagan yoki o‘tkazilgan tekshirishlar natijalari bo‘yicha tibbiy komissiya tavsiyalarini bajarmagan taqdirda, ish beruvchi uni ishga qo‘ymaslikka haqlidir.

Xodim ishdan chetlashtirilgan davrda unga ish haqi hisoblanmaydi.

5. Ishlab chiqarish korxonalarda mehnat muhofazasi talablari nimalar?

Barcha korxonalarda xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlari yaratilgan bo‘lishi kerak. Bunday sharoitlarni yaratib berish ish beruvchining majburiyatiga kiradi.

Mehnatni muhofaza qilish talablari ushbu Kodeks, mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, shuningdek texnik standartlar bilan belgilanadi.

Ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish talablarini buzganlik uchun javobgar bo‘ladi.

6. 18 yoshdan kichik bo‘lmagan ishlarni ortiqcha ish va hafta oxiri

O‘n sakkiz yoshga to‘lmagan shaxslarni tungi ishlarga, ish vaqtdan tashqari ishlarga va dam olish kunlaridagi ishlarga jalb etish taqiqlanadi.

7. Jamoa shartnomasi nima ?

Korxonada ish beruvchi bilan xodimlar o‘rtasidagi mehnat, ijtimoiy-iqtisodiy va kasbga oid munosabatlarni tartibga soluvchi normativ hujjat

8. Korxonalar raxbari mehnat muhofazasi talablarini bajarmaganliklari uchun qanday javobgarlikka ega?

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

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

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

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

qonun hujjatlarida belgilangan tartibda mehnatni muhofaza qilish xizmatini va yo‘l harakati xavfsizligi xizmatini tashkil etishi;

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

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

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

xodimlarga imtiyozlar va kompensatsiyalar belgilanadigan, imtiyozli shartlarda pensiyaga chiqish huquqi beriladigan, nogironlar band bo'lgan zararli, xavfli va boshqacha mehnat sharoitlariga ega ish o'rinlarida qonun hujjatlarida belgilangan tartibda ish o'rinlarining mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyasini o'tkazishi;

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

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

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

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

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

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

9. Kimlar mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilari hisoblanadi

Mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilari faoliyatini tashkil etish va ularning yagona reestrini yuritish tartibi to'g'risidagi Nizomning 2 bandiga asosan Mehnatni muhofaza qilish sohasida shartnoma asosida xizmatlar ko'rsatuvchi yuridik shaxslar.

10. *“Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida” gi qonun nechta moddadan tashkil topgan.*

“Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida” gi qonun 36 ta moddadan iborat

11. *Ishga qabul qilinganda va xodimlarni davriy tibbiy ko‘rikdan o‘tkazishda dastlabki ishlar talab qilinadigan ishlarning ro‘yxati nimani belgilaydi?*

O‘zbekiston Respublikasi sog‘liqni saqlash vazirining 2012 yil 10 iyuldagi 200-son buyrug‘i «Xodimlarni tibbiy ko‘rikdan o‘tkazish tartibi to‘g‘risida»gi *nizomga asosan*

Mehnat sharoiti noqulay ishlar va bajarilayotganida dastlabki tarzda va vaqti-vaqti bilan tibbiy ko‘rikdan o‘tilishi lozim bo‘lgan boshqa ishlarning ro‘yxati va ularni o‘tkazish tartibi O‘zbekiston Respublikasi Sog‘liqni saqlash vazirligi tomonidan belgilanadi.

12. *Mehnat shartnomasi nima?*

Bu xodim bilan ish beruvchi o‘rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo‘yicha ishni ichki mehnat tartibga bo‘ysunga holda taraflar kelishuvi, shuningdek mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida, xaq evaziga bajarish haqida kelishuvlar

13. *Ish beruvchi ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarning sabablarini tahlil qilishi va mehnat jamoalarida ko‘rib chiqilishni ta’minlashga ma’lummi?*

Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va xodimlar salomatligining mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq boshqa xil zararlanishini tekshirish va hisobga olish to‘g‘risidagi nizomining 4-bo‘lim, 3- bandiga asosan 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 oshirilishini ta’minlab berishi shart.

14. *Kim tomonidan Boquvchining vafot etganligi munosabati bilan zararni to‘lanadi?*

Xodim mehnatda mayib bo‘lishi, kasb kasalligi yoki mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq holda sog‘lig‘iga boshqacha tarzda shikast etishi sababli vafot etgan hollarda, ish beruvchi marhumning qaramog‘ida bo‘lgan mehnatga qobiliyatsiz shaxslarga, shuningdek o‘n olti yoshga to‘lmagan yoki u vafot etgan kunga qadar undan ta’minot olish huquqiga ega bo‘lgan shaxslarga, marhumning vafotidan keyin tug‘ilgan farzandiga, shuningdek ota-onasidan biriga, umr yo‘ldoshiga yoki oilaning boshqa

a'zosiga, agar u ishlamasdan marhumning uch yoshga etmagan bolalari (ukalari, singillari) yoki nevaralarining parvarishi bilan band bo'lsa, zararni to'lashi shart.

15. Qaysi normativ hujjatlar O'zbekiston Respublikasida mehnat munosabatlarini tartibga soladi?

"O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi"ga asosan

O'zbekiston Respublikasida mehnat munosabatlari mehnat qonunchiligi, jamoaviy bitimlar, shuningdek jamoaviy bitimlar va boshqa mahalliy normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi.

16. Kim mehnat munosabatlarining subekti bo'lishi mumkin?

Belgilangan yoshga etgan hamda ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzgan O'zbekiston Respublikasi fuqarolari, shuningdek chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar mehnatga oid munosabatlarning sub'ektlari bo'lishi mumkin.

Ish beruvchi mehnatga oid munosabatlarning sub'ekti sifatida:

korxonalar, shu jumladan, ularning alohida tarkibiy bo'linmalari o'z rahbarlari timsolida;

mulkdorning o'zi ayni bir vaqtda rahbar bo'lgan xususiy korxonalar;

o'n sakkiz yoshga to'lgan ayrim shaxslar qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan tartibda xodimlar yollaydigan yakka tartibdagi tadbirkorlar.

17. Jamoa bitimining loyihasini tayyorlash va muzokara o'tkazish tartibi qanday amalga oshiriladi?

Muzokaralar olib borish va jamoa shartnomasi, kelishuvining loyihasini tayyorlash uchun taraflar teng huquqlilik asosida tegishli vakolatlarga ega bo'lgan vakillardan iborat komissiya tuzadilar. Jamoa shartnomasining loyihasi korxonaning bo'linmalarida xodimlar tomonidan muhokama qilinishi kerak va u bildirilgan fikr va takliflar hisobga olingan holda ishlab takomiliga etkaziladi.

Ishlab takomiliga etkazilgan loyiha mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi (konferensiyasi) muhokamasiga qo'yiladi.

18. Kasaba uyushma qo'mitasining roziligisiz qanday hollarda mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish mumkin

Quyidagi sabablardan birining mavjudligi mehnat shartnomasini bekor qilishning asosli ekanligini bildiradi:

-texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o'zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi;

- xodimning malakasi etarli bo'lmaganligi yoki sog'lig'i holatiga ko'ra bajarayotgan ishga noloyiq bo'lib qolishi;

- xodimning o'z mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzganligi. Avval mehnat vazifalarini buzganligi uchun xodim intizomiy yoki moddiy javobgarlikka tortilgan yoxud unga nisbatan mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta'sir choralari qo'llanilgan kundan e'tiboran bir yil mobaynida xodim tomonidan takroran intizomga xilof nojo'ya harakat sodir qilinishi mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzish hisoblanadi;

- xodimning o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzganligi.

- o'rindoshlik asosida ishlamaydigan boshqa xodimning ishga qabul qilinishi munosabati bilan, shuningdek mehnat shartlariga ko'ra o'rindoshlik ishi cheklanishi sababli o'rindoshlar bilan mehnat shartnomasining bekor qilinganligi;

19. Ish beruvchi qanaqa intizomiy jazolarni choralar qo'llashi mumkin?

Xodimga mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi quyidagi intizomiy jazo choralari qo'llashi mumkin:

hayfsan;

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

mehnat shartnomasini bekor qilish

20. Qanday hollarda o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar mehnatidan foydalanish taqiqlanadi?

Mehnat munosabatlarida 18 yoshgacha bo'lgan shaxslar kattalar ishchilariga, mehnatni muhofaza qilish, ish vaqtlari, ta'tillar va boshqa mehnat sharoitlarida teng huquqlarga ega bo'lib, ular qonun va boshqa mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarida belgilangan qo'shimcha imtiyozlardan foydalanadilar.

18 yoshga to'lmagan shaxslarning ish sharoiti noqulay mehnat sharoitlarida, er osti ishlari yoki boshqa ishlar bilan shug'ullanishi o'smir yoshlarning salomatligiga, xavfsizligiga ta'sir qilishi hisobga olinib, bunday ishlarda ishlashiga yo'l qo'yilmaydi.

18 yoshgacha bo'lgan shaxslar tomonidan belgilangan me'yorlardan oshib ketadigan va olib o'tiladigan yo'llarga yo'l qo'yilmaydi.

21. Qanday tartibda qaysi organlar korxonalar faoliyatini yoki ishlab chiqarish vositalaridan foydalanishni to'xtatib qo'yadi?

Korxonaning faoliyati yoki ishlab chiqarish vositalarining mehnat xavfsizligi talablariga javob berish va ishchilarning sog'lig'iga yoki hayotiga xavf soladigan

ishlarni bajarish vakolatli organlar tomonidan O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida belgilangan tartibda to'xtatib turiladi.

22. Xodimlar boshqa vakillik organlarining mehnatni muhofaza qilishni ta'minlash borasidagi huquqlarini himoya qilish uchun kasaba uyushmalarining

Kasaba uyushmalari va xodimlarning boshqa vakillik organlari mehnatni muhofaza qilish sohasida vakillikni, shuningdek xodimlarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilishni amalga oshiradi.

Kasaba uyushmalari va xodimlarning boshqa vakillik organlari, shuningdek xodimlarning o'zi mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etgan shaxslar quyidagi huquqlarga ega:

tashkilotlarning rahbarlaridan va boshqa mansabdor shaxslaridan mehnat sharoitlari va muhofazasi to'g'risida, shuningdek ishlab chiqarishdagi barcha baxtsiz hodisalar hamda kasb kasalliklari haqida axborot olish;

ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va kasb kasalliklarini tekshirishda ishtirok etish;

xodimlarning hayoti va sog'lig'iga xavf tug'ilgan hollarda ishlarni to'xtatib turish, shuningdek mehnatni muhofaza qilishga oid talablarning buzilishlarini bartaraf etish to'g'risida ish beruvchiga takliflar kiritish;

mehnatni muhofaza qilish holatini o'rganish, ish beruvchilarning jamoa shartnomalari va kelishuvlarida nazarda tutilgan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha majburiyatlari bajarilishini nazorat qilish;

ishlab chiqarish ob'ektlarini va ishlab chiqarish vositalarini sinash hamda foydalanishga qabul qilish bo'yicha komissiyalar ishida mustaqil ekspert sifatida ishtirok etish, tibbiy-mehnat ekspert komissiyasi majlislarida ishtirok etish;

mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar va normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarini ishlab chiqishda ishtirok etish;

mehnatni muhofaza qilishga oid talablarni buzganlikda, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar faktlarini yashirganlikda aybdor shaxslarni javobgarlikka tortish to'g'risidagi talablar bilan tegishli organlarga murojaat qilish;

mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda mayib bo'lishi yoki sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishi tufayli etkazilgan zararning o'zni qoplanishi uchun hamda xodimlarning sog'lig'i va mehnati muhofaza qilinishiga bo'lgan huquqlari cheklangan boshqa hollarda xodimning huquqlarini himoya qilib sudga murojaat etish;

mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlari, jamoa shartnomalarida va kelishuvlarida nazarda tutilgan majburiyatlar buzilganligi, shuningdek mehnat

sharoitlarining o'zgarishi bilan bog'liq mehnat nizolarini ko'rib chiqishda ishtirok etish.

23. Xavfli ishlab chiqarish ob'ekti xodimlariga qo'yiladigan sanoat xavfsizligi talablari qanday amalga oshiradi?

Xavfli ishlab chiqarish ob'ektining xodimlari:

sanoat xavfsizligi sohasidagi qonun hujjatlarida, shuningdek normativ texnik hujjatlarda ko'rsatilgan talablarga rioya etishlari;

sanoat xavfsizligi sohasida tayyorgarlikdan va attestatsiyadan o'tishlari;

xavfli ishlab chiqarish ob'ektidagi avariya yoki noxush hodisa haqida tegishli shaxslarni darhol xabardor qilishlari;

xavfli ishlab chiqarish ob'ektida avariya yoki noxush hodisa yuz bergan taqdirda, ishlarni belgilangan tartibda to'xtatib turishlari;

xavfli ishlab chiqarish ob'ektidagi avariyaning kengayib ketishiga yo'l qo'ymaslik va uning oqibatlarini tugatish bo'yicha ishlarni amalga oshirishda belgilangan tartibda ishtirok etishlari shart.

24. Ish qobiliyati nima?

Insonning talab etiladigan vaqt oralig'ida topshirilgan sifatida ishning aniq miqdorini bajarish qobiliyatini tavsiflaydigan organizmning fiziologik va psixologik funksiyalari imkoniyatlari bilan belgilanadigan insonning holati;

25. Ishga qabul qilinganda va xodimlarni davriy tibbiy ko'rikdan o'tkazishda dastlabki ishlarni bajarish uchun zarur bo'lgan zararli moddalar va salbiy ishlab chiqarish omillari ro'yxatini qaysi hujjatda belgilaydi?

O'zbekiston Respublikasi sog'liqni saqlash vazirining 2012 yil 10 iyuldagi 200-son [buyrug'iga](#) «Xodimlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazish tartibi to'g'risida nizomning» 1-ilovasida ko'rsatilgan.

26. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va xodimlar salomatligining boshqa xil zararlanishlarini tekshirish hamda hujjatlashtirish qanday tartibda amalga oshiriladi?

Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va xodimlar salomatligining boshqa xil zararlanishlarini tekshirish hamda hujjatlashtirish O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 6-iyunda 286-sonli qarori bilan qabul qilingan «*Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va xodimlar salomatligining boshqa xil zararlanishini tekshirish va hisobga olish to'g'risida*» nizom asosida olib boriladi.

27. Qaysi holatlarda jabrlanuvchi yoki boshqa manfaatdor shaxs kasaba uyushma qo'mitasi yoki boshqa vakillik organiga unqa N-1 shaklini tuzish uchun yordam

“Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va xodimlar salomatligining mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq boshqa xil zararlanishini tekshirish va hisobga olish to‘g‘risida”gi nizomning 1-bo‘lim 7 bandi

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 korxona kasaba uyushmasi qo‘mitasiga yoki korxona xodimlarining boshqa vakillik organiga murojaat qiladi.

Kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki korxona 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, korxona kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki boshqa vakillik organi, shuningdek jabrlanuvchi yoki boshqa manfaatdor shaxs davlat mehnat texnika nazoratchisiga murojaat qiladi.

28. Qanday hujjatlar asosida ish beruvchi ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan jabrlanganlar to‘g‘risida hisobot tayyorlaydi?

“Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va xodimlar salomatligining mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq boshqa xil zararlanishini tekshirish va hisobga olish to‘g‘risida”gi nizomning 4-bo‘lim 2- bandi

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.

29. Xodimning sog‘lig‘iga shikast etkazilganligi yoki uning vafoti munosabati bilan bir yo‘la beriladigan nafaqaning miqdori qancha va u qaysi hujjatlar bilan

Xodimning sog‘lig‘iga shikast etkazilganligi yoki uning vafoti munosabati bilan ish beruvchi tomonidan bir yo‘la beriladigan nafaqaning miqdori jamoa shartnomasida, agar bunday shartnoma tuzilmagan bo‘lsa, — ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o‘rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi.

Bunda xodimning sog‘lig‘iga shikast etkazilganligi munosabati bilan bir yo‘la beriladigan nafaqaning miqdori jabrlanuvchining yillik ish haqidan, xodimning vafoti munosabati bilan bir yo‘la beriladigan nafaqaning miqdori esa, marhumning olti yillik o‘rtacha ish haqidan kam bo‘lishi mumkin emas.

30. Kim tomondan Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga rioya etilishini tekshirish va nazorat qilishni olib boradi?

Mehnat sohasidagi davlat boshqaruvini O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi va uning hududiy organlari amalga oshiradi.

Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga va mehnatni muhofaza qilish qoidalariga rioya etilishini tekshirish va nazorat qilishni quyidagilar amalga oshiradi:

- 1) shunga maxsus vakil qilingan davlat organlari va ularning inspeksiyalari;
- 2) kasaba uyushmalari.

Davlat hokimiyati va boshqaruv organlari mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga rioya etilishini tekshirishni qonunda belgilangan tartibda amalga oshiradilar.

O'zbekiston Respublikasi hududida mehnat to'g'risidagi qonunlarning aniq va bir xil ijro etilishi ustidan nazorat olib borish O'zbekiston Respublikasi Bosh prokurori va unga bo'ysunuvchi prokurorlar tomonidan amalga oshiriladi.

31. Xodim qanday asosiy mehnat huquqlariga ega bo'lishi mumkin?

O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasiga muvofiq har bir shaxs mehnat qilish, erkin ish tanlash, haqqoniy mehnat shartlari asosida ishlash va qonunda belgilangan tartibda ishsizlikdan himoyalaniş huquqiga egadir.

Har bir xodim:

o'z mehnati uchun qonun hujjatlarida Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasining birinchi razryadi bo'yicha belgilanganidan oz bo'lmagan miqdorda haq olish;

muddatlari chegarasi belgilangan ish vaqtini o'rnatish, bir qator kasblar va ishlar uchun ish kunini qisqartirish, har haftalik dam olish kunlari, bayram kunlari, shuningdek haq to'lanadigan yillik ta'tillar berish orqali ta'minlanadigan dam olish;

xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan sharoitlarda mehnat qilish;

kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish;

ish bilan bog'liq holda sog'lig'iga yoki mol-mulkiga etkazilgan zararining o'rnini qoplash;

kasaba uyushmalariga hamda xodimlar va mehnat jamoalarining manfaatlarini ifoda etuvchi boshqa tashkilotlarga birlashish;

qariganda, mehnat qobiliyatini yo'qotganda, boquvchisidan mahrum bo'lganda va qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda ijtimoiy ta'minot olish;

o'zining mehnat huquqlarini himoya qilish, shu jumladan sud orqali himoya qilish va malakali yuridik yordam olish;

jamoalarga doir mehnat nizolarida o'z manfaatlarini quvvatlash huquqiga egadir.

32. Jamoaviy shartnoma tuzilganida ish beruvchi va korxona xodimlari o'rtasidagi shartnomalarni kim belgilaydi?

Mehnatga oid munosabatlarda xodimlarning manfaatlarini ifoda etishda vakil bo'lish va bu manfaatlarini himoya qilishni korxonadagi kasaba uyushmalari va ularning saylab qo'yiladigan organlari yoki xodimlar tomonidan saylanadigan boshqa organlar amalga oshirishi mumkin, bu organlarni saylash tartibini, ularning vakolatlari muddati va miqdor tarkibini mehnat jamoasining yig'ilishi (konferensiyasi) belgilaydi. Xodimlar vakillik qilishni hamda o'z manfaatlarini himoya etishni ishonib topshiradigan organi o'zlari belgilaydilar.

Barcha vakillik organlari o'z vakolatlari doirasida ish olib boradi va xodimlar manfaatlarini himoya qilishda teng huquqlardan foydalanadi. Korxonada boshqa vakillik organlarining ham bo'lishi kasaba uyushmalarining o'z vazifalarini amalga oshirish borasidagi faoliyatiga to'sqinlik qilmasligi lozim.

Xodimlar va ish beruvchilarning manfaatlarini bitta vakillik organi ifoda etishi va himoya qilishi mumkin emas.

Vakillik organlarining faoliyati ularni saylagan xodimlarning qaroriga binoan, shuningdek ular qonun hujjatlariga zid xatti-harakatlar sodir etgan taqdirda esa - sud tomonidan ham tugatilishi mumkin.

33. Ish vaqti tushunchasi va uning belgilangan normal muddati qanday?

Xodim ish tartibi yoki grafigiga yoxud mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq o'z mehnat vazifalarini bajarishi lozim bo'lgan vaqt ish vaqti hisoblanadi.

Xodim uchun ish vaqtining normal muddati haftasiga qirq soatdan ortiq bo'lishi mumkin emas.

Olti kunlik ish haftasida har kungi ishning muddati etti soatdan, besh kunlik ish haftasida esa sakkiz soatdan ortib ketmasligi lozim.

34. Dam olish vaqti tushunchasi ?

Dam olish vaqti - xodim mehnat vazifalarini bajarishdan holi bo'lgan va bundan u o'z ixtiyoriga ko'ra foydalanishi mumkin bo'lgan vaqtdir.

Xodimga ish kuni (smena) davomida dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus berilishi kerak, bu tanaffus ish vaqtiga kiritilmaydi. Tanaffus berish vaqti va uning aniq muddati ichki mehnat tartibi qoidalarida, smena grafiklarida yoki xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilab qo'yiladi.

35. Mehnatni muhofaza qilishga oid talablarga rioya etilishi ustidan davlat nazorati va tekshiruvi kim tomonidan o'tkaziladi?

Mehnatni muhofaza qilishga oid talablarga rioya etilishi ustidan davlat nazorati va tekshiruvi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tasdiqlaydigan nizomga muvofiq O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining mehnat bo'yicha davlat texnik inspektorlari tomonidan amalga oshiriladi.

36. Shaxsiy himoya vositasi nima?

Xodimga zararli ishlab chiqarish omili va (yoki) xavfli ishlab chiqarish omili ta'sirining oldini olish yoki uni kamaytirish, shuningdek ifloslanishlardan himoyalash uchun foydalaniladigan texnik vositalar va boshqa vositalar.

37. Ish o'rinlarining mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyasi nima?

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.

38. Qaysi ish o'rinlarining mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyasidan o'tkaziladi.

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 ob'ektlaridagi 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.

39. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa tushunchasi nima?

xodimning ish beruvchining hududida ham, uning tashqarisida ham o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda, shu jumladan ish beruvchi tomonidan berilgan transportda ish joyiga kelayotgan yoki ishdan qaytayotgan vaqtda mehnatda mayib bo'lishiga yoki sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishiga olib kelgan va xodimni

boshqa ishga o'tkazish zaruratiga, u kasbga oid mehnat qobiliyatini vaqtincha yoki turg'un yo'qotishiga yoxud vafot etishiga sabab bo'lgan hodisa;

40. Jamoaviy himoya vositalari tushunchasi?

Tuzilishi yoki vazifasi jihatidan ishlab chiqarish binosi va ishlab chiqarish jarayoni bilan bog'liq bo'lgan, xodimlarga zararli ishlab chiqarish omili va (yoki) xavfli ishlab chiqarish omili ta'sirining oldini olish yoki uni kamaytirish, shuningdek ifloslanishlardan himoya qilish uchun mo'ljallangan texnik vositalar va boshqa vositalar;

41. Kasb kasalligi nima?

Xodimning unga zararli ishlab chiqarish omili yoki xavfli ishlab chiqarish omili ta'siri natijasida yuzaga kelgan va uning kasbga oid mehnat qobiliyatini vaqtincha yoxud turg'un yo'qotishiga sabab bo'lgan o'tkir yoki surunkali kasalligi;

42. Boshqa tashkilot tomonidan o'sha tashkilot topshirig'ini bajarish uchun yoki xizmat vazifasini ado etish uchun mazkur korxonaga jo'natilgan xodim bilan yuz byergan baxtsiz hodisa kim tomonidan tekshiriladi va qayerda hisobga olinadi?

Boshqa tashkilot tomonidan o'sha tashkilot topshirig'ini bajarish uchun yoki xizmat vazifasini ado etish uchun mazkur korxonaga jo'natilgan xodim bilan yuz byergan baxtsiz hodisa shu baxtsiz hodisa yuz byergan korxona 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.

Baxtsiz hodisa yuz byergan korxona N-1 shaklidagi dalolatnomaning bir nusxasini baxtsiz hodisa sabablarini bartaraf etish uchun o'zida olib qoladi, qolgan 3 ta tasdiqlangan nusxasini jabrlanuvchi xodimi bo'lgan tashkilotga, hisobga olish, saqlash va jabrlanuvchiga yoki uning manfaatlarini himoya qiluvchi shaxsga, tekshirish materiallari bilan birga korxona mehnatni muhofaza qilish xizmati rahbari (muhandisi, mutaxassisi)ga, davlat mehnat texnika nazoratchisiga yuboradi.

43. Kasbiy mehnat qobiliyatini yo'qotish darajasi qanday va kim tomonidan hisobga olinadi?

Jabrlanuvchining mehnat jarohati tufayli mehnatga layoqatsizlik darajasi Tibbiy-mehnat ekspertiza komissiyasi (TMEK) tomonidan belgilanadi.

Kasb bo'yicha mehnatga layoqatsizlik darajasini belgilash bilan bir vaqtda, TMEK asoslari mavjud bo'lganda, nogironlikning tegishli guruhi belgilanadi hamda jabrlanuvchining qo'shimcha yordam turlariga bo'lgan muhtojligi aniqlanadi.

44. Ish beruvchining xodimga zararni to'lashni rad etish masalasi qaysi organ tomonidan ko'rib chiqiladi?

Xodim yoki manfaatdor shaxslar ish beruvchining qaroriga rozi bo'lmagan yoki belgilangan muddatda javob olmagan taqdirda, ular mazkur nizoni hal qilib berish uchun sudga murojaat qilishlari mumkin.

45. Mehnat qonunlari va mehnat muhofazasi qoidalariga rioya etilishini kim tekshiradi va nazorat qiladi?

Mehnatni muhofaza qilishning holati ustidan davlat nazorati va tekshiruvini davlat organlari amalga oshiradilar. Mehnatni muhofaza qilishning norma va qoidalariga rioya etilishi ustidan jamoat tekshiruvini kasaba uyushmalari va xodimlarning boshqa vakillik organlari amalga oshiradilar.

46. Ish beruvchining xodimlarning vakillik organlari oldidagi majburiyatlari?

xodimlar vakillik organlarining huquqlariga rioya qilish, ularning faoliyatiga ko'maklashish;

xodimlarning manfaatlariga taalluqli qarorlar qabul qilishdan oldin ularning vakillik organlari bilan maslahatlashish, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda ko'rsatilgan hollarda esa, ularning roziligini olish;

xodimlar vakillik organlarining takliflarini o'z vaqtida ko'rib chiqish va qabul qilingan qarorlar haqida ularga yozma ravishda asosli javob berish;

xodimlarning vakillik organlari a'zolarini korxonaga, manfaatlari ifoda etilayotgan xodimlarning ish joylariga moneliksiz qo'yish;

xodimlarning vakillik organlariga mehnat, korxona faoliyati masalalariga va boshqa ijtimoiy-iqtisodiy masalalarga doir axborotni tekin berish;

xodimlarning vakillik organlariga o'z vazifalarini bajarishlari uchun zarur sharoit yaratib berish;

xodimlarning vakillik organlariga nisbatan mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan boshqa majburiyatlarni bajarish.

47. Mehnatni muhofaza qilish xizmati mutaxassislarining xuquqlari qanday?

Mehnatni muhofaza qilish xizmati mutaxassislari mehnatni muhofaza qilish qoidalarini va normalariga barcha xodimlar tomonidan rioya etilishini nazorat qilish, tarkibiy bo'linmalarning rahbarlariga aniqlangan qoidabuzarliklarni bartaraf etish

to'g'risida ijro etilishi majburiy bo'lgan ko'rsatmalar berish, shuningdek mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar va normativ-huquqiy hujjatlar talablarini buzayotgan shaxslarni javobgarlikka tortish to'g'risida tashkilot rahbariga taqdimnomalar kiritish huquqiga ega

48. Ish vaqtining normal muddati?

Xodim uchun ish vaqtining normal muddati haftasiga qirq soatdan ortiq bo'lishi mumkin emas.

Olti kunlik ish haftasida har kungi ishning muddati etti soatdan, besh kunlik ish haftasida esa sakkiz soatdan ortib ketmasligi lozim.

Hisobga olinadigan davrdagi ish vaqtining muddati ish soatlarining normal miqdoridan oshib ketmaydigan shart bilan korxonada ish vaqtini jamlab hisobga olish joriy qilinishi mumkin. Bunda hisobga olinadigan davr bir yildan, kundalik ish vaqtining (smenaning) muddati esa o'n ikki soatdan ortib ketmasligi lozim. Ish vaqtini jamlab hisobga olishni qo'llanish tartibi, shuningdek hisobga olinadigan davr mobaynida xodimlarga har oyda to'lanadigan ish haqi miqdorini tenglashtirishga qaratilgan chora-tadbirlar jamoa shartnomasida belgilanadi, agar u tuzilmagan bo'lsa, — ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

49. Qaysi hollarda ayollarning mehnatidan foydalanish taqiqlanadi va qandaydir hujjatlarda bu holat tartibga solinadi?

Mehnat sharoiti noqulay ishlarda, shuningdek er osti ishlarida ayollar mehnatini qo'llanish taqiqlanadi, er ostidagi ba'zi ishlar (jismoniy bo'lmagan ishlar yoki sanitariya va maishiy xizmat ko'rsatish ishlari) bundan mustasnodir.

Ayollarning ular uchun mumkin bo'lgan normadan ortiq yukni ko'tarishlari va tashishlari man etiladi. Ayollar mehnatini qo'llanish taqiqlanadigan mehnat sharoiti noqulay ishlarning ro'yxati hamda ular ko'tarishlari va tashishlari mumkin bo'lgan yuk normalarining chegarasini O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi va O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi O'zbekiston Kasaba uyushmalari federatsiyasi Kengashi va ish beruvchilarning vakillari maslahatini olgan holda tasdiqlaydi.

50. Mehnatni muhofaza qilish sohasidagi davlat siyosatining asosiy yo'nalishlari nimalardan iborat?

xodimning hayoti va sog'lig'i ustuvorligini ta'minlash;

mehnatni muhofaza qilish sohasidagi davlat dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirish;

davlat va xo‘jalik boshqaruvi organlarining, mahalliy davlat hokimiyati organlarining mehnatni muhofaza qilish sohasidagi faoliyatini muvofiqlashtirish;

barcha tashkilotlar uchun mehnatni muhofaza qilish sohasidagi talablarni belgilash;

mehnatni muhofaza qilishga oid talablarga rioya etilishi ustidan davlat nazorati va tekshiruvini amalga oshirish;

xodimlarni himoya qiluvchi xavfsiz texnika, texnologiya va vositalarning ishlab chiqilishi va joriy etilishini rag‘batlantirish;

fan, texnika yutuqlaridan hamda mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha ilg‘or milliy va xorijiy tajribadan foydalanish;

ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan jabrlangan yoki kasb kasalligiga chalingan xodimlarni ijtimoiy himoya qilish;

xalqaro hamkorlikni amalga oshirish.

51. Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi” qonun qaysi sohalarga amal qiladi?

korxonalar, muassasalar va tashkilotlar bilan, shuningdek alohida yollovchilar bilan mehnat munosabatlarida bo‘lgan xodimlarga;

ishlab chiqarish amaliyotini o‘tayotgan oliy ta’lim muassasalari talabalariga, o‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi muassasalari o‘quvchilariga, boshqa ta’lim muassasalari tinglovchilariga;

tashkilotlarda ishlash uchun jalb etiladigan harbiy xizmatchilarga;

muqobil xizmatni o‘tayotgan fuqarolarga;

sud hukmiga ko‘ra jazoni o‘tayotgan shaxslarga ular jazoni ijro etish muassasalari tomonidan belgilanadigan tashkilotlarda ishlashi davrida, shuningdek ma’muriy qamoqqa olish tarzidagi ma’muriy jazo qo‘llanilgan shaxslarga, boshqa turdagi ishlarni bajarishga, shu jumladan jamiyat va davlat manfaatlarini ko‘zlab tashkil etiladigan ishlarni bajarishga jalb etiladigan shaxslarga nisbatan tatbiq etiladi.

ish beruvchilarga nisbatan ham tatbiq etiladi.

52. Korxonalarda xodimlar vakillik organlarining huquqlarga ega?

muzokaralar olib borish, jamoa shartnomalari va kelishuvlari tuzish, ularning bajarilishini tekshirib turish, ish beruvchiga korxonada mehnat to‘g‘risida normativ hujjatlar tayyorlash yuzasidan takliflar kiritish;

korxonani ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishga doir masalalarni ko‘rib chiqishda qatnashish;

mehnat nizolarini ko‘ruvchi organlarda xodimlar manfaatini himoya qilish;

ish beruvchi hamda u vakil qilgan shaxslarning qarorlari mehnat to'g'risidagi qonunlar yoki boshqa normativ hujjatlarga zid bo'lsa yoxud xodimlarning huquqlarini boshqacha tarzda buzayotgan bo'lsa, bu qarorlar ustidan sudga shikoyat qilish.

Vakillik organlari ijtimoiy-mehnat munosabatlarida xodimlarning manfaatlarini himoya etishga qaratilgan boshqa xatti-harakatlar ham, bosharti bu xatti-harakatlar qonun hujjatlariga zid bo'lmasa, qilishlari mumkin.

53. Tashkilotning mehnatni muhofaza qilish xizmatining vazifalari qanday?

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

54. Ishga qabul qilish va xodimlarni muntazam davriy tibbiy ko'rikdan o'tkazishni qaysi muassasa amalga oshiradi?

Tibbiy ko'riklar tashkilotlarga tibbiy xizmatlar ko'rsatuvchi davolash-profilaktika muassasalari tomonidan, bunday muassasalar mavjud bo'lmagan taqdirda esa tashkilot joylashgan erdagi hududiy davolash-profilaktika muassasasi tomonidan o'tkaziladi.

55. Maqbul keladigan ish nima?

Birinchi marta ish qidirayotgan, kasbi (mutaxassisligi) bo'lmagan shaxslar uchun dastlabki kasb tayyorgarligini talab qilmaydigan ish, bunday ishni topib berish imkoniyati bo'lmagan taqdirda esa, ularning yoshi va boshqa xususiyatlarini hisobga olgan holda haq to'lanadigan boshqa ish, shu jumladan vaqtinchalik ish maqbul keladigan ish deb hisoblanadi.

Ishdan va ish haqidani (mehnat daromadidan) mahrum bo'lgan shaxslar uchun ularning kasb tayyorgarligiga mos bo'lgan, yoshini, sog'lig'i holatini, mehnat stajini va avvalgi mutaxassisligi bo'yicha tajribasini, yangi ish joyining transportda qatnash jihatidan qulayligini inobatga oluvchi ish maqbul keladigan ish deb hisoblanadi.

Mehnat kodeksi 65-moddasining ikkinchi qismida nazarda tutilgan ishsizlik nafaqasini olish davri tugaganidan so'ng kasbi (mutaxassisligi) bo'yicha ish topib berish mumkin bo'lmagan taqdirda, ishsiz shaxsning qobiliyatini, uning sog'lig'i holatini, oldingi ish tajribasini va uning uchun qulay bo'lgan o'qitish vositalarini inobatga olgan holda kasbini (mutaxassisligini) o'zgartirishni talab qiladigan ish maqbul keladigan ish deb hisoblanishi mumkin.

56. Ishlab chiqarish amaliyoti o'tayotgan o'rta maktab, kasb-hunar kolleji o'quvchisi, oliy ta'limda taxsil olayotgan talabalar bilan korxonada sodir bo'lgan baxtsiz hodisalar kim tomonidan tekshiriladi?

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

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

57. Xodimning sog'lig'iga shikast etkazilganligi yoki uning vafoti munosabati bilan bir yo'la beriladigan nafaqaning miqdori?

Xodimning sog'lig'iga shikast etkazilganligi yoki uning vafoti munosabati bilan ish beruvchi tomonidan bir yo'la beriladigan nafaqaning miqdori jamoa shartnomasida, agar bunday shartnoma tuzilmagan bo'lsa, — ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi.

Bunda xodimning sog'lig'iga shikast etkazilganligi munosabati bilan bir yo'la beriladigan nafaqaning miqdori jabrlanuvchining yillik ish haqidan, xodimning vafoti munosabati bilan bir yo'la beriladigan nafaqaning miqdori esa, marhumning olti yillik o'rtacha ish haqidan kam bo'lishi mumkin emas.

58. Xodimning sog'lig'iga shikast etganligi munosabati bilan to'lanishi lozim bo'lgan zarar miqdori?

To'lanishi lozim bo'lgan zarar jabrlanuvchining mehnatda mayib bo'lishiga qadar olgan o'rtacha oylik ish haqiga nisbatan foiz hisobida, uning kasbga oid mehnat qobiliyatini yo'qotganlik darajasiga muvofiq belgilanadigan har oylik to'lovdan, sog'lig'iga shikast etishi bilan bog'liq qo'shimcha xarajatlarning kompensatsiyasidan, shuningdek belgilangan hollarda esa, — bir yo'la beriladigan nafaqa to'lashdan iboratdir.

59. Mehnat shartnomasi qanday shaklda va qancha muddatgacha tuziladi?

Mehnat shartnomasi yozma shaklda tuziladi. Mehnat shartnomasining shakli O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilangan tartibda tasdiqlanadigan namunaviy shartnomani hisobga olgan holda ishlab chiqiladi.

Mehnat shartnomalari nomuayyan va muayyan muddatga tuziladi besh yildan ortiq bo'lmagan muayyan muddatga;

muayyan ishni bajarish vaqtiga mo'ljallab tuzilishi mumkin.

Agar mehnat shartnomasida uning amal qilish muddati ko'rsatilmagan bo'lsa, mehnat shartnomasi nomuayyan muddatga tuzilgan deb hisoblanadi.

60. Ta'tillarni berish tartibi?

Yillik asosiy ta'til birinchi ish yili uchun olti oy ishlangandan keyin beriladi.

Ish yili mehnat shartnomasiga binoan ish boshlangan kundan e'tiboran hisoblanadi.

Ta'til quyidagi xodimlarga ularning xohishi bo'yicha olti oy o'tmasdan oldin beriladi:

ayollarga — homiladorlik va tug'ish ta'tili oldidan yoki undan keyin;

I va II guruh nogironlariga;

o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarga;

muddatli harbiy xizmatdan rezervga bo'shatilgan va ishga joylashgan harbiy xizmatchilarga;

o'rindoshlik asosida ishlayotganlarga — asosiy ish joyidagi ta'til bilan bir vaqtda, o'rindoshlik asosida ishlagan vaqtiga mutanosib ravishda haq to'lagan holda;

ishlab chiqarishdan ajralmagan holda umumiy ta'lim maktablarida, oliy va o'rta maxsus, kasb-hunar o'quv yurtlarida, kadrlarning malakasini oshirish, ularni tayyorlash va qayta tayyorlash institutlari va kurslarida o'qiyotganlarga, agar ular o'zlarining yillik ta'tillarini imtihonlar, sinovlar (zachyotlar) topshirish, diplom, kurs, laboratoriya va boshqa o'quv ishlarini bajarish vaqtiga to'g'rilab olishni xohlasalar;

texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ishlar xususiyati o'zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi munosabati bilan ishdan ozod etilgan xodimlarga.

Maktablar, oliy va o'rta maxsus, kasb-hunar o'quv yurtlari, kadrlarning malakasini oshirish, ularni tayyorlash va qayta tayyorlash institutlari va kurslarining muallimlar tarkibiga birinchi ish yilida yillik ta'til ularning mazkur o'quv yurtiga ishga kirgan vaqtidan qat'i nazar haqiqiy ishlagan vaqtiga mutanosib ravishda haq to'lagan holda yozgi ta'til davrida to'liq beriladi.

Ta'til har yili, shu ta'til berilayotgan ish yili tugagunga qadar berilishi lozim.

Ishlab chiqarish tusidagi sabablarga ko'ra joriy yilda ta'tilni to'liq berish imkoni bo'lmagan alohida hollarda, xodimning roziligi bilan ta'tilning o'n ikki ish kunidan

ortiq bo'lgan qismi keyingi ish yiliga ko'chirilishi mumkin, shu yili undan albatta foydalanilmog'i lozim.

Yillik asosiy ta'til ikkinchi va undan keyingi ish yillari uchun ta'tillar jadvaliga muvofiq ish yilining istalgan vaqtida beriladi.

61. Yillik qo'shimcha ta'tillar kimlarga beriladi?

mehnat sharoiti noqulay va o'ziga xos bo'lgan ishlarda band bo'lgan xodimlarga og'ir va noqulay tabiiy-iqlim sharoitlarida ish bajarayotgan xodimlarga mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda, mehnat shartnomasining shartlarida nazarda tutilgan boshqa hollarda beriladi.

62. O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar mehnatidan foydalanish qachon taqiqlanadi?

O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar mehnatidan shu toifa xodimlarining sog'lig'i, xavfsizligi yoki axloq-odobiga ziyon etkazishi mumkin bo'lgan mehnat sharoiti noqulay ishlarda, er osti ishlarida va boshqa ishlarda foydalanish taqiqlanadi.

63. Xodimlarni sut, davolash-profilaktika oziq-ovqati, gazlangan tuzli suv, shaxsiy himoya va qiqiena vositalari bilan ta'minlash tartibi qanday?

Mehnat sharoitlari noqulay ishlarda band bo'lgan xodimlar belgilangan normalar bo'yicha sut (shunga teng bo'lgan boshqa oziq-ovqat mahsulotlari), davolash-profilaktika oziq-ovqati, gazlangan tuzli suv (issiq sexlarda ishlovchilar uchun), maxsus kiyim-bosh, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya va gigiena vositalari bilan bepul ta'minlanadi. Bunday ishlarning ro'yxati, ularni berish normalari, ular bilan ta'minlash tartibi va shartlari jamoa shartnomalari hamda kelishuvlarida belgilanadi, agar ular tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi tomonidan xodimlarning vakillik organi bilan kelishuvga ko'ra, qonun hujjatlarida belgilangan normativlarga muvofiq belgilanadi. Xodimlarning shaxsiy himoya vositalarini olish, saqlash, yuvish, tozalash, ta'mirlash, dezinfeksiya qilish va zararsizlantirish ish beruvchining mablag'lari hisobidan amalga oshiriladi.

64. Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riqlar berish va o'qitishlar kimning zimasiqa yuklatilgan?

Xodimlarga texnika xavfsizligi, ishlab chiqarish sanitariyasi, yong'in chiqishdan saqlanish va mehnatni muhofaza qilishning boshqa qoidalari haqida yo'l-yo'riqlar berish hamda xodimlarning mehnatni muhofaza qilishning hamma talablariga rioya etishlarini doimiy ravishda tekshirib borish vazifasi ish beruvchi zimmasiga yuklatiladi.

65. Mehnat bo'yicha davlat texnik inspektorlari qanday huquqlarga ega?

nazorat va tekshiruv vazifalarini bajarish uchun zarur bo'lgan hujjatlarni, tushuntirishlarni, axborotni tashkilotlarning rahbarlari va boshqa mansabdor shaxslaridan so'rash va olish;

ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni maxsus tekshirishlardan o'tkazish yoki tekshirishda ishtirok etish;

tashkilotlarning rahbarlariga va boshqa mansabdor shaxslariga mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlari buzilishlarini bartaraf qilish haqida ijro etilishi majburiy bo'lgan ko'rsatmalarni taqdim etish;

mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlarini buzganlikda aybdor mansabdor shaxslarga nisbatan qonun hujjatlarida belgilangan tartibda choralar ko'rish haqida taqdimnomalar kiritish;

mehnatni muhofaza qilishga oid talablarga muvofiq bo'lmagan shaxsiy himoya vositalaridan va jamoaviy himoya vositalaridan foydalanishni taqiqlash;

mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlarining talablarini buzganlikda aybdor shaxslarni belgilangan tartibda ma'muriy javobgarlikka tortish;

mehnat xavfsizligi talablariga javob bermaydigan hamda xodimlarning hayoti yoki sog'lig'iga xavf tug'diradigan tashkilotlarning faoliyatini yoki asbob-uskunalaridan foydalanishni qonun hujjatlarida belgilangan tartibda to'xtatib qo'yish;

qurilishi, rekonstruksiya tugallangan ob'ektlarni foydalanishga qabul qilish bo'yicha komissiya ishida ishtirok etish va ular mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlari talablariga muvofiq bo'lmagan taqdirda tegishli xulosalar berish;

mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlari buzilganligi hamda ishlab chiqarishda xodimlarning hayoti va sog'lig'iga etkazilgan zararining o'rnini qoplash haqidagi da'volar yuzasidan sudda ekspert sifatida ish yuritish.

Mehnat bo'yicha davlat texnik inspektorlari qonun hujjatlariga muvofiq boshqa huquqlarga ham ega bo'lishi mumkin.

66. Mehnat sharoitlari bo'yicha davlat ekspertlari qanday huquqlarga ega?

bo'lgan hujjatlarni, tushuntirishlarni, axborotni tashkilotlarning rahbarlari va boshqa mansabdor shaxslaridan so'rash va olish;

tashkilotlarning rahbarlariga va boshqa mansabdor shaxslariga mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlari buzilishlarini bartaraf qilish haqida ijro etilishi majburiy bo'lgan ko'rsatmalarni taqdim etish;

mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlarini buzganlikda aybdor mansabdor shaxslarga nisbatan qonun hujjatlarida belgilangan tartibda choralar ko'rish haqida taqdimnomalar kiritish;

67. Korxonada mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ishlarni tashkil etish qanday amalga oshiriladi?

mehnatni muhofaza qilishga oid talablarga muvofiq bo'lmagan shaxsiy himoya vositalaridan va jamoaviy himoya vositalaridan foydalanishni taqiqlash;

mehnatni muhofaza qilishga oid talablarni va shartlarni buzganlikda aybdor shaxslarni belgilangan tartibda ma'muriy javobgarlikka tortish;

mehnat xavfsizligi talablariga javob bermaydigan va xodimlarning hayoti yoki sog'lig'iga xavf tug'diradigan tashkilotlarning faoliyatini yoki asbob-uskunalaridan foydalanishni qonun hujjatlarida belgilangan tartibda to'xtatib qo'yish;

mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlari buzilganligi hamda ishlab chiqarishda xodimlarning hayoti va sog'lig'iga etkazilgan zararining o'rnini qoplash haqidagi da'volar yuzasidan sudda ekspert sifatida ishtirok etish.

Mehnat sharoitlari bo'yicha davlat ekspertlari qonun hujjatlariga muvofiq boshqa huquqlarga ham ega bo'lishi mumkin.

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

68. Tibbiy ko'rik qaysi davolash-profilaktika muassasasida o'tkaziladi?

Tibbiy ko'riklar tashkilotlarga tibbiy xizmatlar ko'rsatuvchi davolash-profilaktika muassasalari tomonidan, bunday muassasalar mavjud bo'lmagan taqdirda esa tashkilot joylashgan erdagi hududiy davolash-profilaktika muassasasi tomonidan o'tkaziladi.

69. Xodimning mehnatni muhofaza qilish normalari, qoida va yo'riqnomalariga rioya etish majburiyati qanday?

Xodim mehnatni muhofaza qilish normalariga, qoida va yo'riqnomalariga, shuningdek ma'muriyatning ishni bexatar olib borish haqidagi farmoyishlariga rioya qilishi, olingan shaxsiy himoya vositalaridan foydalanishi, insonlar hayoti va sog'lig'iga bevosita xavf soladigan har qanday holat haqida, shuningdek ish jarayonida yoki u bilan bog'liq holda sodir bo'lgan har qanday baxtsiz hodisa haqida o'zining bevosita rahbarini (brigadiri, ustasi, uchastka boshlig'i va boshqalarni) darhol xabardor qilishi shart.

70. Xodimning mehnatni muhofaza qilish haqida ma'lumot olish huquqi ?

Ish beruvchi mehnat shartnomasini tuzishda va boshqa ishga o'tkazishda xodimni mehnat sharoitlari to'g'risida, shu jumladan kasb kasalliklari va boshqa kasalliklarga chalinish ehtimoli, shu bilan bog'liq holda unga beriladigan imtiyoz va kompensatsiyalar, shuningdek shaxsiy himoya vositalari haqida xabardor qilishi kerak.

Ish beruvchi xodimlarga yoki ularning vakillariga muayyan ish joyidagi va ishlab chiqarishdagi mehnatni muhofaza qilishning holati haqida ham axborot berishi shart.

71. Boquvchining vafot etganligi munosabati bilan zararni ish beruvchi tomonidan to'lash majburiyati qanday?

Xodim mehnatda mayib bo'lishi, kasb kasalligi yoki mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda sog'lig'iga boshqacha tarzda shikast etishi sababli vafot etgan hollarda, ish beruvchi marhumning qaramog'ida bo'lgan mehnatga qobiliyatsiz shaxslarga, shuningdek o'n olti yoshga to'lmagan yoki u vafot etgan kunga qadar undan ta'minot olish huquqiga ega bo'lgan shaxslarga, marhumning vafotidan keyin tug'ilgan farzandiga, shuningdek ota-onasidan biriga, umr yo'ldoshiga yoki oilaning boshqa a'zosiga, agar u ishlamasdan marhumning uch yoshga etmagan bolalari (ukalari, singillari) yoki nevaralarining parvarishi bilan band bo'lsa, zararni to'lashi shart.

Qaramoqda bo'lib, farazan olinadi va buning uchun dalil talab etilmaydi.

Quyidagilar mehnatga qobiliyatsiz deb hisoblanadi:

o'n olti yoshdan katta shaxslar, agar ular shu yoshga to'lgunga qadar nogiron bo'lib qolgan bo'lsalar;

oltmish yoshga to'lgan erkaklar va ellik besh yoshga to'lgan ayollar;

belgilangan tartibda nogiron deb topilgan shaxslar.

Oila a'zosining mehnatga qobiliyatsizligi boshlangan vaqt (boquvchining vafotiga qadar yoki undan keyin) uning zararni undirishga bo'lgan huquqiga ta'sir etmaydi.

O'n olti yoshdagi va undan katta o'quvchilar, o'quv yurtlarining kunduzgi bo'limlarida o'qishni tugatgunlarigacha, lekin o'n sakkiz yoshga qadar bo'lgan davrda, zararni undirish huquqiga egadirlar.

72. Mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qoidalar mazmuniga qo'yiladigan talablar?

umumiy qism;

xavfsizlikka qo'yiladigan umumiy talablar;

ishlab chiqarish (texnologiya) jarayonlariga qo'yiladigan talablar;
ishlab chiqarish asbob-uskunalariga qo'yiladigan talablar;
tuzatish ishlarini bajarish chog'ida qo'yiladigan xavfsizlik talablari;
mehnatni muhofaza qilish qoidalari buzilganligi uchun xodimlarning javobgarligi.

Noishlab chiqarish tarmoqlari (savdo, madaniyat tashkilotlari, davlat muassasalari) shuningdek, elektr qurilmalariga xizmat ko'rsatish, ulardan foydalanish, ularni tuzatish, montaj qilish, o'rnatish va qurish bilan bog'liq jarayonlar, teleradio korxonalari va aloqa korxonalari, transportda tashish, saqlash, tashish jarayonlari va boshqa jarayonlar uchun Qoidalar mazmuniga tarmoqlarning xususiyatlaridan kelib chiqib bo'limlar qo'shilishi mumkin.

73. Ishchilarning mehnat xavfsizlik bo'yicha bilimlarini tekshirish qanday amalga oshiriladi?

Ishchilarning mehnat xavfsizlik bo'yicha bilimlarni tekshirish sex boshlig'i, mutaxassislar tomonidan ishlab chiqilgan ish o'rinlardagi birlamchi dastur asosida tuzilgan savolar orqali amalga oshiriladi.

Ishchilarning bilimlari korxona rahbariyati tomondan tayinlangan komissiya tomonidan sex rahbarlaridan birining ishtirokida o'tkaziladi. Zarur hollarda aniq bir sharoitlardan kelib chiqib komissiya tarkibiga mexanik, energetik yoki boshqa mutaxassislar kiritilishi mumkin. Bilimlarni tekshirish komissiya tomonidan ishlab chiqilgan dasturlar asosida tuzilgan biletlar orqali amalga oshiriladi. Xavfsiz mehnat usullari va birlamchi yo'l-yo'riq o'tkazilgandan keyin (ish boshlashdan oldin) mehnatni xavfsizligi bo'yicha bilimlar sinab ko'riladi. Ishchilarning bilimi sinovdan o'tkazilgandan so'ng ishchiga ishga ruxsat berilganlik to'g'risidagi guvohnoma beriladi.

Takroriy yo'l-yo'riq muntazam- yilda bir marta ish beruvchi tomonidan tasdiqlangan reja bo'yicha o'tkaziladi. Rejadan tashqari yo'l-yo'riq – texnologik jarayon o'zgarganda, yangi mashina va dastgohlar kiritilganda, yangi turdagi uskuna va jihozlar joriy etilganda texnika xavfsizligi bo'yicha ishchilarning bilimlari etishmasligi sezilganda o'tkaziladi.

74. Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'riqnoma qanday hujjat bo'lib, u qanday talablar asosida tuzilgan?

Yo'riqnoma ishlab chiqish qoidalari

Mehnat muhofazasi bo'yicha yo'riqnoma me'yoriy hujjat hisoblanib, Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ko'rsatmalar - korxonada, qurilish maydonchalarida va ishchilarning o'zlariga tayinlangan ishni bajaradigan boshqa joylarda ish va ishlab chiqarish binolarida bajariladigan ishlarda xavfsizlik talablarini belgilaydigan normativ hujjatdir.

75. Baxtsiz hodisalar to'g'risida hisobot va ularning kelib chiqishi sabablari tahlili qanday amalga oshiriladi?

N-1 shaklidagi dalolatnoma bo'yicha rasmiylashtirilgan barcha baxtsiz hodisalar hisobotga kiritiladi.

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.

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

Vazirlik, korporatsiya, uyushma, konsern barcha baxtsiz hodisalarning hisobini va tahlilini olib boradi, uni o'ziga qarashli korxonalar va tashkilotlarga ma'lumot uchun yuboradi. Tegishli kasaba uyushmasi yoki boshqa vakillik organi bilan kelishilgan holda baxtsiz hodisalarning oldini olishga oid chora-tadbirlar ishlab chiqadi va ularning bajarilishini nazorat qiladi.

76. Xodimning sog'lig'iga shikast etganligi munosabati bilan to'lanishi lozim bo'lgan zarar miqdori qancha?

To'lanishi lozim bo'lgan zarar jabrlanuvchining mehnatda mayib bo'lishiga qadar olgan o'rtacha oylik ish haqiga nisbatan foiz hisobida, uning kasbga oid mehnat qobiliyatini yo'qotganlik darajasiga muvofiq belgilanadigan har oylik to'lovdan, sog'lig'iga shikast etishi bilan bog'liq qo'shimcha xarajatlarning kompensatsiyasidan, shuningdek belgilangan hollarda esa, - bir yo'la beriladigan nafaqa to'lashdan iboratdir.

Zarar o'rnini qoplash uchun to'lovlarni tayinlashda jabrlanuvchi olayotgan ish haqi, stipendiya, pensiya va boshqa daromadlar hisobga olinmaydi. Bunda mehnatda mayib bo'lgan jabrlanuvchilar - nogironlarga zararni qoplash uchun to'lanadigan summa qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqi miqdorining ellik foizidan oz bo'lishi mumkin emas.

77. Boquvchining vafot etganligi munosabati bilan to'lanadigan zarar miqdori qanday tartibda belgilanadi?

Vafot etgan boquvchining qaramog'ida bo'lgan va uning vafoti munosabati bilan zararni undirishga haqli bo'lgan mehnatga qobiliyatsiz shaxslarga to'lanadigan zarar miqdori marhumning o'rtacha oylik ish haqi miqdorida, uning o'ziga va uning qaramog'ida bo'lgan, lekin zararni undirishga haqli bo'lmagan mehnatga qobiliyatsiz shaxslarning ulushini chegirib tashlagan holda belgilanadi.

Zarar to'lovini olishga haqli bo'lgan shaxslarning har biriga tegishli bo'lgan zarar miqdorini aniqlash uchun boquvchi ish haqining mazkur shaxslarning hammasiga to'g'ri keladigan qismi ular soniga taqsimlanadi.

Vafot etgan shaxsning qaramog'ida bo'lmagan, ammo zarar to'lovini olish huquqiga ega bo'lgan mehnatga qobiliyatsiz shaxslar uchun zarar to'lovi miqdori quyidagi tartibda belgilanadi:

agar ta'minot mablag'i sud tartibida undirilgan bo'lsa, u holda zarar to'lovlari sud tomonidan tayinlangan summa miqdorida belgilanadi;

agar ta'minot mablag'i sud tartibida undirilmagan bo'lsa, u holda zarar to'lovlari ularning moddiy ahvoli hamda vafot etgan shaxsning hayotlik vaqtida ularga yordam ko'rsatish imkoniyatini hisobga olib belgilanadi.

Agar vafot etgan shaxsning qaramog'ida bo'lgan shaxslar ham, uning qaramog'ida bo'lmagan shaxslar ham ayni bir vaqtda zarar to'lovini olishga haqli bo'lsalar, bunday holda zarar to'lovlari miqdori avvalo marhumning qaramog'ida bo'lmagan shaxslar uchun belgilanadi. Ular uchun belgilangan zarar to'lovi summasi boquvchining ish haqidan chegirib tashlanadi, so'ngra ish haqining qolgan miqdoridan kelib chiqib ushbu moddaning birinchi va ikkinchi qismlarida nazarda tutilgan tartibda marhumning qaramog'ida bo'lgan shaxslar uchun qoplanadigan zarar miqdori belgilanadi.

Boquvchisini yo'qotganligi munosabati bilan zarar to'lovini olish huquqiga ega bo'lgan shaxslarga tayinlangan boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi, xuddi shuningdek boshqa pensiya, ish haqi, stipendiya va boshqa daromadlar qoplanadigan zarar to'lovi hisobiga kiritilmaydi. Bunda qaramoqdagi har bir shaxsga tegishli bo'lgan zararni qoplash summasi qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqi miqdorining ellik foizidan oz bo'lishi mumkin emas.

78. Kim tomonidan mehnat huquqlari tekshiriladi va nazorat qilinadi?

Har bir shaxsning mehnat huquqlarini himoya qilish kafolatlanadi, bu himoya mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga rioya qilinishini tekshiruvchi va nazorat qiluvchi organlar, shuningdek mehnat nizolarini ko'ruvchi organlar tomonidan amalga oshiriladi.

Mehnat sohasidagi davlat boshqaruvini O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi va uning hududiy organlari amalga oshiradi.

Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga va mehnatni muhofaza qilish qoidalariga rioya etilishini tekshirish va nazorat qilishni quyidagilar amalga oshiradi:

- 1) shunga maxsus vakil qilingan davlat organlari va ularning inspeksiyalari;
- 2) kasaba uyushmalari.

Davlat hokimiyati va boshqaruv organlari mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga rioya etilishini tekshirishni qonunda belgilangan tartibda amalga oshiradilar.

O'zbekiston Respublikasi hududida mehnat to'g'risidagi qonunlarning aniq va bir xil ijro etilishi ustidan nazorat olib borish O'zbekiston Respublikasi Bosh prokurori va unga bo'ysunuvchi prokurorlar tomonidan amalga oshiriladi.

79. Kimlar mehnatga oid munosabatlarning sub'ekti hisoblanadi ?

Belgilangan yoshga etgan hamda ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzgan O'zbekiston Respublikasi fuqarolari, shuningdek chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar mehnatga oid munosabatlarning sub'ektlari bo'lishi mumkin.

80. Jamoa shartnomasini tuzish va amal qilish tartibi qanday?

Jamoa shartnomasi, basharti uni umumiy yig'ilishda (konferensiyada) ishtirok etayotganlarning ellik foizidan ko'prog'i yoqlab ovoz byergan bo'lsa, ma'qullangan hisoblanadi.

Agar jamoa shartnomasining loyihasi ma'qullanmasa, taraflarning vakillari uni umumiy yig'ilishda (konferensiyada) bildirilgan taklif-istaklarni e'tiborga olgan holda ishlab takomiliga etkazadilar hamda o'n besh kun ichida umumiy yig'ilish (konferensiya) muhokamasiga qayta taqdim etadilar.

Umumiy yig'ilishda (konferensiyada) ma'qullanganidan keyin taraflarning vakillari jamoa shartnomasini uch kun ichida imzolaydilar.

81. Ish vaqti deganda nima tushuniladi?

Xodim ish tartibi yoki grafigiga yoxud mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq o'z mehnat vazifalarini bajarishi lozim bo'lgan vaqt ish vaqti hisoblanadi.

82. Ish vaqtining normal muddati qancha?

Xodim uchun ish vaqtining normal muddati haftasiga qirq soatdan ortiq bo'lishi mumkin emas.

Olti kunlik ish haftasida har kungi ishning muddati etti soatdan, besh kunlik ish haftasida esa sakkiz soatdan ortib ketmasligi lozim.

Hisobga olinadigan davrdagi ish vaqtining muddati ish soatlarining normal miqdoridan oshib ketmaydigan shart bilan korxonada ish vaqtini jamlab hisobga olish joriy qilinishi mumkin. Bunda hisobga olinadigan davr bir yildan, kundalik ish vaqtining (smenaning) muddati esa o'n ikki soatdan ortib ketmasligi lozim. Ish vaqtini jamlab hisobga olishni qo'llanish tartibi, shuningdek hisobga olinadigan davr mobaynida xodimlarga har oyda to'lanadigan ish haqi miqdorini tenglashtirishga qaratilgan chora-tadbirlar jamoa shartnomasida belgilanadi, agar u tuzilmagan bo'lsa, - ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

Ish vaqtini jamlab hisobga olish ayrim toifadagi xodimlarni ish vaqtidan tashqari ishlarga jalb etish xususida belgilangan cheklashlarga rioya qilgan holda joriy etiladi

83. Xodim qanday mehnat huquqlariga ega?

O'zbekiston Respublikasining [Konstitutsiyasiga](#) muvofiq har bir shaxs mehnat qilish, erkin ish tanlash, haqqoniy mehnat shartlari asosida ishlash va [qonunda](#) belgilangan tartibda ishsizlikdan himoyalaniş huquqiga egadir.

o'z mehnati uchun qonun hujjatlarida Mehnatga haq to'lash [yagona tarif setkasining](#) birinchi razryadi bo'yicha belgilanganidan oz bo'lmagan miqdorda haq olish;

muddatlari chegarasi belgilangan ish vaqtini o'rnatish, bir qator kasblar va ishlar uchun ish kunini qisqartirish, har haftalik dam olish kunlari, bayram kunlari, shuningdek haq to'lanadigan yillik ta'tillar berish orqali ta'minlanadigan dam olish;

xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan sharoitlarda mehnat qilish;

kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish;

ish bilan bog'liq holda sog'lig'iga yoki mol-mulkiga etkazilgan zararning o'rnini qoplash;

kasaba uyushmalariga hamda xodimlar va mehnat jamoalarining manfaatlarini ifoda etuvchi boshqa tashkilotlarga birlashish;

qariganda, mehnat qobiliyatini yo'qotganda, boquvchisidan mahrum bo'lganda va qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda ijtimoiy ta'minot olish;

o'zining mehnat huquqlarini himoya qilish, shu jumladan sud orqali himoya qilish va malakali yuridik yordam olish;

jamoalarga doir mehnat nizolarida o'z manfaatlarini quvvatlash huquqiga egadir.

84. Qaysi toifadagi xodimlar uchun qonun bo'yicha qisqartirilgan ish soatlari talab etiladi?

Ayrim toifadagi xodimlar uchun ularning yoshi, sog'lig'i holati, mehnatning shartlari, mehnat vazifalarining o'ziga xos xususiyatlari va o'zga holatlarni inobatga olib, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, shuningdek mehnat shartnomasi shartlariga binoan mehnatga to'lanadigan haqni kamaytirmasdan, ish vaqtining qisqartirilgan muddati belgilanadi.

Ish vaqtining qisqartirilgan muddati quyidagilar uchun belgilanadi:

o'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlar;

I va II guruh nogironi bo'lgan xodimlar;

noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlar;

alohida tusga ega bo'lgan ishlardagi xodimlar.

uch yoshga to'lmagan bolalari bor, byudjet hisobidan moliyaviy jihatdan ta'minlanadigan muassasalar va tashkilotlarda ishlayotgan ayollar.

85. O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar uchun qisqartirilgan ish vaqti bo'yicha me'yorlar qanday?

Ish vaqtining muddati o'n oltidan o'n sakkiz yoshgacha bo'lgan xodimlarga haftasiga o'ttiz olti soatdan, o'n beshdan o'n olti yoshgacha bo'lgan shaxslar uchun esa haftasiga yigirma to'rt soatdan oshmaydigan qilib belgilanadi. O'qishdan bo'sh vaqtlarida ishlayotgan o'quvchilarning o'quv yili davomidagi ish vaqti muddati O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 242 moddasining [birinchi qismida](#) tegishli yoshdagi shaxslar uchun nazarda tutilgan ish vaqti eng ko'p muddatining yarmidan ortib ketishi mumkin emas.

86. Nogironlar uchun qonun hujjatlarida belgilangan ish vaqtlarining qisqartirilishi me'yorlari qanday?

I va II guruh nogironlariga mehnatga haq to'lash kamaytirilmagan holda ish vaqtining haftasiga o'ttiz olti soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati belgilanadi.

I va II guruh nogironlariga o'ttiz kalendar kundan kam bo'lmagan muddat bilan yillik uzaytirilgan asosiy ta'til beriladi.

Nogironlarni tungi vaqtdagi ishlarga, shuningdek ish vaqtidan tashqari ishlarga va dam olish kunlaridagi ishlarga jalb qilishga ularning roziligi bilangina, basharti ular uchun bunday ishlar tibbiy tavsiyalarda taqiqlanmagan bo'lsa, yo'l qo'yiladi.

87. Tungi qaysi vaqt ish vaqti hisoblanadi?

Soat 22-00 dan to soat 6-00 gacha bo'lgan vaqt tungi vaqt deb hisoblanadi.

Agar xodim uchun belgilangan kundalik ish (smena) muddatining kamida yarmi tungi vaqtga to'g'ri kelsa, tungi ish vaqti muddati bir soatga, ish haftasi muddati ham shunga muvofiq ravishda qisqartiriladi.

Ishlab chiqarish sharoitlariga ko'ra zarur bo'lgan hollarda, xususan ishlab chiqarish uzluksiz bo'lgan joylarda, shuningdek bir kun dam olinadigan olti kunlik ish haftasi sharoitida smena bo'lib ishlanayotgan joylarda tungi ish muddati kunduzgi ish muddatiga tenglashtiriladi.

88. O'n sakkiz yoshgacha bo'lgan shaxslarni tungi ish vaqtidan tashqari ishlarga va dam olish kunlaridagi ishlarga jalb etish tartibi qanday?

O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarni tungi ishlarga, ish vaqtidan tashqari ishlarga va dam olish kunlaridagi ishlarga jalb etish taqiqlanadi.

89. Ayollarni tungi ishlarda, ish vaqtidan tashqari ishlarda, dam olish kunlaridagi ishlarda ayollar mehnatini qo'llanishni va ularni xizmat safariga jalb qilishda

Homilador ayollarni va o'n to'rt yoshga to'lmagan bolasi (o'n olti yoshga to'lmagan nogiron bolasi) bor ayollarni ularning rozilgisiz 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.

90. Tungi vaqtdagi ishlar uchun haq to'lash tartibi qanday?

Tungi vaqtdagi ishning har bir soati uchun kamida bir yarim baravar miqdorda haq to'lanadi.

Tungi vaqtdagi ish uchun oshirilgan miqdorda to'langan haq tarif stavkalariga (mansab maoshlariga) qo'shilmaydi.

To'lanadigan haqning aniq miqdori jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, — ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

Jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib, kechki smenadagi ish uchun oshirilgan miqdorda haq to'lash nazarda tutilishi mumkin. Bevosita tungi smenadan oldingisi kechki smena deb hisoblanadi.

91. To'liqsiz ish vaqti nima?

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

Ish beruvchi 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, shuningdek mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda xodimning iltimosiga ko'ra to'liqsiz ish vaqtini belgilab qo'yishi shart.

To'liqsiz ish vaqti sharti bilan ishlash xodimning yillik asosiy mehnat ta'tilining muddatini, mehnat stajini hisoblashni hamda boshqa mehnat huquqlarini biron bir

tarzda cheklashga asos bo'lmaydi va ishlangan vaqtga yoki ishlab chiqarilgan mahsulotga mutanosib ravishda haq to'lanadi.

92. Alohida tusga ega bo'lgan ishlardagi xodimlar uchun ish vaqtining qisqartirilgan muddati qanday?

Yuqori darajadagi his-hayajon, aqliy zo'riqish, asab tangligi bilan bog'liq, ya'ni alohida tusga ega bo'lgan ishlardagi ayrim toifadagi xodimlar uchun (tibbiyot xodimlari, pedagoglar va boshqalar) ish vaqtining muddati haftasiga o'ttiz olti soatdan oshmaydigan qilib belgilanadi. Bunday xodimlar ro'yxati va ular ish vaqtining aniq muddati O'zbekiston Respublikasi hukumati tomonidan belgilanadi.

93. Bayram kunlari ishga jalb etish qanday tartibida amalga oshiriladi?

Bayram (ishlanmaydigan) kunlari ishlash man etiladi. Ish beruvchining farmoyishi bo'yicha ayrim xodimlarni dam olish kunlari ishga jalb etishga alohida hollardagina, jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, - ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilangan asoslar bo'yicha va tartibda yo'l qo'yiladi.

94. Qonunchilikda qanday bayram kunlari dam olish kuni deb belgilangan?

- 1 yanvar - Yangi yil;
- 8 mart - Xotin-qizlar kuni;
- 21 mart - Navro'z bayrami;
- 9 may - Xotira va qadrlash kuni;
- 1 sentyabr - Mustaqillik kuni;
- 1 oktyabr - O'qituvchi va murabbiylar kuni;
- 8 dekabr - Konstitutsiya kuni;
- Ro'za hayit (Iyd al-Fitr) diniy bayramining birinchi kuni;
- Qurbon hayit (Iyd al-Adha) diniy bayramining birinchi kuni.

95. Bayram kunlarida qanday ishlarda ishlovchilar dam olishiga ruxsat etilmaydi?

Ishlab chiqarish-texnik sharoitlari va boshqa sharoitlarga (uzluksiz ishlaydigan korxonalar, ob'ektlarni qo'riqlash, ularning xavfsizligini ta'minlash kabilarga) ko'ra ishni to'xtatib turish mumkin bo'lmagan joylarda, aholiga xizmat ko'rsatish zarurati bo'lgan ishlarda, shuningdek kechiktirib bo'lmaydigan ta'mirlash va yuk ortish-tushirish ishlarida bayram (ishlanmaydigan) kunlari ishlashga yo'l qo'yiladi.

96. *Ish vaqtidan tashqari ish nima?*

Xodim uchun belgilangan kundalik ish (smena) muddatidan tashqari ishlash ish vaqtidan tashqari ish deb hisoblanadi.

97. *Ish vaqtidan tashqari ishlarning eng ko‘p muddati qancha?*

Ish vaqtidan tashqari ishlar xodimning roziligi bilan qo‘llanishi mumkin.

Ish smenasining muddati o‘n ikki soatdan iborat bo‘lganda, shuningdek mehnat sharoiti o‘ta og‘ir va o‘ta zararli ishlarda ish vaqtidan tashqari ishlarga yo‘l qo‘yilmaydi.

98. *Qaysi xodimlarga ta‘til ularning xohishiga ko‘ra yozgi yoki ular uchun qulay bo‘lgan boshqa vaqtda berilishi?*

Ish vaqtidan tashqari ishning muddati har bir xodim uchun surunkasiga ikki kun davomida to‘rt soatdan (mehnat sharoiti og‘ir va zararli ishlarda - bir kunda ikki soatdan) va yiliga bir yuz yigirma soatdan ortiq bo‘lmasligi lozim.

Ish beruvchi har bir xodimning haqiqatda ishlagan ish vaqtini, shu jumladan ish vaqtidan tashqari ishlagan vaqtini o‘z vaqtida aniq hisobga olib borishi shart.

98. *Ta‘tillarni berish vaqti va navbati?*

Yillik ta‘tillarni berish navbati kalendar yil boshlangunga qadar ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib tasdiqlanadigan jadvalga muvofiq belgilanadi.

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

99. *Xodimlarga beriladigan yillik asosiy mehnat ta‘tili eng kam muddati nechi ish kuni belgilangan?*

Xodimlarga o‘n besh ish kunidan kam bo‘lmagan muddat bilan yillik asosiy ta‘til beriladi.

Ta‘tillar muddatini ishlangan vaqtga mutanosib ravishda hisoblab chiqarishda ularning muddati har bir to‘liq ta‘til miqdorini o‘n ikkiga bo‘lib, so‘ng to‘liq ishlangan

100. *Ta‘tillar muddatini ishlangan vaqtga mutanosib ravishda hisoblab chiqarish tartibi qanday?*

oylar soniga ko‘paytirish yo‘li bilan aniqlanadi. Bunda o‘n besh kalendar kunga teng va

undan ko'p bo'lgan kunlar bir oy deb yaxlitlanadi, o'n besh kalendar kundan kami esa chiqarib tashlanadi.

101. Yillik asosiy ta'tilni olish huquqini beradigan ish stajini nimalar kiradi?

ish yili davomida haqiqatda ishlangan vaqt;

xodim haqiqatda ishlamagan bo'lsa ham, lekin uning ish joyi (lavozimi) saqlangan vaqt, bundan bolani parvarishlash uchun qisman haq to'lanadigan ta'til va ish haqi saqlanmagan holda beriladigan muddati ikki haftadan ko'p bo'lgan ta'tillar mustasno;

mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilinganligi yoki xodim g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilganligi natijasida qilingan haq to'lanadigan majburiy progul vaqti, basharti xodim keyinchalik avvalgi ishiga tiklangan bo'lsa;

tarmoq kelishuvlari, jamoa shartnomalari va korxonaning o'zga lokal hujjatlari, mehnat shartnomasining shartlarida nazarda tutilgan boshqa davrlar.

Jamoa shartnomasida, korxonaning boshqa lokal hujjatida, mehnat shartnomasida xususan ish haqi saqlanmagan holda beriladigan muddati ikki haftadan ko'p bo'lgan ta'til vaqtini ham yillik asosiy ta'tilni olish huquqini beradigan mehnat stajiga qo'shish nazarda tutilishi mumkin.

Mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda yillik qo'shimcha ta'tillarni olish huquqini beradigan ish stajini hisoblab chiqarishning alohida qoidalari nazarda tutilishi mumkin

102. Ishchilarga dastlabki tibbiy yordamni ko'rsatish va davolash-profilaktika muassasalariga etkazish qanday tartibda amalga oshiriladi

Ish beruvchi ish joyida kasal bo'lib qolgan xodimlarga dastlabki tibbiy yordam ko'rsatishga qaratilgan choralar ko'rishi shart. Ish joyida og'rib qolgan xodimlarni davolash-profilaktika muassasalariga olib borish, zarur hollarda, ish beruvchining hisobidan amalga oshiriladi.

103. Mehnat sharoiti noqulay va o'ziga xos bo'lgan ishlar uchun beriladigan yillik qo'shimcha ta'til qanday belqilanadi?

Mehnat jarayonida sog'lig'iga fizikaviy, kimyoviy, biologik va ishlab chiqarishning boshqa zararli omillari ta'sir etadigan xodimlarga noqulay mehnat sharoitida ishlaganliklari uchun yillik qo'shimcha ta'til beriladi.

Korxonalarda qo'shimcha ta'til olish huquqini beruvchi ishlar, kasblar va lavozimlar ro'yxati, ta'tillarning muddati, ularni berish tartibi va shartlari tarmoq kelishuvlari, jamoa shartnomasi bilan (agar ular tuzilmaydigan bo'lsa, — kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib ish

beruvchi tomonidan) O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi va O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi tasdiqlaydigan mehnat sharoitlarini baholash uslubiyoti asosida belgilanadi.

Mehnat sharoiti o'ziga xos bo'lgan ishlar uchun, shuningdek o'ta zararli va o'ta og'ir mehnat sharoiti uchun qo'shimcha ta'tilning eng kam muddati, bunday ta'tilni berish shartlari va tartibi O'zbekiston Respublikasi hukumati tomonidan belgilanadi.

104. Xodimning mehnatni muhofaza qilish sohasidagi majburiyatlari nimalarda iborat?

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

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

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

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

Xodimning zimmasida qonun hujjatlariga muvofiq boshqa majburiyatlar ham bo'lishi mumkin.

105. O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi mehnatni muhofaza qilish sohasidagi maxsus vakolatlari nimalarda iborat?

mehnatni muhofaza qilish sohasida yagona davlat siyosatini amalga oshiradi;

mehnatni muhofaza qilish sohasidagi davlat dasturlari va boshqa dasturlarni ishlab chiqish hamda amalga oshirishda ishtirok etadi;

mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlarni va normativ-huquqiy hujjatlarni o'z vakolatlari doirasida ishlab chiqadi, kelishib oladi hamda tasdiqlaydi;

mehnatni muhofaza qilishga oid talablarga rioya etilishi, shu jumladan noqulay va alohida mehnat sharoitlarida ishlaganlik uchun xodimlarga imtiyozlar va kompensatsiyalar berilishi yuzasidan davlat nazorati hamda tekshiruvini amalga oshiradi;

mehnat sharoitlarining davlat ekspertizasi o'tkazilishini ta'minlaydi;

davlat va xo'jalik boshqaruvi organlari, mahalliy davlat hokimiyati organlari hamda boshqa tashkilotlar bilan mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha hamkorlik qiladi;

davlat va xo'jalik boshqaruvi organlarining, mahalliy davlat hokimiyati organlarining mehnatni muhofaza qilish sohasidagi faoliyatini muvofiqlashtirib boradi;

mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozori professional ishtirokchilarining yagona reestrini O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan tartibda yuritadi;

mehnatni muhofaza qilishning holati monitoringini o'tkazadi;

ishlab chiqarishdagi jarohatlanishlarning sabablarini tahlil qiladi hamda davlat va xo'jalik boshqaruvi organlariga, mahalliy davlat hokimiyati organlariga, yuridik va jismoniy shaxslarga bunday jarohatlanishlarning oldini olish bo'yicha takliflar kiritadi;

ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarning maxsus tekshiruvi o'tkazilishini va hisobga olinishini ta'minlaydi.

O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi qonun hujjatlariga muvofiq boshqa vakolatlarni ham amalga oshirishi mumkin.

106. O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining mehnatni muhofaza qilish sohasidagi vakolatlari nimalarda iborat?

xodimlarning dastlabki tarzda (ishga kirayotganda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) majburiy tibbiy ko'riklarini o'tkazish tartibini belgilaydi;

ishlab chiqarish muhiti omillarining zararliligi va xavfliligi, mehnat jarayonining og'irligi va tig'izligi ko'rsatkichlari bo'yicha sanitariya qoidalarini, normalarini va gigiena normativlarini belgilaydi;

mehnat sharoitlari noqulay ishlarda band bo'lgan xodimlarga beriladigan sutni (shunga teng bo'lgan boshqa oziq-ovqat mahsulotlarini), davolash-profilaktika oziq-ovqatini, gazlangan tuzli suvni (issiq sexlarda ishlovchilar uchun) berish normativlarini belgilaydi;

xodimni engilroq ishga yoki noqulay ishlab chiqarish omillari ta'sirini istisno etadigan ishga o'tkazish uchun tibbiy va boshqa ko'rsatkichlar ro'yxatini tasdiqlaydi;

xodim kasb kasalligiga chalingan deb gumon qilinganda uning mehnat sharoitlarining sanitariya-gigiena tavsifini tuzishga doir talablarni belgilaydi;

kasb kasalliklarini aniqlash va xodimlarning kasbga oid mehnat qobiliyatini yo'qotganligi darajasini aniqlash uchun yo'llanma berish tartibini belgilaydi.

O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi qonun hujjatlariga muvofiq boshqa vakolatlarni ham amalga oshirishi mumkin.

107. Ishga qabul qilishda va boshqa ishga o'tkazishda mehnatni muhofaza qilishga bo'lgan huquqning kafolatlari qanday?

Fuqarolarni sog'lig'ining holatiga ko'ra o'ziga to'g'ri kelmaydigan ishga qabul qilish va xodimlarni boshqa shunday ishga o'tkazish taqiqlanadi.

Fuqarolarni sog'lig'i va hayotiga yuqori darajada xavf tug'dirishi mumkinligi oldindan ayon bo'lgan ishga qabul qilish hamda xodimlarni boshqa shunday ishga o'tkazish chog'ida ish beruvchi ularni bu haqda ogohlantirishi shart.

Sog'lig'ining holatiga ko'ra engilroq ishga yoki noqulay ishlab chiqarish omillari ta'sirini istisno etadigan ishga o'tkazishga muhtoj xodimlarni ish beruvchi ana shunday ishga ularning roziligi bilan, tibbiy xulosaga muvofiq vaqtincha yoki muddatini cheklamay o'tkazishi shart.

Sog'lig'ining holatiga ko'ra engilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'sirini istisno etadigan kam haq to'lanadigan ishga o'tkazishda xodimlarning avvalgi o'rtacha oylik ish haqi O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida belgilangan tartibda va muddatlarda saqlanib qoladi.

108. Xodim bilan ish beruvchi o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi qanday asoslarga ko'ra bekor qilinishi mumkin ?

- taraflarning kelishuviga ko'ra. Ushbu asosga binoan mehnat shartnomasining barcha turlari istalgan vaqtda bekor qilinishi mumkin;

- taraflardan birining tashabbusi bilan;

- muddatning tugashi bilan;

- taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarga ko'ra;

- mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslarga ko'ra. Mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish to'g'risidagi shart mehnat shartnomasida bu shartnoma ish beruvchi tomonidan korxona rahbari, uning o'rinbosarlari, bosh buxgalter bilan, korxonada bosh buxgalter lavozimi bo'lmagan taqdirda esa, bosh buxgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim bilan tuzilganda, shuningdek qonunda yo'l qo'yiladigan boshqa hollarda ham nazarda tutilishi mumkin.

- yangi muddatga saylanmaganligi (tanlov bo'yicha o'tmaganligi) yoxud saylanishda (tanlovda) qatnashishni rad etganligi munosabati bilan.

109. Jabrlanuvchi yoki guvoh ish vaqtida sodir etilgan baxtsiz hodisa haqida ish beruvchiga darhol xabar bermagan bo'lsa, yoki ish qobiliyatini yo'qotishi darhol ro'y bermagan taqdirda qanday holatlarda tekshiruv olib boriladi?

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, (bosh) davlat mehnat texnika nazoratchisining 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.

110. Xodimga jarohat yoki sog'lig'iga boshqa shikast etkazilganda jabrlanuvchining ish haqi tarkibiga nimalar kiradi ?

Ham asosiy, ham daromad solig'i undiriladigan o'rindoshlik ish joyi bo'yicha mehnat va fuqarolik-huquqiy shartnomalar bo'yicha barcha mehnat haqi turlari; tadbirkorlik faoliyatidan olinadigan daromadi (soliq inspeksiyasi ma'lumotlari asosida); mualliflik haqi; vaqtinchalik mehnatga layoqatsizligi hamda homiladorlik va tug'ruq ta'tillari davri uchun to'langan nafaqalar kiritiladi.

Barcha ish haqi turlari soliqlar ushlab qolingunga qadar hisoblangan summalarda hisobga olinadi.

O'qish davrida to'lanadigan stipendiya (zararni qoplash to'g'risida murojaat qiluvchining xohishiga ko'ra) ish haqiga tenglashtiriladi.

111. Boquvchisini yo'qotganlik tufayli zarar to'lanishi huquqiga ega bo'lgan shaxslarga zararni to'lash haqidaqi arizaqa qanday hujjatlar ilova qilinadi?

fuqarolik holati dalolatnomalarini yozish organi (FHDYO) tomonidan boquvchining vafoti to'g'risida berilgan guvohnoma nusxasi;

vafot etgan shaxsning oila a'zolari tarkibi, shu jumladan uning qaramog'ida bo'lganlar to'g'risida fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organining ma'lumotnomasi (yoki boshqa hujjatlar) yoki sudning tegishli qarori nusxasi;

o'quv muassasasining zarar to'lanishi huquqiga ega bo'lgan, yoshi 16 dan 18 gacha bo'lgan shaxslarning o'quv yurtlarining kunduzgi bo'limlarida o'qishi to'g'risidagi ma'lumotnomasi.

To'lovlar muddatini uzaytirish uchun zarar to'lovlarini kelgusida ham olish huquqini tasdiqlovchi hujjatlar (o'qishi to'g'risida ma'lumotnomalar va boshqalar) taqdim etiladi.

112. O'zbekiston Respublikasida mehnat munosabatlarini qanday tartibga soladi?

O'zbekiston Respublikasida mehnatga oid munosabatlar mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari, jamoa kelishuvlari, shuningdek jamoa shartnomalari va boshqa lokal normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi.

Mulkchilikning barcha shaklidagi korxonalar, muassasalar, tashkilotlarda, shuningdek ayrim fuqarolar ixtiyorida mehnat shartnomasi (kontrakt) bo'yicha ishlayotgan jismoniy shaxslarning mehnatga oid munosabatlari mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi.

113. Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riq nima?

Mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlari, xodimning funksional (lavozim) vazifalariga kiradigan ishni yoki ish beruvchi tomonidan topshirilgan boshqa ishni bajarishning xavfsiz uslub va usullari bilan tanishtirish jarayoni

114. Mehnat shartnomasining taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan holatlar bo‘yicha bekor qilish deganda nima tushuniladi?

- xodim harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgan taqdirda;
- shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga tiklangan taqdirda;
- xodimni jazoga mahkum etgan sudning hukmi qonuniy kuchga kirgan taqdirda, basharti buning natijasida xodim avvalgi ishini davom ettirish imkoniyatidan mahrum etilgan bo‘lsa, shuningdek xodim sudning qaroriga binoan ixtisoslashtirilgan davolash-profilaktika muassasasiga yo‘llangan taqdirda;
- ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar buzilganligi munosabati bilan, agar yo‘l qo‘yilgan qoidabuzarlikni bartaraf etishning imkoni bo‘lmasa va u ishni davom ettirishga to‘sqinlik qilsa;
- xodimning vafoti munosabati bilan;
- qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda.

115. Kimlarga nisbatan dastlabki sinov muddati qo‘llanilmaydi yoki qonunlarda bunday qoida nazarda tutilmaganmi?

- homilador ayollarga;
- uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollarga;
- korxona uchun belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga yuborilgan shaxslarga;
- olti oygacha muddatga ishga qabul qilingan shaxslarga.

Umuman olganda, mehnat shartnomasini dastlabki sinov sharti bilan tuzilishi xar ikkala tarafga ham muayyan imkoniyat yaratib beradi. Birinchidan, ish beruvchi xodimning topshirilayotgan ishga layoqatliligini tekshirib ko‘rish imkoniyatiga ega bo‘lsa, ikkinchidan, xodimda mehnat shartnomasida shartlashilgan ishni davom ettirishning maqsadga muvofiqligi haqida bir qarorga kelish imkoniyati bo‘ladi. Albatta, dastlabki sinovni o‘tash haqida mehnat shartnomasida shartlashilgan bo‘lishi lozim. Bunday shartlashuv bo‘lmagan taqdirda xodim dastlabki sinovsiz ishga qabul qilingan deb hisoblanadi.

116. Xodimlarning vakillik organlari huquqlari qanday?

- muzokaralar olib borish, jamoa shartnomalari va kelishuvlarini tuzish, ularning bajarilishini nazorat qilish, ish beruvchiga korxonada mehnat haqidagi me‘yoriy hujjatlarni tayyorlash bo‘yicha takliflar kiritish;
- korxonani ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish masalalarini ko‘rib chiqishda ishtirok etish;
- mehnat nizolarini ko‘rib chiquvchi organlarda xodimlar manfaatlarini himoya qilish;

-ish beruvchi va ular vakil qilgan shaxslarning qarorlari mehnat haqidagi qonunlar va boshqa me'yoriy hujjatlarga zid bo'lsa, yoxud boshqacha tarzda xodimlar huquqlarini poymol qilsa, ular ustidan sudga shikoyat berish xuquqiga ega

117. Ish beruvchining xodimlar vakillik organlariga nisbatan majburiyatlari qanday?

xodimlar vakillik organlari huquqlariga rioya qilishi, ular faoliyatiga ko'maklashish;

xodimlar manfatalarga daxldor qarorlarni qabul qilishda ularning vakillik organlari bilan maslahatlashuvlar o'tkazish, mehnat haqidagi qonunlar va boshqa me'yoriy hujjatlarda nazrda tutilgan hollarda esa-ularning roziligini olish;

xodimlar vakillik organlarining takliflarini o'z vaqtida ko'rib chiqish va ularga qabul qilingan qarorlar haqida ularni asoslab yozma ravishda xabar berish;

xodimlar vakillik organlari a'zolari hech qanday moneliklarsiz korxonaga, manfatlari himoya qilinayotgan xodimlarning ish joylariga qo'yishi;

xodimlar vakillik organlariga mehnat masalalari, korxona faoliyati, boshqa ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo'yicha zarur axborotni bepul berishi;

xodimlar vakillik organlarining o'z funksiyalarini bajarishi uchun zarur sharoitlarni ta'minlash;

mehnat haqidagi qonunlar va boshqa me'yoriy hujjatlarda nazarda tutilgan boshqa vazifalarni bajarish shart.

118. O'zbekiston Respublikasining mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonuni amal qilish soxasi?

korxonalar, muassasalar va tashkilotlar (bundan buyon matnda tashkilotlar deb yuritiladi) bilan, shuningdek alohida yollovchilar bilan mehnat munosabatlarida bo'lgan xodimlarga;

ishlab chiqarish amaliyotini o'tayotgan oliy ta'lim muassasalari talabalariga, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari o'quvchilariga, boshqa ta'lim muassasalari tinglovchilariga;

tashkilotlarda ishlash uchun jalb etiladigan harbiy xizmatchilarga;

muqobil xizmatni o'tayotgan fuqarolarga;

sud hukmiga ko'ra jazoni o'tayotgan shaxslarga ular jazoni ijro etish muassasalari tomonidan belgilanadigan tashkilotlarda ishlashi davrida, shuningdek ma'muriy qamoqqa olish tarzidagi ma'muriy jazo qo'llanilgan shaxslarga, boshqa turdagi ishlarni bajarishga, shu jumladan jamiyat va davlat manfaatlarini ko'zlab tashkil etiladigan ishlarni bajarishga jalb etiladigan shaxslarga nisbatan tatbiq etiladi.

-ish beruvchilarga nisbatan ham tatbiq etiladi.

119. Xavfli ishlab chiqarish omili nima?

Ta'sir darajasi xodimning jarohat olishiga sabab bo'lishi mumkin bo'lgan ishlab chiqarish omili. Miqdoriy tavsifiga va amal qilishining davomiyligiga bog'liq ravishda ayrim zararli ishlab chiqarish omillari xavfli bo'lishi mumkin;

O'zbekiston Respublikasining Mehnat muhofazasi to'g'risidagi qonuni O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan mehnatni muhofaza qilish davlat qo'mitasi amalga oshiradi.

120. Ishlab chiqarish muhiti nima?

Mehnat faoliyati jarayonida xodimga ta'sir ko'rsatuvchi kimyoviy, biologik, fizik va ijtimoiy omillarning yig'indisi

121. Mehnatning xavfsiz shart-sharoitlari nima?

Zararli va (yoki) xavfli ishlab chiqarish omillarining xodimga ta'siri istisno etiladigan yoxud ularning ta'siri darajasi belgilangan normativlardan ortiq bo'lmagan mehnat sharoitlari holati;

122. Mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan ish o'rinlarini attestatsiyadan o'tkazish?

Ish joylarida mehnat sharoitlarini, mehnat jarayonlarining og'irligi va tig'izligini hamda asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligini baholash, zararli va xavfli ishlab chiqarish omillarini baholash, shuningdek mehnat sharoitlarini, mehnat jarayonining og'irligi va tig'izligini qonun hujjatlarida belgilangan talablarga muvofiqlashtirish maqsadida o'tkaziladigan kompleks tadbirlar;

123. Ishlab chiqarish faoliyati ?

Mahsulot ishlab chiqarish, xom ashyoni qayta ishlash, ishlar bajarish, xizmatlar ko'rsatish chog'ida amalga oshiriladigan harakatlar yig'indisi;

124. Shaxsiy himoya vositalari ?

Xodimga zararli ishlab chiqarish omili va (yoki) xavfli ishlab chiqarish omili ta'sirining oldini olish yoki uni kamaytirish, shuningdek ifloslanishlardan himoyalash uchun foydalaniladigan texnik vositalar va boshqa vositalar.

125. Qaysi ish o‘rinlarining mehnat sharoitlari bo‘yicha attestatsiyasidan o‘tkaziladi?

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 ob‘ektlaridagi ish o‘rinlari.

126. Yakka mehnat nizolari bu..?

-ish beruvchi va xodim o‘rtasida mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo‘llanish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir.

127. Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi?

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

128. Yuridik shaxsni tashkil etmagan xolda va qonunchilikka muvofiq xodimlarni yollab o‘z faoliyatini amalga oshirayotgan yakka tartibdagi

Ish beruvchining qaroriga muvofiq mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha mutaxassis lavozimlari joriy etiladi yoki xizmatning funksiyalarini bajarish maxsus tayyorgarlikka ega bo‘lgan xodimga yuklatiladi.

129. Qanday hujjatlar mehnat jarohati uchun ish beruvchining aybdorligini yoki javobgarligini isbotlovchi dalil bo‘lishi mumkin:?

Baxtsiz hodisani maxsus tekshirish dalolatnomasi;

baxtsiz hodisa va ishlab chiqarishda sog‘liqqa etkazilgan boshqa xil shikastlar to‘g‘risida dalolatnoma;

sud qarori;

mehnatni muhofaza qilish va mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlariga rioya etilishini, sog‘liqqa etkazilgan zarar sabablarini nazorat qilishni amalga oshiruvchi

davlat mehnat texnika inspektori yoxud boshqa mansabdor shaxslar (organlar)ning xulosasi;

kasb kasalligi to'g'risida tibbiy xulosa;

aybdor shaxslarga ma'muriy yoki intizomiy jazo berish to'g'risidagi qaror;

kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki korxona xodimlarining boshqa vakolatli organi qarori

130. Qachon mehnat jarohati uning ish beruvchining aybi bilan sodir etilgan deb hisoblanadi?

Ish beruvchi tomonidan ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy-texnik, sanitariya-gigiena va davolash-profilaktika choralari hamda sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratish tadbirlari ta'minlanmaganligi (mehnatni muhofaza qilish, texnika xavfsizligi, sanoat sanitariyasi qoidalari va shu kabilarga rioya qilmaslik) tufayli olingan mehnat jarohati uning aybi bilan sodir etilgan deb hisoblanadi.

131. Tashkilotlarda mehnatni muxofaza qilish xizmatining majburiyatlari qanday?

Tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish xizmatini yaratish va faoliyatini tashkil etish tartibi to'g'risidagi nizom va boshqa qonun hujjatlariga muvofiq o'z zimmasiga yuklangan vazifalar va funksiyalarni zarur tarzda va samarali bajarishi;

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

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

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

132. Ish beruvchining tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish qanday amalga oshiriladi?

Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolinishi munosabati bilan xodimni uning rozilgisiz vaqtincha boshqa ishga o'tkazishga yo'l qo'yiladi. Bunday holda xodim sog'lig'iga to'g'ri kelmaydigan boshqa ishga o'tkazilishi mumkin emas.

Xodim vaqtincha boshqa ishga o'tkazilgan davrda unga bajarayotgan ishga qarab, lekin avvalgi o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda ish haqi to'lanadi.

Boshqa ishga o'tkazish muddatining chegarasi, mehnatga to'lanadigan haqning aniq miqdorlari, shuningdek ishlab chiqarish zaruriyati deb hisoblanadigan holatlar jamoa shartnomasida ko'rsatiladi, agar u tuzilmagan bo'lsa, — ish beruvchi tomonidan xodimlarning vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

133. Ish beruvchining xodimlarning vakillik organlari oldidagi majburiyatlari qanday?

xodimlar vakillik organlarining huquqlariga rioya qilish, ularning faoliyatiga ko'maklashish;

xodimlarning manfaatlariga taalluqli qarorlar qabul qilishdan oldin ularning vakillik organlari bilan maslahatlashish, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda ko'rsatilgan hollarda esa, - ularning roziligini olish;

xodimlar vakillik organlarining takliflarini o'z vaqtida ko'rib chiqish va qabul qilingan qarorlar haqida ularga yozma ravishda asosli javob berish;

xodimlarning vakillik organlari a'zolarini korxonaga, manfaatlari ifoda etilayotgan xodimlarning ish joylariga moneliksiz qo'yish;

xodimlarning vakillik organlariga mehnat, korxona faoliyati masalalariga va boshqa ijtimoiy-iqtisodiy masalalarga doir axborotni tekin berish;

xodimlarning vakillik organlariga o'z vazifalarini bajarishlari uchun zarur sharoit yaratib berish;

xodimlarning vakillik organlariga nisbatan mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan boshqa majburiyatlarni bajarish.

134. Qanday hollarda ayollar tungi vaqtlarda ishlashga, dam olish kunlarida ishlashga va xizmat safariga ruxsat etilmaydi?

Homilador ayollarni va o'n to'rt yoshga to'lmagan bolasi (o'n olti yoshga to'lmagan nogiron bolasi) bor ayollarni ularning rozilgisiz 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.

135. Mehnat bo'yicha davlat texnik inspektorlari qanday xuquqlarga ega?

nazorat va tekshiruv vazifalarini bajarish uchun zarur bo'lgan hujjatlarni, tushuntirishlarni, axborotni tashkilotlarning rahbarlari va boshqa mansabdor shaxslaridan so'rash va olish;

ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni maxsus tekshirishlardan o'tkazish yoki tekshirishda ishtirok etish;

tashkilotlarning rahbarlariga va boshqa mansabdor shaxslariga mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlari buzilishlarini bartaraf qilish haqida ijro etilishi majburiy bo'lgan ko'rsatmalarni taqdim etish;

mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlarini buzganlikda aybdor mansabdor shaxslarga nisbatan qonun hujjatlarida belgilangan tartibda choralar ko'rish haqida taqdimnomalar kiritish;

mehnatni muhofaza qilishga oid talablarga muvofiq bo'lmagan shaxsiy himoya vositalaridan va jamoaviy himoya vositalaridan foydalanishni taqiqlash;

mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlarining talablarini buzganlikda aybdor shaxslarni belgilangan tartibda ma'muriy javobgarlikka tortish;

mehnat xavfsizligi talablariga javob bermaydigan hamda xodimlarning hayoti yoki sog'lig'iga xavf tug'diradigan tashkilotlarning faoliyatini yoki asbob-uskunalaridan foydalanishni qonun hujjatlarida belgilangan tartibda to'xtatib qo'yish;

qurilishi, rekonstruksiya tugallangan ob'ektlarni foydalanishga qabul qilish bo'yicha komissiya ishida ishtirok etish va ular mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlari talablariga muvofiq bo'lmagan taqdirda tegishli xulosalar berish;

136. Tashkilotda mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimining auditi nima ?

tashkilotda mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimining mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar va normativ-huquqiy hujjatlar talablariga muvofiqligini aniqlash;

mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimining ishlashi sifatini, ishlab chiqarishdagi jarohatlanishlar va kasb kasalliklarining oldini olishga, darajasini kamaytirishga qaratilgan tadbirlar samaradorligini baholash;

aniqlangan kamchiliklarni bartaraf etishga, ishlab chiqarishdagi jarohatlanishlar va kasb kasalliklarining oldini olishga qaratilgan takliflar hamda tavsiyalar ishlab chiqish.

Tashkilotda mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimining auditi mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilari tomonidan shartnoma asosida amalga oshiriladi

137. Mehnat muhofazasi bo'yicha ishchilarni tayyorlash qaysi yo'nalishlar bo'yicha amalga oshiriladi?

Ishlab turgan vazifasi bo'yicha mutaxassislikka ega bo'lmagan, kasbini o'zgartiradigan yoki boshqa kasbni egallagan korxonalarida faoliyat ko'rsatayotgan ishchi-xodimlarning barchasi mustaqil ravishda ishlashga ruxsat etilishidan avval mehnat xavfsizligi bo'yicha o'qitilishi kerak.

Mutaxassisliklar bo'yicha o'qitilishlar maxsus ta'lim dasturlari asosida olib borilib, mavzularning bir qismi mehnatni muhofaza qilish masalalari sohasida olib boriladi.

Mutaxassislar uchun ishlab chiqarilgan dastur mutaxassislar uchun namunaviy o'quv dasturlari asosida kadrlarni tayyorlash bo'limi tomonidan ishlab chiqiladi va

tegishli ish yo'nalishidagi mutaxassislarini jalb qilgan va ishlab chiqarishning o'ziga xos shartlarini hisobga olib, korxonaning mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi bo'limi bilan kelishilgan holda, korxona rahbarining birinchi o'rinbosari- bosh muhandis tomonidan tasdiqlanadi. O'quv dasturlarida nazariy va amaliy qism bo'lishi kerak. Nazariy kursni tamomlagandan so'ng, ishchilar uchun ishlab chiqarishni o'rgatish dasturi taqdim etiladi. Dastur xavfsiz ishlash amaliyoti va usullari bo'yicha amaliy mashg'ulotlarni o'z ichiga oladi.

Nazariy va amaliy mashg'ulotlar tugagandan so'ng xodimlar tarif va malaka komissiyasida bilimlarni sinovdan o'tkaziladi.

138. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining mehnatni muhofaza qilish sohasidagi vakolatlari qanday?

mehnatni muhofaza qilish sohasidagi davlat dasturlarini tasdiqlaydi va amalga oshiradi;

davlat va xo'jalik boshqaruvi organlarining, mahalliy davlat hokimiyati organlarining mehnatni muhofaza qilish sohasidagi faoliyati muvofiqlashtirilishini ta'minlaydi;

mehnat sharoitlarining davlat ekspertizasini o'tkazish tartibini belgilaydi;

ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va kasb kasalliklarini tekshirish hamda hisobga olish tartibini belgilaydi;

tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish xizmatini tashkil etish tartibini belgilaydi;

mehnatni muhofaza qilish uchun ish beruvchi tomonidan mablag'lar ajratish, shuningdek mehnatni muhofaza qilish jamg'armalarini tuzish va ularning mablag'laridan foydalanish tartibini belgilaydi;

mehnatni muhofaza qilish sohasida xalqaro hamkorlikni amalga oshiradi.

139. Mahalliy davlat hokimiyati organlarining mehnatni muhofaza qilish sohasidagi vakolatlari?

mehnatni muhofaza qilish sohasidagi davlat dasturlarini va boshqa dasturlarni amalga oshirishda ishtirok etadi;

mehnatni muhofaza qilish sohasidagi hududiy dasturlarni tasdiqlaydi va amalga oshiradi;

davlat va xo'jalik boshqaruvi organlari tegishli hududiy bo'linmalarining mehnatni muhofaza qilish sohasidagi faoliyatini muvofiqlashtirib boradi.

140. Mehnatni muhofaza qilishni moliyalashtirish kim hisobidan amalga oshiriladi?

O'zbekiston Respublikasining Davlat byudjetidan ajratiladigan byudjet mablag'lari;

ish beruvchining o'z mablag'lari;
qonun hujjatlarida belgilangan tartibda tuzilgan mehnatni muhofaza qilish jamg'armalarining mablag'lari;
yuridik va jismoniy shaxslarning homiylik xayriyalari;
qonun hujjatlarida taqiqlanmagan boshqa manbalar.

141. Mehnatni muhofaza qilishni byudjet mablag'lari nimalarga sarflanadi?

Mehnatni muhofaza qilish uchun byudjet mablag'lari tegishli (respublika va mahalliy) byudjetlarda alohida qayd bilan ajratiladi, bu mablag'lardan boshqaruv organlarining, nazorat qiluvchi va tekshiruvchi organlarning ta'minoti, ilmiy-tadqiqot ishlarini moliyalashtirish, mehnatni muhofaza qilishga oid davlat dasturlarini va boshqa dasturlarni bajarish uchun foydalaniladi

Har bir ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish uchun zarur bo'lgan mablag'larni qonun hujjatlarida, jamoa shartnomasida, shuningdek jamoa kelishuvlarida yoki boshqa ichki normativ hujjatlarda belgilanadigan miqdorda ajratadi. Xodimlar ana shu maqsadlar uchun biror-bir chiqim qilmaydilar.

Tashkilotlar mehnatni muhofaza qilish bo'yicha jamg'armani o'zining tijorat faoliyati va boshqa faoliyatidan olinadigan foyda (daromadlar), shuningdek qonun hujjatlarida taqiqlanmagan boshqa manbalar hisobidan tashkil etishga haqlidir.

Mehnatni muhofaza qilishga mo'ljallangan mablag'lardan boshqa maqsadlar uchun foydalanilishi mumkin emas.

142. Xodimning hayoti va sog'lig'iga etkazilgan zarar uchun ish beruvchining moddiy javobgarligi?

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 etkazgan zararining o'rnini qonun hujjatlarida belgilangan tartibda to'liq hajmda qoplashi shart.

Xodimning sog'lig'iga etkazilgan 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, zararning o'zni qoplanishi huquqiga ega bo'lgan shaxslarga boquvchining vafoti bilan bog'liq holda etkazilgan zararning o'zini 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'zini qoplanadi.

Voyaga etmagan xodimning sog'lig'iga zarar etkazilgan taqdirda zararning o'zini qoplash uning avvalgi ish haqidan kelib chiqqan holda, ammo qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqining besh baravaridan kam bo'lmagan miqdorda hisoblab chiqariladi.

143. Xodimning mehnatni muhofaza qilish normalari, qoida va yo'riqnomalariga rioya etish majburiyati qanday?

Xodim mehnatni muhofaza qilish normalariga, qoida va yo'riqnomalariga, shuningdek ma'muriyatning ishni bexatar olib borish haqidagi farmoyishlariga rioya qilishi, olingan shaxsiy himoya vositalaridan foydalanishi, insonlar hayoti va sog'lig'iga bevosita xavf soladigan har qanday holat haqida, shuningdek ish jarayonida yoki u bilan bog'liq holda sodir bo'lgan har qanday baxtsiz hodisa haqida o'zining bevosita rahbarini (brigadiri, ustasi, uchastka boshlig'i va boshqalarni) darhol xabardor qilishi shart.

144. Xodimning mehnatni muhofaza qilish haqida ma'lumot olish huquqi qanday?

Xodimning mehnatni muhofaza qilish haqida ma'lumot olish huquqi

Ish beruvchi mehnat shartnomasini tuzishda va boshqa ishga o'tkazishda xodimni mehnat sharoitlari to'g'risida, shu jumladan kasb kasalliklari va boshqa kasalliklarga chalinish ehtimoli, shu bilan bog'liq holda unga beriladigan imtiyoz va kompensatsiyalar, shuningdek shaxsiy himoya vositalari haqida xabardor qilishi kerak.

Ish beruvchi xodimlarga yoki ularning vakillariga muayyan ish joyidagi va ishlab chiqarishdagi mehnatni muhofaza qilishning holati haqida ham axborot berishi shart.

145. Jamoa shartnomalari va kelishuvlari tuzishning asosiy prinsiplari nimalar?

qonun hujjatlari normalariga amal qilish;
taraflar vakillarining vakolatligi;
taraflarning teng huquqliligi;
jamoalar shartnomalari, kelishuvlari mazmunini tashkil etuvchi masalalarni tanlash va muhokama erkinligi;

majburiyatlar olishning ixtiyoriyligi;
olinayotgan majburiyatlarning haqiqatda bajarilishini ta'minlash;
tekshirib borishning muntazamligi;
javobgarlikning muqarrarliligi.

146. Mehnat shartnomasidagi o'zgarishlar qanday rasmiylashtiriladi?

Doimiy boshqa ishga o'tkazish ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi. Boshqa doimiy ishga o'tkazish haqida buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritilgan o'zgarishlar asos bo'ladi. Doimiy boshqa ishga o'tkazish haqidagi buyruq mehnat shartnomasiga kiritilgan o'zgarishlarning mazmuniga to'la muvofiq holda chiqariladi va xodimga ma'lum qilinib, tilxat olinadi. Vaqtincha boshqa ishga o'tkazish uning muddati ko'rsatilgan holda buyruq bilan rasmiylashtiriladi. Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga binoan hamda xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish haqida buyruq chiqarish uchun uning arizasi, homilador ayollarni va ikki yoshga to'lmagan bolasi bor ayollarni vaqtincha boshqa ishga o'tkazish haqida buyruq chiqarish uchun esa, — ularning arizasi va tibbiy xulosa asos bo'ladi. Xodimni ish beruvchining tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish haqida buyruq chiqarish uchun ishlab chiqarish zaruriyati yoki ishda bekor turib qolish faktining mavjudligi asos bo'ladi. Vaqtincha boshqa ishga o'tkazishlar mehnat shartnomasida aks ettirilmaydi. Mehnat shartlarini o'zgartirish, shuningdek ish joyini o'zgartirish ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi. Mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini o'zgartirish haqida buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritilgan o'zgartishlar asos bo'ladi.

Mehnat shartnomasida muayyan ish joyi aniq ko'rsatib qo'yilgan hollarda ish joyini o'zgartirish haqida buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritilgan o'zgartishlar asos bo'ladi.

147. Ishlab chiqarish korxonalarida mehnat intizomi qanday ta'minlanadi?

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

148. Yillik ta'tillarni berishda ayollarga navbatini tartibi qanday?

Homilador ayollarga va bola tuqqan ayollarga yillik ta'tillar, ularning xohishiga ko'ra, tegishli 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

149. Ob'ektlarni loyihalashtirish, qurish, rekonstruksiya qilish va ulardan foydalanish, ishlab chiqarish vositalarini ishlab chiqarish va ta'mirlash chog'ida

Mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar va normativ-huquqiy hujjatlar talablariga javob bermaydigan ob'ektlarni loyihalashtirish, qurish, rekonstruksiya qilish va ulardan foydalanishga, ishlab chiqarish vositalarini ishlab chiqarish va ta'mirlashga, texnologiyalarni joriy etishga, shu jumladan xorijdan olinganlarini joriy etishga yo'l qo'yilmaydi. Yo'l qo'yiladigan eng yuqori normativlari (konsentratsiyalari) belgilangan tartibda ishlab chiqilmagan va tegishli ekspertizalardan o'tkazilmagan zararli moddalarning ishlab chiqarishda qo'llanilishi taqiqlanadi.

150. Ish haqi saqlanmagan holda beriladigan ta'tillar beriladi?

Xodimning arizasiga ko'ra unga ish haqi saqlanmagan holda ta'til berilishi mumkin, uning davomiyligi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra belgilanadi, lekin u o'n ikki oylik davr mobaynida jami uch oydan ortiq bo'lmasligi kerak.

Quyidagi xodimlarga ularning xohishiga ko'ra, ish haqi saqlanmagan holda muqarrar tartibda ta'til beriladi:

1941 — 1945 yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlari jihatidan ularga tenglashtirilgan shaxslarga — har yili o'n to'rt kalendar kunga qadar;

ishlayotgan I va II guruh nogironlariga - har yili o'n to'rt kalendar kunga qadar;

ikki yoshdan uch yoshgacha bo'lgan bolani parvarish qilayotgan ayollarga (234-modda);

o'n ikki yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq bolani tarbiyalayotgan ayollarga — har yili o'n to'rt kalendar kunga qadar (232-modda);

mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda, shuningdek mehnat shartnomasi shartlarida nazarda tutilgan boshqa hollarda.

151. Ishlab chiqarish jihozlarining xavfsizligi qanday ta'minlanadi?

Sanoat xavfsizligi - qonun hujjatlarida, O'zbekiston Respublikasining boshqa qonunlarida, me'yoriy-huquqiy hujjatlarida, shuningdek belgilangan tartibda qabul qilingan va ishlab chiqarish xavfsizligini ta'minlaydigan me'yoriy-texnik hujjatlarda mavjud bo'lgan shartlarga, taqiqlarga va boshqa majburiy talablarga asosan amalga oshiriladi. Sanoat xavfsizligi talablari aholini va hududni favqulodda vaziyatlar, sanitariya-gigiena standartlari, atrof-muhitni muhofaza qilish, ekologiya, yong'in xavfsizligi, mehnat muhofazasi, qurilish, shuningdek davlat standartlarining talablaridan kelib chiqib, davlat me'yorlariga mos kelishi kerak.

Sanoat xavfsizligi sohasidagi munosabatlar amaldagi Qonun, O'zbekiston Respublikasi qonunlari va qonun osti hujjatlari bilan tartibga solinadi.

152. Mutaxassis rahbarlarni tayyorlash va imtihon qilish qanday amalga oshiriladi?

Xodim raxbarlik lavozimiga yoki mehnatni muhofaza qilish bo'limi mutaxassisligiga tayinlangunga qadar korxona mehnat muhofazasi bo'limi tomonidan quyidagilar bilan tanishtirilishi kerak:

- ularga topshirilgan ob'ektlardagi ishlab chiqarish sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish holati;
- ishchilarni xavfli va zararli ishlab chiqarish omillaridan himoya qilishning amaliy vositalari;
- kasb kasalliklari va jarohatlanishlar holati va ularning sabablari;
- mehnat sharoitlari va xavfsizligini takomillashtirish chora-tadbirlari;
- Ishga qabul qilingan sanadan boshlab bir oy muddatda korxona talabidagi bilimlarni sinovdan o'tkazish shartlari.

-Mehnat muhofazasi bo'yicha yo'l-yo'riqning quyidagi turlari belgilanadi: birlamchi, davriy, navbatdan tashqari

Boshqaruvga birinchi kelgan kundan boshlab, yoki bir lavozimdan boshqasiga ko'chirilganda bir oydan kechiktirmasdan rahbarlar va mutaxassislar mas'ul biriktirilgan shaxs nazorati ostida rahbariyat buyrug'iga asosan belgilangan vaqtda lavozim majburiyatlari doirasida stajirovkadan o'tadilar, keyinchalik olgan bilimlari sinovdan o'tkaziladi. Bilimlarni sinovdan o'tkazilganligi natijalari . Rahbar lavozimda ishlashga asos bo'lishi uchun bayonnoma bilan rasmiylashtiriladi. Amaldagi mehnat muhofazasi qoidalari bo'yicha o'qitilishlar xodim vaqtinchalik lavozimga tayinlangan taqdirda, ushbu lavozimga tayinlangunga qadar o'tkazilishi kerak. Vaqtinchalik lavozimga tayinlanda, amaldagi mehnat muhofazasi va xavfsizlik to'g'risidagi Nizom bo'yicha o'qitilishlar xodim ushbu lavozimga tayinlanishidan oldin amalga oshirilishi kerak. Korxonada ishlab chiqarish jarayonida rahbarlar va mutaxassislar mehnat

muhofazasi bo'yicha o'z-o'zini o'qitish uslubi bilan mehnat xavfsizligi bo'yicha ma'ruzalar, seminarlar, kurslar va konsultatsiyalar o'tiladi.

Ish beruvchi o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarning va umumiy belgilangan pensiya yoshiga etgan shaxslarning, nogironlarning, shuningdek bir qator kasblar va ishlab chiqarishlar xodimlarining O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi tomonidan belgilangan tartibda dastlabki tarzda (ishga kirayotganda) va davriy (mehnat

153. Korxona ma'muriyati tibbiy ko'riklardan o'tkazishni qanday tashkil qiladi va bu ko'riklar uchun xodimlarning o'z vaqtida va tashkiliy ravishda ishtirok etishiga

faoliyati davomida) majburiy tibbiy ko'riklardan o'tkazilishini tashkil etishi shart.

Tibbiy ko'riklar tashkilotlarga tibbiy xizmatlar ko'rsatuvchi davolash-profilaktika muassasalari tomonidan, bunday muassasalar mavjud bo'lmagan taqdirda esa tashkilot joylashgan erdagi hududiy davolash-profilaktika muassasasi tomonidan o'tkaziladi.

Qonun hujjatlariga muvofiq majburiy tibbiy ko'riklardan o'tishi lozim bo'lgan shaxslar boshqa ishga o'tkazilgan taqdirda ham tibbiy ko'riklarni o'tkazish majburiyati ish beruvchining zimmasiga yuklatiladi.

Tibbiy ko'riklardan o'tilishi munosabati bilan xodimlar chiqimdor bo'lmaydilar. Xodimlar tibbiy ko'riklardan o'tishdan bo'yin tovlashga haqli emas.

Xodimlar tibbiy ko'riklardan o'tishdan bo'yin tovlagan yoki ular o'tkazilgan tekshiruvlar natijalariga ko'ra tibbiy komissiyalar tomonidan berilgan tavsiyalarni bajarmagan taqdirda ish beruvchi ularni ishga qo'ymaslikka haqli.

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

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

154. Ish joyidagi baxtsiz hodisalarning to'g'ri va o'z vaqtida tekshirilishini va hisobga olish kim tomonidan nazorat qilinadi, shuningdek, avariya sabablarini

Baxtsiz hodisalarni tahlil qilish va hisobga olish tartibi.

Ishlab chiqarishda sodir bo'lgan baxtsiz hodisalarni o'z vaqtida va to'g'ri tekshirilishi hisobga olinishini, shuningdek, avariya sabablarini bartaraf etish bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirishni nazorat qilish:

Korxonaning yuqori turuvchi xo'jalik tashkiloti, kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki ishchilarning boshqa vakillik organi, davlat texnika nazorati inspeksiyasi, kasaba uyushmalari texnik mehnat inspektori.

155. Qayday hollarda ishchilar o'z ta'tillarini davom ettirishga yoki uni boshqa muddatga qoldirishga haqli?

Xodimlar quyidagi hollarda ta'tilni uzaytirish yoki boshqa muddatga ko'chirish huquqiga egadirlar:

vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida;

homiladorlik va tug'ish ta'tili muddati boshlanganda;

yillik ta'til o'quv ta'tiliga to'g'ri kelib qolganda;

davlat yoki jamoat vazifalarini bajarayotganda, basharti qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda bunday vazifalarni bajarish uchun xodimni ishdan ozod etish nazarda tutilgan bo'lsa. Agar ta'tildan foydalanishga to'sqinlik qiluvchi sabablar ta'til boshlangunga qadar kelib chiqqan bo'lsa, xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan ta'tildan foydalanishning yangi muddati belgilanadi. Bunday sabablar ta'til davrida kelib chiqqan hollarda ta'til tegishli kunlar soniga uzaytiriladi yoki xodim bilan ish beruvchining kelishuviga binoan ta'tilning foydalanilmay qolgan qismi boshqa muddatga ko'chiriladi.

Xodim ta'tildan foydalanishga to'sqinlik qiluvchi sabablar to'g'risida ish beruvchini xabardor qilishi shart.

156. Qaysi xodimlarga ta'til ularning xohishiga ko'ra yozgi yoki ular uchun qulay bo'lgan boshqa vaqtda berilishi?

Agar xodim belgilangan muddatda ta'tilning boshlanish vaqti to'g'risida o'z vaqtida xabardor qilinmagan yoki unga ta'til boshlangunga qadar ta'til vaqti uchun haq to'lanmagan bo'lsa, ta'til xodimning arizasiga muvofiq boshqa vaqtga ko'chiriladi.

o'n to'rt yoshga to'lmagan bitta yoki 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;

I va II guruh nogironlariga;

1941 — 1945 yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlari bo'yicha ularga tenglashtirilgan shaxslarga;

o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarga;

ta'lim muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'qiyotganlarga;

jamoat shartnomasi, kelishuviga nazarda tutilgan boshqa hollarda.

Ishlayotgan erkaklarga yillik ta'til ularning xohishlariga binoan xotinlarining homiladorlik va tug'ish ta'tili davrida beriladi.

Ta'tildan foydalanishning jadvalda belgilangan vaqti xodim bilan ish beruvchining kelishuviga binoan o'zgartirilishi mumkin.

157. Xodimning mehnat ta'tili boshqa vaqtga ko'chirish qanday amalga oshiriladi?

Xodimlar quyidagi hollarda ta'tilni uzaytirish yoki boshqa muddatga ko'chirish huquqiga egadirlar:

vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida;

homiladorlik va tug'ish ta'tili muddati boshlanganda;

yillik ta'til o'quv ta'tiliga to'g'ri kelib qolganda;

davlat yoki jamoat vazifalarini bajarayotganda, basharti qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda bunday vazifalarni bajarish uchun xodimni ishdan ozod etish nazarda tutilgan bo'lsa.

Agar ta'tildan foydalanishga to'sqinlik qiluvchi sabablar ta'til boshlangunga qadar kelib chiqqan bo'lsa, xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan ta'tildan foydalanishning yangi muddati belgilanadi. Bunday sabablar ta'til davrida kelib chiqqan hollarda ta'til tegishli kunlar soniga uzaytiriladi yoki xodim bilan ish beruvchining kelishuviga binoan ta'tilning foydalanilmay qolgan qismi boshqa muddatga ko'chiriladi. Xodim ta'tildan foydalanishga to'sqinlik qiluvchi sabablar to'g'risida ish beruvchini xabardor qilishi shart.

Agar xodim belgilangan muddatda ta'tilning boshlanish vaqti to'g'risida o'z vaqtida xabardor qilinmagan yoki unga ta'til boshlangunga qadar ta'til vaqti uchun haq to'lanmagan bo'lsa, ta'til xodimning arizasiga muvofiq boshqa vaqtga ko'chiriladi.

158. Ish beruvchi ta'til vaqtida xodimni ishga chaqirishga haqlimi?

Ta'tildan chaqirib olishga faqat xodimning roziligi bilan yo'l qo'yiladi. SHu munosabat bilan ta'tilning foydalanilmay qolgan qismi xodimga mazkur ish yili davomida boshqa vaqtda berilishi yoki ushbu Kodeksning 143-moddasi beshinchi, oltinchi va ettinchi qismlarida nazarda tutilgan talablarga rioya qilgan holda keyingi ish yilining ta'tiliga qo'shib qo'yilishi kerak.

159. Yillik mehnatga haq to'lash qanday tartibda amalga oshiriladi?

Yillik ta'tillar davri uchun xodimga o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda haq to'lash kafolatlanadi (169-modda).

Ta'til uchun haq to'lash jamoa shartnomasida belgilangan muddatlarda, lekin ta'til boshlanmasidan oldingi oxirgi ish kunidan kechikmay amalga oshiriladi.

160. Ish haqi saqlanmagan holda beriladigan ta'tillar qanday hollarda beriladi?

Xodimning arizasiga ko'ra unga ish haqi saqlanmagan holda ta'til berilishi mumkin, uning davomiyligi xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra belgilanadi, lekin u o'n ikki oylik davr mobaynida jami uch oydan ortiq bo'lmashligi kerak.

Quyidagi xodimlarga ularning xohishiga ko'ra, ish haqi saqlanmagan holda muqarrar tartibda ta'til beriladi:

1941 — 1945 yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlari jihatidan ularga tenglashtirilgan shaxslarga — har yili o'n to'rt kalendar kunga qadar;

ishlayotgan I va II guruh nogironlariga — har yili o'n to'rt kalendar kunga qadar;

ikki yoshdan uch yoshgacha bo'lgan bolani parvarish qilayotgan ayollarga o'n ikki yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq bolani tarbiyalayotgan ayollarga — har yili o'n to'rt kalendar kunga qadar;

mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda, shuningdek mehnat shartnomasi shartlarida nazarda tutilgan boshqa hollarda.

161. O'n ikki yoshdan kichik bo'lgan ikki yoki undan ortiq bolasi bor ayollar uchun qanday qo'shimcha ijtimoiy ta'til mavjud?

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.

162. Inson tanasida elektr toki ta'siri qanday?

Agar kishi elektr qurilmalari yoki elektr uzatish simlarining izolyasiyalanmagan qismiga tegib ketishi yoki energiya bilan ta'minlangan mashina va mexanizmlarning metall qismlari bilan bevosita bilan aloqada bo'lsa, elektr toki urishi xavfi yuqori bo'ladi.

Tok oqimining limit qiymatlari va unga nisbatan inson tanasining ta'siri

<i>His etish holati</i>	<i>Ta'sir xarakteri</i>	<i>Odamdan o'tadigan tok kuchi, mA</i>	
		<i>O'zgaruvchan (50-60 Gs)</i>	<i>O'zgarmas</i>

<i>Engil his etish darajasi</i>	Barmoqlarning engil titrashi, issiqlik sezilishi	0,5 - 1,5	5-7
<i>Qo'yib yuboradigan</i>	Mushaklar qisqaradi, qo'llar qattiq tutib turadi, lekin elektrodlardan qo'l mushaklarini ajratib olish mumkin.	8-10	20-25
<i>Qo'yib yubormaydigan tok</i>	Qo'llarning shol bo'lib qolishi. Haddan tashqari og'riq, nafas olish qiyinlashishi	20-25	50-80
<i>Halokatli tok</i>	Nafas olish tizimi va yurak faoliyati ishdan chiqadi, ko'p hollarda o'lim bilan tugaydi.	90-100	500*

163. Bino va inshootlar elektr toki xavfliligiga nisbatan qanday guruhlanadi?

«Elektr ta'minoti o'rnatish qoidalari» ga asosan, bino va inshootlar elektr qurilmalari o'rnatilishi va binolar elektr tokining inson organizmiga ta'siriga nisbatan uch guruhga bo'linadi.

O'ta xavfli binolar, xavfliligi ortib borayotgan binolar, xavfliligi mavjud bo'lmagan binolar.

164. Tanasida elektr tokining ta'siri qanday?

Elektr tokining inson organizmiga ta'siri turli ko'rinishlarda namoyon bo'ladi. Inson tanasiga ta'sir qilishi mobaynida, elektr toki elektr jarohatlanishiga va elektr toki urishiga sabab bo'ladi.

Elektr tokining termik ta'siri natijasida terining kuyib ketishi, issiqlik ta'siri natijasida - ko'z kasalligi; mexanik ta'sirda teri to'qimalarning yorilishi, suyakning shikastlanishi; Markaziy yurak-qon tomir tizimining biologik zararlanishi, bu yurakning normal ishlashi yoki nafas olish etishmovchiligining buzilishiga olib keladi; kimyoviy ta'siri - qon elektrolizidir.

165. Elektr qurilmalariga xizmat ko'rsatuvchi xodimlarga qo'yiladigan asosiy talablar qanday?

Elektr ta'minoti va tarmoqlarini o'rnatish va ulardan foydalanish, texnik xizmat ko'rsatish uchun maxsus o'qitilgan xodimlar tayinlanishi kerak, elektr qurilmalarini ta'mirlashdan oldin xodimlar tibbiy ko'rikdan o'tgan bo'lishlari va texnik xizmat ko'rsatish qoidalariga amal qilishlari iste'molchilarning elektr-inshootlarini ishlatish uchun xavfsizlik qoidalarini bilishlari kerak.

Amalga oshirilgan ish yoki lavozimga nisbatan jabrlanganlarni tok ta'siridan ajratib olishning amaldagi usullarini bilishlari va ularga ayni paytda birinchi tibbiy

yordam ko'rsatishni ta'minlay olishi, shuningdek ikki haftalik stajirovkadan o'tkazilishi kerak.

166. Elektr tokining ta'sirini bartaraf etish yoki kamaytirish uchun qanday choralar ko'riladi?

Elektr tokining ta'sirini elektr jihozlari va mexanizmlarning boshqa o'tkazmaydigan qismlari o'tkazilganda elektr toki urishi xavfini bartaraf etish yoki kamaytirish uchun bir qator profilaktik choralar qo'llaniladi (yerga ulash, himoyalashni o'chirish, izolyasiyalanmagan metall qismlarni izolyasiya qilish, izolyasiyalovchi moslamalarini qo'llash va boshqalar)

Elektr uskunasi uzilgan uchastkalari bo'yicha ish vaqtida tasodifiy kuchlanishdan himoya qilishning eng ishonchli usuli ko'chma yerga ulashni qo'llashdir.

167. Noto'g'ri uzatilgan ta'minotda ishchilarni himoya qilishni qanday ta'minlash kerak?

168. Qanday xavfsizlik asboblari balandlikda ishlashda foydalaniladi?

Balandlikda ishlaydigan xavfsizlik asboblari montyor qisqichlari va kamarlardir. Ular 6 oydan ortiq bo'lmagan muddatda foydalanishlari mumkin. Himoya qurilmalari oxirgi o'tkazilgan sinov sanasidan boshlab muhrlanishi kerak.

169. Yerga ulash qurilmasidan qanday maqsadda foydalaniladi?

Odamlarni statik elektr toki ta'siridan himoya qilishning asosiy profilaktik vositalaridan biri yerga ulab himoya qilishdir, bu elektr qurilmaning biron bir metall qismining yer bilan bog'lashdir. Yerga ulab himoyalash o'tkazgich va yerga o'tkazuvchi simlar yordamida amalga oshiriladi.

170. Yerga ulash qurilmasi qanday talablarga javob berishi kerak?

yerga ulash qurilmasi- bir-biriga bog'langan tutash kabellar va o'tkazgichlardan iborat bo'lib, tabiiy va sun'iy turlarga bo'linadi.

Tabiiy yerga ulash qurilmasi, metall o'tkazgichlar, metall truba, yerga ulangan korpus va boshqalar ishlatiladi.

Sun'iy yerga ulash qurilmasi diametri 35-50 mm, uzunligi 2,5-3 m gacha, devorining qalinligi kamida 1,5 mm dan kam bo'lmagan vertikal metall quvurlar yerga o'rnatiladi, burchak shaklidagi metall po'latdan foydalaniladi.

Elektr qurilmalarining yerga ulovchi qismlari yerga ulash o'tkazgichlar bilan ulanadi. Sun'iy yerga ulash qurilmasi sifatida yassi va yumaloq shakldagi po'lat, mis va alyuminiy metallari ishlatiladi.

171 Yerga ulash o'tkazuvchilarni joylashtirish uchun qanday talablar qo'yiladi?

Ochiq izolyasiyalanmagan alyuminiy o'tkazgichlardan yerga o'tkazgich sifatida foydalanish mumkin emas.

Barcha holatlarda yerga o'tkazgichlari uchun po'lat uchun 100 mm dan yuqori 2 2 2, alyuminiy 35 mm va mis 25 mm dan ortiq kesim qo'llanilmaydi.

172. Yerga o'tkazgichlarini qanday holatda to'g'ri ulanadi?

Yerga ulash o'tkazgichlari elektrpayvandlash, gayka-boltlar orqali bir-biriga mustahkamlanadi,

173. Elektr qurilmalari va tizimlarini qanday hollarda yerga ulash talab etiladi?

Elektr tokiga nisbatan xavfliligi yuqori bo'lgan xonalarda 500 V kuchlanishli va undan yuqori o'zgarimas tok bilan ishlovchi elektr inshootlari, va 36 V va undan yuqori kuchlanishdagi o'zgaruvchan tok bilan ishlovchi elektr qurilmalarida yerga ulanishi shart.

174. Binolar va inshootlarning texnik holatini tekshirish deganda nima tushuniladi?

Tekshiriladigan ob'ektning ishga layoqatliligini ifoda etadigan va undan keyinchalik foydalanish, rekonstruksiya qilish imkoniyatini yoki poydevor tuprog'ini va qurilish konstruksiyalarini tuproq xususiyatlarining o'zgarishi, tayanch konstruksiyalarning deformatsion shikastlanishi, nuqsonlarini hamda haqiqiy ko'tarish qobiliyatini aniqlash yuzasidan tekshirishni o'z ichiga oladigan qayta tiklash, kuchaytirish, ta'mirlash zaruratini belgilaydigan nazorat parametrlarining ahamiyatini belgilash hamda baholash kompleks tadbirlar;

175. Nima uchun tarmoqning izolyasiya qarshiligini va yerga ulab muhofaza qilish qurilmalarning qarshiligi o'lchanadi?

Namlik, yuqori va past harorat, chang, zaharli bug'lar ta'sirida vaqt o'tishi bilan, simlarning va kabellarning izolyasiyasi sifati yomonlashadi. Natijada, elektr toki urishi xavfi ortadi.

Ushbu xavfni oldini olish uchun megommetr asbobi yordamida qarshilikni, sim va kabel izolyasiyasini vaqti-vaqti bilan o'lchab turiladi. Elektr qurilmalaridagi tarmoq

izolyasiyasi qarshiligini tekshirish ishlari kapital ta'mirdan o'tgach, keyinchalik xavfli xonalarda yiliga ikki martadan, o'ta xavfli xonalarda yiliga kamida to'rt marotaba o'tkaziladi.

176. Qanday uskunlar himoya uskunalari deyiladi?

Himoya uskunalari- xodimlarni himoya qilish, elektr uzatish liniyalari, elektr qurilmalari, elektr toki bilan ishlovchi mashinalar, elektr asboblari va boshqa elektr jihozlarini elektr jarohatidan himoya qilish uchun mo'ljallangan asboblari va qurilmalardir. Himoya vositalari 4 guruhga bo'linadi: izolyasiyalovchi; ko'chma kuchlanish o'lchagichlari va o'lchov kleshlar; vaqtinchalik ko'chma yerga ulab himoyalash, to'siqlar va ogohlantiruvchi belgilar, plakatlar; Elektr yoyidan himoyalovchi uskunalar.

177. Himoya vositalarini ishlatishdan oldin, ishchilarga qanday talablar qo'yiladi?

Ishlatishdan oldin himoya vositalarini ehtiyotkorlik bilan tekshirib ko'rish, changlardan tozalash, shuningdek bu elektr o'rnatgichning kuchlanishiga va davriy sinov muddati tugamaganligiga, tashqi zarar ko'rmaganligiga ishonch hosil qilish kerak.

178. Dielektrik botilar va himoyalovchi kalishga bo'lgan talablar qanday?

Dielektrik boti va kalishlar, qo'shimcha himoyalash vazifasini bajarishdan tashqari har qanday turdagi elektr qurilmalaridagi elektr inshootlarida qadam kuchlanishiga qarshi himoya vositasidir.

Dielektrik boti va kalishlar laklanmaydi, ular kauchukning maxsus navlaridan ishlab chiqariladi. Dielektrik kalishlar va botilar qorong'i va quruq xonada maxsus shkaflarda uchi tig'li kesuvchi asboblardan va isitgichlardan kamida 1 m uzoqlikda alohida saqlanadi. Dielektrik botilar va kalishlarni davriy sinash yiliga bir marta amalga oshiriladi.

179. Dielektrik qo'lgoplar uchun qanday talablar qo'yiladi?

Barcha mavjud himoya vositalari orasida dielektrik qo'lgoplar eng keng tarqalgan hisoblanadi.

Qo'lgoplar ikki turdagi – 1000V gacha va undan yuqori bo'lgan elektr tokidan saqlanishga moslashgan. SHuning uchun, ularni ishlatishdan oldin har safar ushbu kuchlanishga mos kelishi, shuningdek kesilgan, yirtilgan joylari yo'qligini, har bir

qo'لقopni barmoqlarida burishlar yuqligini aniqlab olish kerak. Qo'لقop,kiyimning engi ustidan kiyiladi. Periodicheskie ispytaniya perchatok doljny provoditsya odin raz v 6 mesyasev. Dielektrik qo'لقoplar davriy sinovdan har 6 oyda bir marta o'tkazilishi kerak.

180. Xavfli ishlab chiqarish ob'ektining sanoat xavfsizligi nima?

Shaxs va jamiyat hayotiy muhim manfaatlarining xavfli ishlab chiqarish ob'ektlaridagi avariylar hamda hodisalardan va ularning oqibatlaridan himoyalanganlik holati;

181. Izolyasiyalovchi to'shama va tagliklarga qo'yiladigan talablar qanday?

Izolyasiyalovchi rezina to'shama va tagliklar ikki turda tayyorlanadi: dielektrik rezinadan tayyorlangan qalinligi 3-5 mm (1000 vt kuchlanish uchun) va qalinligi 7-8 mm (1000 Vdan yuqori kuchlanishli tok uchun)

Rezina to'shama va tagliklar sirpanishini bartaraf etish uchun sirti gofrirovka qilinadi. Rezina to'shamalarning minimal hajmi 500x500 mm, va tagliklarning minimal eni esa - 500 mm.

Rezina to'shama va tagliklar har ikki yilda kamida bir marotaba davriy sinovdan o'tkazilishi kerak.

182. Xavfli ishlab chiqarish ob'ektida qo'llaniladigan texnik qurilma nima?

Xavfli ishlab chiqarish ob'ektida qo'llaniladigan va ekspluatatsiya qilinishi xavfli ishlab chiqarish ob'ektida avariya yoki noxush hodisalarga olib kelishi mumkin bo'lgan uskuna, qurilma va agregatlar.

183. Izolyasiyalovchi kleshlarga qanday talablar qo'yiladi?

Izolyasiyalovchi kleshlar tuba shaklidagi saqlagichlarga qalpoq o'rnatish va olib tashlash va boshqa maqsadlarda ishlatiladi. 1000 Vgacha bo'lgan kuchlanishda yog'och kleshlar, undan yuqori kuchlanishda bakelit, ebonit kabi materiallardan tayyorlanadi.

Izolyasiyalovchi kleshlar 1000 Vgacha bo'lgan kuchlanish uchun sinalganda o'zgaruvchan tok uchun quvvati 3 kV bo'lganda, o'zgarmas tokda-2kVgacha kuchlanish uchun 2 yilda bir marta sinovdan o'tkaziladi.

184. Baxtsiz hodisalar qanday ulullarda tahlil qilinadi?

Ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz hodisalarning sabablarini o'rganish va baholashni quyidagi usullar orqali amalga oshirish mumkin:

Monografik usul. Ushbu usul har bir baxtsiz hodisani alohida, chuqur tahlil qilish, uning aniq sabablarini o'rganishga asoslangan. Bunda ishlab chiqarish jarayonida ishlatilgan mashinalar, mexanizmlar va boshqa texnik jihozlarning mexanik holati, ishlatiladigan materiallarning tarkibi, havo va suvning sanitar-gigiyenik holati kabi omillar tekshirilib o'rganiladi.

Statistik usulda esa jarohatlanishlarning sabablari keng masshtabda, ya'ni tuman, viloyat, vazirliklar, tarmoqlar va umuman respublika miqyosida o'rganiladi. U tashkilotlar va korxonalarning baxtsiz hodisalar bo'yicha hisobotlarini statistik qayta ishlash va tahlil qilishga asoslangan bo'lib, baxtsiz hodisalar ishchilarning kasbi, yoshi, jinsi, ish staji kabi ko'rsatkichlar bo'yicha taqsimlanishini yoritadi.

Topografik usul baxtsiz hodisa ro'y bergan joyni o'rganish va tahlil qilishga asoslangan bo'lib, ushbu joyni ishlab chiqarish rejasiga yoki topografik xaritaga tushirish orqali amalga oshiriladi.

Iqtisodiy usulda esa mehnat muhofazasi uchun ajratiladigan mablag'lar va materiallarning baxtsiz hodisalarni kamaytirishga qanchalik ta'sir etishi va baxtsiz hodisalarning iqtisodiy oqibatlari o'rganiladi.

185. Xavfli ishlab chiqarish ob'ektidagi avariya sabablarini texnik jihatdan tekshirishda komissiyat kimlar kiritiladi?

hududida xavfli ishlab chiqarish ob'ekti joylashgan mahalliy davlat hokimiyati organi vakillari;

xavfli ishlab chiqarish ob'ektidan foydalanuvchi tashkilot vakillari;
qonun hujjatlariga muvofiq boshqa tashkilotlar vakillari.

Xavfli ishlab chiqarish ob'ektidagi avariya sabablarini texnik jihatdan tekshiruvchi komissiya tekshiruvga sanoat xavfsizligi, qidiruv, loyihalash, ilmiy-tadqiqot ishlari, sug'urta, uskunalarni tayyorlash sohasidagi va boshqa sohalardagi ekspert tashkilotlari, ekspertlar va mutaxassislarni jalb etishi mumkin.

186. Siqilgan va suyultirilgan gaz ballonlarini saqlash talablari qanday?

Ular ochiq oydin manbalardan va payvandlash joylaridan ajratilgan, har doim vertikal holatida, yoritilgan tomga ega bo'lgan maxsus bitta qavatli yopiq havozali joylarda saqlanishi kerak.

Barcha gaz silindrlari mos rangda bo'yalgan va aniq yorliqlarga ega bo'lishi kerak

187. Kislotalarni saqlashda xavfsizlik talablari qanday?

Kislotalar alohida shamollatiladigan joylarda shisha butilkalarda saqlanishi kerak.

Har bir shishada kislota nomi yozilgan yorliq bo'lishi kerak. Shishalarni yerga tik holatda faqat bir qatorda qo'yiladi.

188. Yonuvchan va engil alangalanuvchi suyuqliklarni saqlash uchun qanday xavfsizlik talablari qo'yiladi?

Yong'in xavfsizligi qoidalariga muvofiq, bu suyuqliklar, shuningdek yog'lar, faqat yong'inga qarshi xonalarda saqlanishi kerak.

Yonuvchan va engil alangalanuvchan suyuqliklarni ochiq idishlarda saqlash va ularni ochiq konteynerlarda tashish taqiqlanadi.

189. Elektr mashina va mexanizmlarini tozalash va moylashda qanday ehtiyot choralarini ko'riladi?

Elektr mashina va mexanizmlarini tozalash, moylash va mexanizmlarini tekshirishda mashinaning elektr motorlari tekshirilayotganda yoki ta'mirlanayotganda kuchlanish ostida qolmaslik uchun ehtiyot choralarini ko'rish zarur.

Mashinalarga xizmat ko'rsatishda xavfsizlikni ta'minlaydigan eng muhim texnik tadbirlaridan biri – lyuklarning bloklanishi, tebranish maydonlaridagi notekisliklar, ko'priksimon ko'tarish kranlarining kabinalari va boshqa mexanizmlarda ishlaganda, odamlar xavfli hududlarga kirganda avtomatik ravishda to'xtatilishni ta'minlab berish choralari ko'rilishi kerak.

190. Yuk ko'tarish mashinalari qanday sinovdan o'tkaziladi?

Texnik tekshiruv vaqtida yuk ko'tarish mashinalari tekshirilishi kerak, shuningdek, statik va dinamik sinovdan ham o'tkazilishi zarur.

191. Mehnat muhofazasi va yo'l harakati xavfsizligi xizmatlari o'zlarining rasmiy vazifalari bilan bog'liq bo'lmagan ishlarni bajarishda ishtirok etishi

Mehnatni muxofaza qilish va yo'l harakati xavfsizligi boshqarmasi mutaxassislari o'z vazifalari bilan bog'liq bo'lmagan ishlarni bajarishda ishtirok eta olmaydi.

192. Qaysi hollarda mehnat muhofazasi va harakat xavfsizligi xizmatlarining faoliyati to'xtatiladi?

198. Xavflilik va zararlilik darajasiga muvofiq mehnat sharoitlarini baholash tartibi qanday?

Mehnatni muhofaza qilish va yo'l harakati xavfsizligi xizmatlari faqat korxonaning faoliyati tugatilgan taqdirda tugatiladi.

193. Texnik qurilmalarni ekspluatatsiyadan chiqarish?

Xavfli ishlab chiqarish ob'ektlarida qo'llaniladigan texnik qurilmalardan belgilangan maqsadda yanada foydalanish mumkin emasligi yoki maqsadga muvofiq emasligi qayd etiladigan voqea;

194. Ishlab chiqarish muhiti nima?

Mehnat faoliyati jarayonida xodimga ta'sir ko'rsatuvchi kimyoviy, biologik, fizik va ijtimoiy omillarning yig'indisi

195. Mehnatning xavfsiz shart-sharoitlari?

Zararli va (yoki) xavfli ishlab chiqarish omillarining xodimga ta'siri istisno etiladigan yoxud ularning ta'siri darajasi belgilangan normativlardan ortiq bo'lmagan mehnat sharoitlari holati;

196. Qanday omillar konveer transportida xavfli vaziyatlarning mavjudligini keltirib chiqaradi?

Konveyer transportida xavfli vaziyatlarni keltirib chiqaruvchi omillar: lentaning uzilishi, lentaning o'rnidan chiqib ketishi, zanjir uzilishi, konveerdan yuklarni olishda, ishchilarni ehtiyotsizliklari natijasida harakatlanadigan qismlar ostiga tushib qolishi, ishchining ishlab turgan konveer yonida bexosdan ta'sirga tushib qolish.

197. Mehnat sharoitlari zararli va xavflilik darajasiga ko'ra qanday turlarga bo'linadi?

Mehnat sharoitlari xavflilik darajasiga ko'ra qo'yidagi darajaga bo'linadi?

- 1 sinf - maqbul mehnat sharoitlari;
- 2 sinf – zararli mehnat sharoitlari;
- 3 sinf - o'rtacha xavfli mehnat sharoitlari;
- 4 sinf –o'ta (favqulodda) zararli mehnat sharoitlari.

-Ishlab chiqarish maydonidagi zararli moddalarning tarkibiga qarab mehnat sharoitlarini baholash.

- Biologik ta'sir xususiyatiga ega mehnat sharoitlarini baholash.
- Shovqin, infratovush, ultratovush, tebranish, havo ionizatsiyasi ta'sir qiladigan ish sharoitlarini baholash.
- Ionlashtirilmagan elektromagnit nurlanishlar va radiatsiya ta'siri bo'lgan ish sharoitlarini baholash.
- Optik diapazonda ionlashmagan elektromagnit nurlanish ta'siridagi ish sharoitlarini baholash
- 6. Mikroiklim sharoitlari bo'yicha ish sharoitlarini baholash.
- 7. Sanoat binolarining yorug'lik parametrlari bo'yicha ish sharoitlarini baholash.
- 8. Ionlashtiruvchi nurlanish ta'siri ostida mehnat sharoitlarini baholash
- 10. Atmosfera bosimining darajasiga qarab mehnat sharoitlarini baholash.
- 10. Mehnat jarayonining intensivligi nuqtai nazaridan mehnat sharoitlarini baholash.
- 11. Mehnat sharoitlarini umumiy baholash.

199. EIK- indekslari nima?

EIK -indekslari havo harorati, uning harakat tezligi, namlik va atrof muhit bilan issiqlik almashinishdagi termal nurlanishning birgalikdagi ta'sirini aks ettiruvchi empirik integral ko'rsatkich hisoblanadi.

200. Ishlab chiqarishda bajariladigan ishlarning toifasi va jismoniy ishlar qanday turlarga bo'linadi?

Ishlarning toifasi – organizmning umumiy energiya sarflari asosida ishlarni og'irlik darajasiga ko'ra chegaralarini belgilab qo'yish.

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

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

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

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

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

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

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

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