

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI QISHLOQ
VA SUV XO'JALIGI VAZIRLIGI**

TOSHKENT DAVLAT AGRAR UNIVERSITETI

REFERAT

Mavzu: Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimi

Bajardi: Aliev Sh

2015

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimi

Reja:

- 1. Aholini ijtimoiy muhofaza qilishning mohiyati va tamoyillari*
- 2. Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimidagi institutlar va ularning faoliyati*
- 3. Ijtimoiy nafaqalar, ularning turlari va tayinlanish tartibi*
- 4. O'zbekistonda pensiya tizimi va uning amal qilishi*

Aholini ijtimoiy muhofaza qilishning mohiyati va tamoyillari

Ijtimoiy himoya taraqqiy etgan barcha mamlakatlarning ijtimoiy-iqtisodiy hayotidagi zaruriy unsur hisoblanadi. “Ijtimoiy himoya” atamasi birinchi marta 1935 yilda AQSHning “Ijtimoiy xavfsizlik bo’yicha Qonun” deb nomlangan huquqiy hujjatida qo’llanilgan. Mazkur qonunga ko’ra, mamlakatning har bir fuqarosining ishsizlik yoki daromadni yo’qotish, shuningdek, uning keskin kamayib ketishi (kasallik tufayli, farzand tug’ilishi natijasida, ishlab chiqarish jarohati oqibatida, nogironlik sababli) bois iqtisodiy va ijtimoiy ne’matlardan mahrum bo’lishdan himoya qiluvchi chora-tadbirlar tizimi ijtimoiy himoya deb e’tirof etilgan. Bandan keyin bu atama 1938 yili YAngi Zelandiyaning qonuniy aktida qo’llanilgan va turli mamlakat aholi qatlamlarining bu sohadagi jiddiy muammo va orzu-umidlari mazmunini oddiy va tushunarli ifodalab, tezda XMTda o’z o’rnini topdi.

“Aholini ijtimoiy muhofaza qilishi” tushunchasining iqtisodiy mazmunini aniqlashda Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) va Xalqaro Mehnat Byurosi (XMB) mutaxassislarining alohida nuqtai nazari mavjudligini ta’kidlash joiz. O’z tajribasida ular ijtimoiy himoya masalasini hal qilishda ikki asosiy yo’ldan boradilar. “Keng ma’nodagi, ya’ni inson hayoti va faoliyatining deyarli barcha sohalarini qamrab oluvchi (ijtimoiy himoya predmeti), va tor ma’nodagi, ya’ni ijtimoiy sug’urta va ijtimoiy yordamni (ijtimoiy himoya mexanizmi sifatidagi) nazarda tutuvchi XMT tomonidan asoslab berilgan xususiyatlarni inobatga oladigan bo’lsak, ijtimoiy himoya tarkibini aniqlashda bu anchagina keng ko’lam kasb etadi”. XMT mutaxassislari tor doiradagi ijtimoiy himoya qatoriga ijtimoiy sug’urta va ijtimoiy yordam choralari kiritadilar. Ayni damda ijtimoiy himoyaning bu ikki turi o’rtasida aniq farq kuzatilmaydi.

Amaldagi qonunchilikda “ijtimoiy himoya” tushunchasi nisbatan tor ma’noda ishlatilib, u turmush darajasi sohasida insonning huquq va kafolatlarini ta’minlashga yo’naltirilgan siyosatni anglatadi.

SHu bilan birga, xalqaro amaliyotga murojaat etadigan bo'lsak, aholini ijtimoiy himoyalash konsepsiyasi mehnat staji, sug'urta badallari miqdoridan qat'i nazar, murakkab hayotiy vaziyatga tushib qolgan har qanday fuqaroga davlat tomonidan (yoki uning nazorati ostida) ta'minlanadigan minimal kafolatlarning qonunchilik yo'li bilan mustahkamlab qo'yilgan bo'ladi. **Demak, aholining ijtimoiy himoyasi – bu davlat tomonidan munosib turmushni, ya'ni jamiyat rivojining zamonaviy bosqichidagi standartlarga mos moddiy ta'minotni va insonning erkin rivojlanishini ta'minlash maqsadida davlat tomonidan kafolatlanadigan va amalga oshiriladigan huquqiy, ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy tavsifdagi chora-tadbirlar majmuasidir.**

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish aholining ehtiyojmand qatlamlariga pensiya, nafaqa, imtiyozlar, xizmatlar va nomuntazam beriladigan moddiy yordam orqali beriladi.

Aholining ijtimoiy muhofaza ob'ektlariga quyidagi guruhlar kiradi:

–**pensionerlar**. Aholining bu guruhi pul ta'minoti huquqiga ega fuqarolar bo'lib, ularning bu huquqi tegishli qonunchilik xujjatlari asosida amalga oshiriladi. Muayyan pensiya yoshiga etgan fuqarolar pensionerlar bo'lib hisoblanadi (erkaklar 60 yosh, ayollar 55 yosh, ayollarga nisbatan ayrim hollar bundan istisno); nogironlikning tegishli guruhi belgilangan shaxslar. Oila boquvchisini qaramog'idagi mehnatga qobiliyatsiz oila a'zolari, shuningdek, boquvchisidan ajragan bolalarga qarash bilan mashg'ul shaxslar (14 yoshgacha bo'lgan bolalarga) uzoq vaqt muayyan kasbiy faoliyatni bajarib kelgan xodimlarning ayrim toifasi; ichki ishlar idoralarida xarbiy xizmatni o'taganlar ularning oilalari. SHu bilan birga, aholining bu toifasiga korxona, muassasa, tashkilotda ishlayotgan pensiya oluvchi fuqarolar ham kiradi. Ishlayotgan pensionerlarga keksalik bo'yicha pensiya 50 foiz miqdorida to'lanadi.

–**nogironlar**. Aholining bu toifasiga jismoniy yoki aqliy nuqsonlari borligi, turmush faoliyati cheklanganligi munosabati bilan ijtimoiy yordam va himoyaga muxtoj bo'lgan shaxslar kiradi. Bunga uning hayot faoliyatini cheklashga olib kelgan va ijtimoiy himoyaga muxtoj qilib qo'ygan jarohat yoki nuqsonlar,

kasalliklar sabab bo'ladi. Organizm funksiyasining buzilish darajasiga bog'liq holda va hayot faoliyati cheklanganligiga ko'ra birinchi, ikkinchi guruh nogironligi belgilanadi. Nogiron bolalar jismoniy yoki aqliy, sezgi nuqsonlari borligi tufayli turmush faoliyati cheklanganligi munosabati bilan ijtimoiy yordam va himoyaga muxtoj 18 yoshgacha bo'lgan shaxslardir. 16 yoshgacha bo'lgan bolalarni nogiron deb topish tibbiy-maslahat komissiyalari tomonidan, 16 yoshdan 18 yoshgacha esa – tibbiy-mehnat ekspert komissiyalari tomonidan belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

– **kam ta'minlangan oilalar.** Bular daromadi yashash minimumidan yuqori bo'lmagan oilalardir. Kam ta'minlanganlik (kambag'allik) chegarasi mutaxassislar tomonidan me'yoriy iste'mol savatchasidan kelib chiqib belgilanadi. Hozirgi kunda yangi ijtimoiy-iqtisodiy tizimga o'tish munosabati bilan bu chegarani belgilash ancha murakkab masala. Kam ta'minlangan oilalarga ko'p bolali, boquvchisini yo'qotgan, nafaqaxo'r oilalar kiradi.

– **ishsizlar.** Aholining bu toifasiga ishi va pul topish uchun biror yumushi bo'lmagan mehnatga layoqatli fuqarolar kiradi. Bundaylar aholi bandligi xizmatida ro'yxatda o'zi uchun mos ish izlash maqsadida turgan bo'lishi va topilganda ishlab keta olishi lozim. Bunda bandlik xizmati yo'nalishi bo'yicha jamoatchilik ishlarini bajarganlik uchun to'langan haq, shuningdek, ishdan ketayotgandagi va korxonadan, muassasadan, tashkilotdan ularning tugatilishi, qayta tashkil etilishi, ishchilar sonini yoki ish o'rinlarini qisqartirish bilan bog'liq holda bo'shagan fuqarolar ishsizlar deb tan olinadi. Qachonki qaror bandlik xizmati tomonidan fuqaroning turar-joyi bo'yicha bandlik xizmatiga pasport, mehnat daftarchasi yoki ularning o'rnini bosuvchi xujjatlar, shuningdek, kasbiy malakasini tasdiqlovchi, so'nggi ish joyidan ikki oy mobaynida olgan o'rtacha maoshi haqida ma'lumotnoma, birinchi marta ish izlayotgan hamda kasbga ega bo'lmaganlar pasport yoki ma'lumoti to'g'risidagi xujjatni o'n bir kundan kechikmay taqdim etsalar, bunday holda fuqarolar ishsiz deb tan olinadi.

YUqoridagi aholi guruhlari qatori aholining ijtimoiy muhofaza ob'ektlariga:

– homilador va yosh bolalarga qarash bilan bandligi tufayli ishlamayotgan ayollar;

– kasallik tufayli vaqtincha ishlamayotgan fuqarolar;

– o'quvchi yoshlar;

– mehnatga layoqatsizlarga qarash bilan band bo'lgan ishlamayotgan mehnatga layoqatli fuqarolar ham kiradi.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tamoyillari muxtoj fuqarolarga ijtimoiy yordam ko'rsatilishi chog'ida xalqaro xuquq va umuminsoniy me'yorlariga, shuningdek, milliy qadriyatlarga qat'iy amal qiladi.

Ijtimoiy yordam ko'rsatish chog'ida quyidagi tamoyillarga tayaniladi:

- ijtimoiy yordam ko'rsatishda insonparvarlik qoidalariga amal qilish;
- ijtimoiy adolat;
- ijtimoiy yordam ko'rsatishni muntazam takomillashtirib borish;
- yordamdan foydalanishning ixtiyoriyligi;
- ko'rsatiladigan yordamning turmush kechirish minimumidan kam bo'lmasligi;
- ijtimoiy yordam ko'rsatuvchi organlarning o'z faoliyatlarini oshkoralik va qonuniylik asosida amalga oshirishi;
- ijtimoiy yordam ko'rsatishga fuqarolarning o'zini-o'zi boshqarish organlarini keng jalb etish.

Aholiga ijtimoiy yordam ko'rsatishda tenglik tamoyiliga alohida e'tibor berilishi lozim. YA'ni, ijtimoiy yordam ko'rsatish chog'ida fuqaroning jinsi, irqi, millati, tili, dini, e'tiqodi, yashash joyi, shuningdek, boshqa holatlari e'tiborga olingan holda, huquqlarining har qanday cheklanishi yoki qonunda bevosita nazarda tutilmagan hollarda afzalliklar berilishi taqiqlanadi. Fuqaro o'z huquqlari kamsitilgani yuzasidan tegishli davlat idoralariga yoki bevosita sudga belgilangan muddat va tartiblarda murojaat qilishga haqli.

SHunday qilib, aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimi moddiy yordam ko'rsatish maqsadida aholining turli ijtimoiy-demografik va kasb guruhlarini, shuningdek, davlat uchun alohida xizmat ko'rsatgan fuqarolarga taqdim etiladigan

ijtimoiy pensiya, nafaqa, kompensasiya, subsidiya (pul ko'rinishida beriladigan yordam) va imtiyozlar bilan tavsiflanadi.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimidagi institutlar va ularning faoliyati

Har qanday davlatda fuqarolarni ijtimoiy muhofaza qilishni amalga oshirish bilan shug'ullanadigan ijtimoiy institutlarning butun bir tizimi mavjud. **Ijtimoiy institut – bu odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki me'yoriy jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimidan iborat.** Mazkur tartib doirasida tegishli institutlar faoliyati bilan qamrab olingan insonlarning ijtimoiy vazifalari va maqomlarini taqsimlash ro'y beradi.

Jahon tajribasining tahliliga ko'ra, ijtimoiy himoyaning beshta asosiy institutini ko'rsatish mumkin (14.1-jadval):

1. Davlat ijtimoiy yordami. Mehnatga layoqatliligi yo'qligi, ishsizligi, daromad manbai mavjud bo'lmagani sababli mustaqil ravishda o'zini moddiy ta'minlay olmagan shaxslarga davlat tomonidan beriladigan ijtimoiy yordami hisoblanadi. Bu yordam turining hajmi o'tmishdagi shaxs daromadi yoki aholining umumiy turmush darajasi bilan bog'liq emas. Ijtimoiy yordam xayrixohlik tusiga egadir. Ijtimoiy yordam doirasidagi nafaqa va yordam pullari faqatgina qonunchilikda qayd etilgan fuqarolar toifalariga beriladi. Mazkur himoya institutining asosiy jihati – bu kam

ta'minlangan aholi guruhlariga davlatning ijtimoiy-alimentli shartnomasiz yordam ko'rsatish munosabatlari (bolalikdan nogiron, boshqa erta nogiron bo'lgan shaxs, pensiya olish uchun zarur sug'urta maqomiga ega bo'lmagan fuqarolarga). Jismoniy shaxs tomonidan ijtimoiy yordam olishida uning ijtimoiy mehnat faoliyatidagi ishtiroki ahamiyatsizdir. Ushbu tizim yordam pullari muxtoj shaxsning daromadi tekshirilganidan keyin, unga daromadning minimal darajasini ta'minlash maqsadida beriladi. Asosiy sabab – yashash minimumi hajmida mablag'ning mavjud emasligidir.

Ijtimoiy himoya tizimida nafaqa va yordam puli miqdori oila a'zolarining daromadlarini hisobga olgan holda belgilanib, bu ularning umumiy daromad hajmi o'rnatilgan yashash minimumiga etishi uchun tayinlanadi. Ijtimoiy yordam institutining huquqiy asosiy insonning ijtimoiy ta'minot sohasidagi huquqlaridan kelib chiqadi va insonning konstitusiyaga ko'ra yashash huquqiga egaligiga asoslanadi. Ijtimoiy himoyaning ushbu instituti moliyaviy manbai sifatida hududiy va munisipal byudjetlar olinadi, ular umumiy soliq tizimi va maxsus maqsadda yig'iladigan soliq hisobidan shakllanadi.

2. Davlat ijtimoiy ta'minoti. Ushbu himoya shaklida avvaldan ma'lum to'lovlar bajarilganmi yoki yo'qmi, shuningdek, shaxslarning moddiy

jadval

Asosiy ijtimoiy himoya institutlarining taqqoslovchi tavsiflari

Ijtimoiy himoya institutlarining tavsifi va mexanizmlari	Ijtimoiy himoya tizimining asosiy institutlari				
	Davlat ijtimoiy yordami	Davlat ijtimoiy ta`minoti	Majburiy ijtimoiy sug`urta	Ixtiyoriy qo`shimcha ijtimoiy sug`urta	Ixtiyoriy shaxsiy sug`urta
1	2	3	4	5	6
Ijtimoiy kafolat va huquqlar vujudga kelishi asoslarini tartibga solish uslublari	Qonunga ko`ra: mehnat layoqatini yo`qotgan yoki unga ega bo`lmagan va muxtoj fuqarolarga ijtimoiy-alimentli yordam, agar ular muxtoj deb topilsa	Qonunga ko`ra: davlat xizmatida band bo`lgan ma`lum mehnat stajiga ega shaxslariga	Qonunga ko`ra: majburiy sug`urta staji yoki nogironlik, boquvchisini yo`qotgan hollarda	Kelishuv munosabatlari asosida: ma`lum sug`urta staji va jamoa (tarmoq) shartnomasi mavjudligida	SHaxsiy sug`urta shartnomasi va sug`urta to`lovlarini to`laganligi asosida
Tashkil etish tamoyillari	Butun jamiyatning mehnatga layoqatsiz va muxtojlar uchun	Davlatning ish beruvchi sifatidagi o`z yollanma	Ish beruvchi va ish bajaruvchilarning ma`suliyati, o`zaro	Ish beruvchilar kasbiy guruhlarining	Fuqarolarning ma`suliyatlilik, to`lov pullari va beriladigan

	minimal daromadini hosil qilishning hamjihatli ma`suliyati	ishchilarini pensiya bilan ta`minlash uchun javobgarlik	hamjihatlik yordami, ishchilarning o`z ma`suliyatini his etishi	ishchilarni kasb mehnati xataridan muhofaza qilish bo`yicha hamjihatlik o`zaro yordami	mablag`lar ekvivalentligiga to`laligicha rioya qilish
Moliyaviy manbalari	Soliqlar yordamida shakllanadigan byudjet manbalari	Soliqlar yordamida shakllanadigan byudjet manbalari	Ish beruvchi va ish bajaruvchilarning majburiy sug`urta to`lovlari	Ish beruvchilarning (bajaruvchi) ixtiyoriy sug`urta to`lovlari	Fuqarolarning ixtiyoriy sug`urta to`lovlari
Amal qilish mexanizmlari	Muxtojlik bahosi – barcha oila a`zolari daromadi va mulki miqdorini, shuningdek, davlat imkoniyatlarini aniqlash	Davlat byudjetining moliyaviy mablag`larini baholash, pensionerlar, pensiya miqdorini aniqlash	Mehnatga layoqatliligini yo`qotish, keksalik, kasallik, boquvchidan judo bo`lish tufayli ish haqidan mahrum	Kasb xatari tufayli mehnatga layoqatliligini yo`qotish munosabati bilan yoki nafaqaxo`rlarning	Individual kasallanish xatariga baho berish, mehnatga layoqatliligini yo`qotish

			bo'lish, ijtimoiy xafv-xatar turlarini baholash	yoshini yashab etish davri bilan bog'liq holda ish haqini yo'qotish xavfiga baho berish	
Pensiya va nafaqa miqdorini hisoblash tartibi	Ijtimoiy pensiyalar miqdori yashash minimumiga teng (o'rtacha ish haqining taxminan 20 foizi).	Pensiya va nafaqa miqdori davlat xizmatidagi ish staji va davomiyligi bilan bog'liq va o'rtacha ish haqining 55-70 foizni tashkil qiladi.	Pensiya va nafaqa miqdori sug'urta staji davomiyligi, ish haqi hajmi, pensiyaga chiqish yoshi bilan bog'liq va o'rtacha ish haqining 40-60 foizini tashkil qiladi.	Pensiya va nafaqa miqdori korxonadagi (tarmoq) ish staji bilan bog'liq va o'rtacha ish haqining 20-30 foizini tashkil qiladi.	Sug'urta to'lovlari miqdori sug'urta badallari hajmi va muddati davomiyligi bilan bog'liq.
Boshqaruv shakllari	Davlat boshqaruvi	Davlat boshqaruvi	Ish beruvchi va ish bajaruvchi ta'sis	Ish beruvchi va ish	Xususiy sug'urta kompaniyalari

			etuvchilarning o'zini-o'zi boshqarish organlari	bajaruvchilarning o'zini-o'zi boshqarish organlari	
Amal qilish uchun zarur shart-sharoitlar	Davlat byudjetidan ajratiladigan mablag'lar	Davlat byudjetidan ajratiladigan mablag'lar	Majburiy ijtimoiy sug'urtaning huquqiy, moliyaviy va tashkiliy mexanizmlarining mavjudligi	Korxonalarning barqaror va samarali faoliyati	Aholida zahira uchun mablag'larning mavjudligi, mamlakatda iqtisodiy barqarorlikning ta'minlanganligi, huquqiy davlat mavjudligi, shaxsiy sug'urta institutlarining rivojlanganligi
Ijtimoiy himoya institutining kuchli jihati	Mehnatga layoqatsiz va muxtoj aholining keksalik davridagi ijtimoiy kafolatlari	Pensiyaning yuqori va barqaror darajada bo'lishi	Pensiylar miqdorini belgilashda sug'urta staji davomiyligi va	Keksalik va nogironlikdagi himoyaning qo'shimcha	Individual moliyaviy imkoniyatlar va qo'shimcha moddiy ta'minot ehtimoli

			ish haqi hajmi hisobga olgan holda ish olib borish	mexanizmi	
Ijtimoiy himoya institutlarining zaif jihatlari	Pensiyaning past, ma'muriy xarajatlarning esa yuqori darajasi	Moliyalashning byudjet manbai, kengayishga intilish	Zarur sug'urta stajiga ega bo'lgan shaxslarning etishmasligi	Alohida korxonalarning moliyaviy imkoniyatlari cheklanganligi	Taqsimlanish fuqarolarning moliyaviy imkoniyatlari bilan cheklangan, o'rtacha va yuqori daromadga ega tabaqalar tomonidan foydalaniladi.

holati (muhtojligi) e'tiborga olinmagan holda davlat tomonidan ijtimoiy ta'minot taqdim etiladi. Mazkur ijtimoiy himoyaning moliyaviy manbalari – bu umumiy va maxsus soliqlar hisobidan shakllanadigan davlat byudjetidan to'g'ridan-to'g'ri olinadigan mablag'lar.

3. Majburiy ijtimoiy sug'urta. Bu iqtisodiy faol aholini o'z daromadini mehnatga layoqatsizligi tufayli (kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik) yoki ishsiz qolgani sababli yo'qotish xavfidan ijtimoiy himoyalash institutidir. Moliyaviy manbalar – ish beruvchilar, ishchilar (ba'zan davlat)ning o'zaro yordam va o'z-o'zi uchun ma'sul bo'lish, hamjihatlikning omillariga asoslangan sug'urta to'lovlari (badallari). Ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz hodisalarni sug'urtalash tizimlari bundan istisno, ular faqatgiga ishchilarning badallari hisobidan ta'minlanadi.

Ijtimoiy sug'urta tizimlari doirasidagi pensiya va nafaqa pullari fuqaroning sug'urta huquqiga ko'ra, shuningdek uning va ish beruvchining ushbu tizimlarning moliyalashtirilishidagi ishtirokidan kelib chiqqan holda beriladi.

Ijtimoiy-huquqiy munosabatlarning muhim tomoni – mahrum bo'lgan ish haqini o'rnini bosish omilidir. Unga ko'ra, pensiya va va nafaqa miqdorlari avvalgi ish haqi va badallar bilan bog'liq bo'lib, ma'lum sug'urta davri mavjudligi har qanday muxtojlikning tekshiruvlarsiz belgilanadi.

Majburiy sug'urta to'lovlari miqdori jamiyatda shakllangan ijtimoiy kafolat darajalari bilan bog'liq va ular ishchi va ish beruvchi o'rtasidagi (davlat ishtirokidagi) shartnomalar natijasida shakllanadi.

4. Ixtiyoriy qo'shimcha (kasbiy) ijtimoiy sug'urta. Sug'urtaning bu turi iqtisodiyotning alohida tarmoqlari yoki kompaniyalari doirasida yollanma ishchilar uchun uzoq muddatli tarmoqli va jamoa shartnomalari asosida tashkil etiladi. Odatda, ixtiyoriy qo'shimcha ijtimoiy sug'urta tizimi xususiy tusga ega bo'ladi, biroq ularning faoliyati maxsus qonunchilik bilan tartibga solinadi. Unga ko'ra, sug'urtalanuvchilar uchun ijtimoiy kafolatlar tizimi yaratiladi, jumladan: bir ish beruvchida ishlashning minimal muddati, ushbu muddat tugagach, ishchida qo'shimcha himoya turlariga huquqi paydo bo'ladi. Masalan, pensiya ta'minoti huquqi; sug'urtalanuvchi o'z ish joyini o'zgartirgan holda sug'urta bo'yicha qo'lga

kiritgan huquqlari saqlanib qoladi. Ijtimoiy himoyaning ushbu instituti tashkiliy-huquqiy shakllari sifatida alohida korxonalarning pensiya tizimlari ko'rib chiqilib, ularda pensiya faol guruhlarini tashkilot mablag'laridan ajratib qo'yilmaydigan, shuningdek, ajratilib, mustaqil kassa, jamg'arma, sug'urta kompaniyalariga ega ikki turlanish mavjud. Qo'lga kiritilgan pensiya huquqlarini amalga oshirishni kafolatlash maqsadida zahira pensiya jamg'armasi tuzilib, u korxona yoki mustaqil pensiya kassasi mablag' ajrata olmagan holda to'lov majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

So'nggi yillarda nodavlat pensiya jamg'armalari (ham tashkiliy, ham qonuniy yo'l bilan) ancha rivojlanmoqda. O'zining huquqiy maqomiga ko'ra, ular ijtimoiy ta'minotning nosavdo tashkiloti bo'lib, majburiy ijtimoiy sug'urtaga ixtiyoriy qo'shimcha shakl sifatida talqin qilinadi.

5. Fuqarolarning shaxsiy (xususiy) sug'urtasi. Sug'urtaning bu turi shartnoma asosida tuziladi va shu bois uning doiralari hamda amal qilinishi vaqt davrlari, ma'lum jismoniy shaxslarning moliyaviy imkoniyatlari, xatar turlari bilan cheklangan bo'ladi. Ushbu shakl uchun sug'urta shartnoma mavjudligi fuqarolarning o'zi uchun mas'ulligi xosdir.

SHunday qilib, yuqorida sanab o'tilgan ijtimoiy himoyaning beshta institutidan har biri o'ziga xos jihat, vazifa va qo'llanilish sohalariga egadir. Bunda eng asosiysi (moliyaviy mablag'i, keng qamrovliligi, xizmatlar xilma-xilligi va sifatiga ko'ra), bu majburiy ijtimoiy sug'urtadir. Masalan, rivojlangan mamlakatlarda mavjud ijtimoiy sug'urta turlari salmog'iga barcha ijtimoiy himoya xarajatlarining 60-70 %i, YAIMning 15-25%i to'g'ri keladi. Nobyudjet ijtimoiy jamg'armalar salmog'iga ijtimoiy himoya xarajatlarining 45%, YAIMning 8,0 %i to'g'ri keladi.

Korxona va tashkilotlarda xodimlar ijtimoiy muhofaza qilish tizimi

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish – bu xodim hayotidagi zarur manfaatlar sohasi bo'lib, uning miqdoriy va sifatiy tavsiflari davlat va

jamiyatning ijtimoiy, iqtisodiy, xuquqiy va madaniy taraqqiyoti darajasi haqida dalolat beradi. Ijtimoiy himoyalash huquqi – bu xalqaro hamjamiyatda tan olingan va davlat tomonidan kafolatlanadigan xodimning munosib hayot kechirishi uchun etarli fiziologik, ijtimoiy va ma'naviy ehtiyojlarini qondirish imkoniyatidir. Xodimlarni ijtimoiy himoyalash tizimi ko'p jihatdan mamlakatdagi tartib, jamiyatdagi osoyishtalik darajasi, iqtisodiy-ijtimoiy rivojlanishning barqarorligi va dinamikasi bilan bog'liq.

Nazariy-amaliy yondoshuvga ko'ra, ijtimoiy himoya sohasi davlat ijtimoiy siyosati va mehnat munosabatlarining eng muhim komponentlaridan biri hisoblanadi. Xalqaro Mehnat Tashkilotining 117-konvensiyasining 25-moddasi – “Ijtimoiy siyosatning asosiy maqsad va me'yorlari”ga ko'ra inson o'zining hamda oilasining salomatligi va farovon turmushi uchun zarur bo'lgan hayot darajasiga ega bo'lishiga haqlidir va bunda oziq-ovqat, kiyim-kechak, turar-joy, tibbiy xizmat, ijtimoiy himoya qilishni kiritish lozim. SHuningdek, u o'ziga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra, o'zi va oilasini ta'minlay olmay qolsa, ishsiz yoki nogiron bo'lsa ham ijtimoiy ta'minlanish huquqiga ega.

YOllanib ishlaydigan ishchi kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik yoki uning mehnatiga talab kamayishi sababli mehnatga layoqatliligini yo'qotsa (vaqtinchalik yoki muntazam ravishda) unda moddiy ta'minlanish muammosi yuzaga keladi. SHu sababli bozor iqtisodiyotida ijtimoiy himoya jamiyatning xo'jalik va ijtimoiy hayotining tarkibiy qismiga aylangan, uning tashkiliy-huquqiy shakllari esa mehnat jarayoni va ishchi kuchining takror barpo bo'lishining uzluksizligini ta'minlashga qaratilgan.

Xodimlarni ijtimoiy himoya qilish masalalaridagi ijtimoiy-mehnat munosabatlari korxona (tashkilot), tarmoq va hudud darajasida amalga oshiriladi. Ularning har biri uchun o'z aloqa va munosabatlar predmetlari xos bo'lib, bular birgalikda xodimning ijtimoiy holati hamda mehnat hayoti darajasi va sifati ko'rsatkichlarini belgilaydi.

O'z navbatida, xodimlarning ijtimoiy holati va mehnat hayotining sifati insonlar, jamoalar va ijtimoiy guruhlar turmush tarzi, faoliyatining asosiy

tavsiflovchilari bo'lib, ikki xil shaklga ega. Birinchisi – bu alohida inson, oila, ijtimoiy guruhlar holatining amaliy darajasi (ob'ektiv va sub'ektiv sabablar), ikkinchisi, ijtimoiy kafolatlar ko'rinishidagi ijtimoiy holat. Mazkur ikkinchi shakl amaldagi ijtimoiy-mehnat munosabatlarining me'yoriy-qonunchilik bilan ta'minlanishini aks ettiradi.

Xodimlarni ijtimoiy himoyalash tizimi o'z tarkibiga keng doiradagi quyidagi komponent va segmentlarni (element, shakl, mexanizm, tizim va institutlarni) qamrab oladi (8.2-jadval):

14.2-jadval

Mehnat jarayonida xodimlarni ijtimoiy himoyalash elementi, mexanizmi va tizimlarining tasnifi

Elementlar	Mexanizmlar	Tizimlar
Ijtimoiy kafolatlar – milliy darajada: mehnat, ijtimoiy qonunchilik; xavfsizlik texnikasi va mehnat gigienasi	Iqtisodiy, huquqiy, siyosiy	Davlat minimal ijtimoiy standartlar: tibbiy va kasb tanlash, ishchilarni kasbga tayyorlash
Jamoa, hududiy, tarmoq va general kelishuvlardagi ijtimoiy kafolatlar	Ijtimoiy	Mehnatni muhofaza qilish, kasbiy xavf-xatarning profilaktikasi, baholanishi, minimallashtirilishi, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni tekshirish
Xalqaro Mehnat Tashkiloti konvensiya va tavsiyalaridagi ijtimoiy kafolatlar	Iqtisodiy, huquqiy	Kasb kasalligi va ishlab chiqarishda mehnat qobiliyatini yo'qotganligini aniqlash, tibbiy, ishsizlik bo'yicha nafaqa, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan ijtimoiy sug'urta

– alohida meʼyoriy-huquqiy elementlar: ular bir tashkilotga birlashmay, oʻz-oʻzicha yoki boshqa elementlar bilan kombinasiyada amal qiladi. Ular jumlasiga mehnat va ijtimoiy huquqning qonunchilik meʼyorlarini kiritish mumkin (mehnat toʻgʻrisidagi kodekslar, pensiya taʼminoti va sogʻliqni saqlash toʻgʻrisidagi qonunlar), ushbu meʼyorlar toʻgʻridan-toʻgʻri amal qilish xususiyatiga ega: ishchilarni ishga qabul qilish va ishdan boʻshatish, ish vaqti tartiblari, ishdan tashqari vaqtdagi va tungi ishlarga haq toʻlash, ayollar va oʻsmirlar mehnatini himoyalash, pensiya va nafaqa puli, shuningdek tibbiy yordam meʼyorlarining miqdorlari;

– oʻz tarkibiga iqtisodiy, ijtimoiy, huquqiy va tashkiliy tuzilmalarni kirituvchi ijtimoiy himoya mexanizmlari; ushbu tuzilmalar himoyalashning maʼlum vazifa va turlarini (xodimlar daromadlarini himoyalash, mehnat va tibbiyot himoyasi), shuningdek ijtimoiy subʼektlar oʻrtasidagi kelishuvga erishish vositalari – tarif kelishuvlar, jamoa shartnomalari, mehnat shartnomalari kabilarni taʼminlashga qaratilgan;

– tashkiliy-huquqiy tuzilmalar koʻrinishidagi ijtimoiy himoya institutlari; ushbu tuzilmalar himoyalashning maqsadga yoʻnaltirilgan vazifalarini maʼlum yuridik maqom hamda iqtisodiy imkoniyatlar bilan muvofiq holda (majburiy va ixtiyoriy ijtimoiy sugʻurta, ijtimoiy himoya, davlat ijtimoiy taʼminoti) bajarishga moʻljallangan.

Ijtimoiy himoyaning muhim segmentlaridan biri – bu xodimlarni kasbiy xavf-xatardan himoyalash boʻlib, uning mexanizmlari 8.3-jadvalda berilgan.

jadval

Mehnatni muhofaza qilish sohasida himoya bilan taʼminlashning iqtisodiy-huquqiy va tashkiliy mexanizmi

Mehnat sharoitlari zararli va xavfli boʻlgan ish joylarida ishlab chiqarish bilan bogʻliq jarohatlanish va kasb kasalliklarini profilaktika qilish choralari	Ishlab chiqarish bilan bogʻliq sabablarga koʻra ishchilarning mehnatga layoqatligini yoʻqotish
--	--

Ishga joylashayotganda	Ish jarayonida	hollaridagi ijtimoiy himoya
Mehnat sharoitlari zararli va xavfli bo'lgan ishlarda ishlab chiqarish bilan bog'liq jarohatlanish va kasb kasalligiga uchrash xatarining yuqori darajalari haqida ogohlantirish	Tashkilot ma'muriyati (ishga oluvchilar) tomonidan ish joylarida mehnat uchun xavfsiz sharoitlar yaratilishi	Tibbiy muassasalar tomonidan kasb kasalligiga uchrashning dastlabki bosqichlaridayoq ishchilarda mehnatga layoqatlilikning yo'qotilishini aniqlash va boshqa ishga o'tishini ta'kidlash.
Ishchilar bilan tezkor mehnat shartnomasi tuzishda kasb kasalligi xatarini imkon qadar kamaytiruvchi muddatni tanlash va belgilash	Ishchilarni samarali va ishonchli jamoa va individual himoyalash bilan ta'minlash	Mehnatga layoqatlilikni yo'qotgan ishchilar va ularning oilalarining iqtisodiy himoyasini ta'minlovchi tashkilotlarga ijtimoiy sug'urta xarajatlarini qoplash
Ishga joylashayotganlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazish	Ma'muriyat tomonidan ishchilarni muntazam tarzda tibbiy ko'rikdan o'tkazishning ta'minlanishi	
Kasbiy tayyorgarlik va tavsiyalar	Ma'lum davrlarda tavsiyalar berish va kasbiy tayyorgarlikni tashkil etish	Ishlab chiqarishda jarohatlanganlarni tibbiy, ijtimoiy va kasbiy reabilitatsiyani tashkil qilish

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning ikkita, ya'ni ijtimoiy-iqtisodiy va moddiy-ashyoviy mexanizmi mavjud.

Xodimlarni ijtimoiy himoyalashning ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmining tarkibi quyidagilardan iborat:

1. Ijtimoiy-mehnat kafolatlari:

– ish vaqti davomiyligini tartibga solishni ta'minlovchi: mehnat va dam olish tartiblari, mehnat yoshi chegaralari, pensiya ta'minoti huquqiga ega bo'lish uchun mehnat stajining eng kam miqdori, ishga qabul qilishning eng kichik yosh davri. Ijtimoiy-mehnat tizimi kafolatlarining ishlab chiqilishidagi asosiy yondoshuv sifatida Xalqaro Mehnat Tashkilotining konvensiya va tavsiyalari olinadi;

– moddiy jihatidan ta'minlovchi kafolatlangan eng kam ish haqi miqdori, mehnatga haq to'lashning ta'rif setkalari, tashkilot hisobidan ta'tillar, mehnat layoqatliligini yo'qotish bilan bog'liq holda eng kam miqdordagi yordam puli va nafaqalar;

– mehnat yuklamalari miqdori – jismoniy yuklama, mehnat intensivligi va bir maromdaligi, ish tezligi, mehnatni me'yorlash;

– kasbiy-ta'lim va axborot ta'minoti – ishchilarning kasbiy tayyorlanishi tizimining mavjudligi, ayniqsa kasb xatari yuqori bo'lgan ishlab chiqarish va kasblarda.

2. Tibbiy kafolatlar:

– dastlabki va davriy tibbiy ko'riklar o'tkazish, birinchi tibbiy yordamni tashkil etish;

– ishlab chiqarishda jarohatlanganlarni davolash, mehnat layoqatliligini yo'qotilganini (shu jumladan, ishlab chiqarishda jarohatlanish va kasb kasalligi sababli) aniqlash tizimi.

3. Kompensasiya-reabilitasion kafolatlar:

– ishlab chiqarishda mehnat layoqatliligini yo'qotgani uchun moddiy ta'minlash (kompensasiyalash);

– ishlab chiqarishda jarohatlanganlarning tibbiy, ijtimoiy va kasbiy reabilitasiyasi;

– salomatlikka kasb xatari yuqori bo'lgan ishlab chiqarishda imtiyoz va kompensasiyalar to'lash (qo'shimcha ta'til, qisqartirilgan ish kuni, muddatidan oldin tayinlanadigan pensiya).

4. Tashkiliy kafolatlar:

- ish joylarida mehnatni muhofaza qilish holatlarini ekspertiza qilish;
- ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar tekshiruvini tashkil etish.

Ijtimoiy himoyaning ushbu mexanizmlari guruhini quyidagicha turkumlash mumkin:

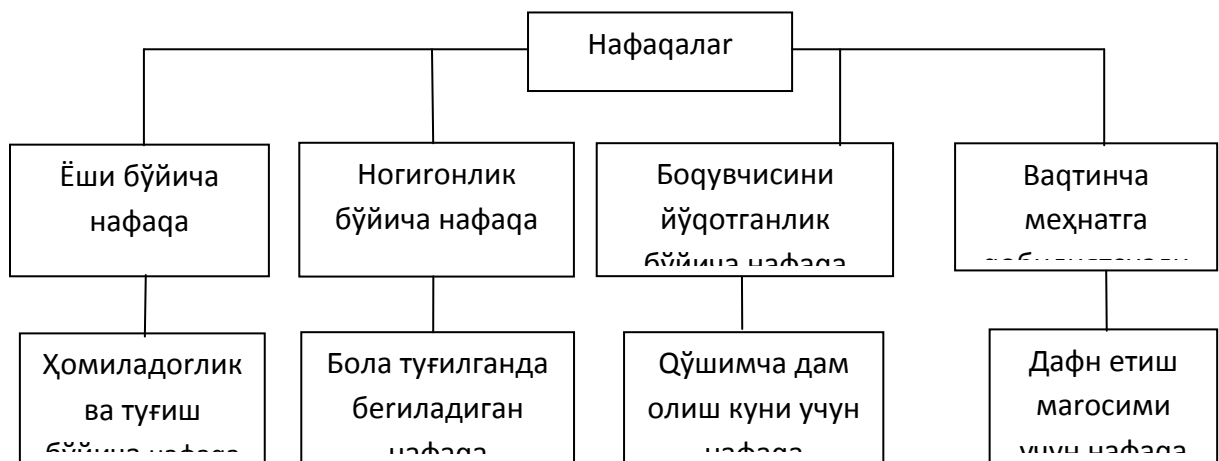
- ijtimoiy himoyaning texnik mexanizmlari – ishlab chiqarish fondlarining mexanizasiya va avtomatlashtirilishi darajasi, mehnatning jamg'arma va energiya bilan ta'minlanganligi, asosiy ishlab chiqarish bo'linmalarining holati (ularning jismoniy va ma'naviy eskirganligi nuqtai nazaridan), mehnat gigienasi va xavfsizlik texnikasi talablariga mehnat qurollari va ish joyining javob berish darajasi; ishchilarni individual va jamoa tarzda himoyalash vositalarining mavjudligi va xavfsizlik texnikasiga javob berishi;

- ijtimoiy-maishiy infratuzilma: sanitar-maishiy infratuzilmaning (dush, kiyinish xonasi, ovqatlanish joyi) mavjudligi va sanitariya talablariga javob berishi.

Ta'kidlash joizki, elementlarning ikkita katta guruhga (ijtimoiy-iqtisodiy va moddiy-ashyoviy) tasniflanishi ularning tarkibi va o'zaro bog'lanishi haqida tasavvur hosil qiladi.

Ijtimoiy nafaqalar, ularning turlari va tayinlanish tartibi

Nafaqa tegishli byudjet mablag'lari hisobidan pul mablag'larini beg'araz tarzda to'lash, aniq maqsadga yo'naltirilgan pul mablag'laridir. Ularning ayrimlarini ob'ektiv sabablarga ko'ra ish haqi yo'qotilgani tufayli belgilansa, boshqalari aholining ayrim guruhlarini ijtimoiy himoyalash maqsadida tayinlanadi. Birinchi holdagi nafaqalarga vaqtinchalik ishga layoqatsizlik, homiladorlik va tug'ruq bo'yicha, ishsizlik va boshqa shu kabi holatlar bo'yicha to'lanadiga nafaqalar kiradi. Ikkinchi turga ayollar va bolalarga bir martalik to'lovlar, bolalarni parvarishlash bilan band bo'lgan oilalarga to'lanadigan nafaqa, dafn marosimi uchun to'lanadigan nafaqa va maqsadiga ko'ra boshqa to'lovlar kiradi.



rasm. Ijtimoiy sug'urta bo'yicha nafaqa turlari

YOshi bo'yicha nafaqalar. YOshi bo'yicha nafaqa ish stajiga, ularni boqishga bo'lgan qarindoshlari bo'lmagan shaxslar: erkaklarga 65 yoshga, ayollarga 60 yoshga etganlarida tayinlanadi. Ijtimoiy ta'minot bo'limlari tekshiruviga ko'ra, nafaqa so'rab murojaat etgan shaxs qarindoshlarining moddiy nochorligi aniqlangan hollarda nafaqa o'zlarining keksa qarindoshlariga moddiy yordam ko'rsata olmaydigan qarindoshlar bor bo'lgan taqdirda ham tayinlanishi mumkin. YOshi bo'yicha nafaqa tayinlash to'g'risida murojaat etgan shaxs tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limiga ariza, ariza beruvchining yoshini tasdiqlovchi hujjat, yashash joyidan ma'lumotnoma, ariza beruvchi oilasining umumiy daromadi to'g'risida ma'lumotnoma taqdim etilishi lozim. Fuqaroning holati o'rganilib chiqqandan so'ng unga ijtimoiy ta'minot bo'limi tomonidan nafaqa tayinlanadi.

Nogironlik bo'yicha nafaqalar. Nogironlik sodir bo'lgan hollarda, ya'ni mehnat qobiliyati doimiy yoki uzoq muddatga yo'qotilganda, faqat I- va II-guruh nogironlarga tayinlanadi va to'lanadi. Fuqarolarning mehnat qobiliyatlarini yo'qotganlik darajasini aniqlash uchun tibbiy tekshirishni faqat tibbiy-mehnat ekspert komissiyalari o'zlari tasdiqlagan Nizom asosida shahar yoki tuman ijtimoiy ta'minot bo'limlari yo'llanmasi bo'yicha amalga oshiradi. Ishlab turgan yoki yashashning boshqa manbalariga ega bo'lgan I- va II-guruh nogironlarga nafaqa to'lanmaydi.

Boquvchisini yo'qotganlik bo'yicha nafaqa. Pensiya tayinlash uchun zarur bo'lgan ish stajiga ega bo'lmagan shaxs vafot etgan taqdirda uning qaramog'ida bo'lgan oila a'zolari boquvchisini yo'qotganlik bo'yicha nafaqa olish huquqiga ega.

Vafot etgan fuqoraning oila a'zolariga nafaqalar miqdori quyidagicha belgilanadi:

- oilaning uch va undan ortiq mehnatga layoqatsiz a'zosiga – vafot etgan
- fuqaro olgan yoki olish huquqiga ega bo'lgan nafaqaning 100 foizi;
- oilaning mehnatga layoqatsiz ikki a'zosiga nafaqaning 75 foizi;
- oilaning mehnatga layoqatsiz bir a'zosiga nafaqaning 50 foizi.

Boquvchisini yo'qotganlik bo'yicha nafaqa tayinlashda tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limiga boquvchisining vafot etganligi to'g'risida guvohnoma va bolalarning tug'ilganligi to'g'risidagi guvohnomalar nusxasi taqdim etiladi.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi. Nafaqaning bu turi quyidagi hollarda beriladi:

- vaqtincha mehnatga qobiliyatini yo'qotish bilan bog'liq kasallikda;
- sanatoriy-kurortlarda davolanganda;
- kasallanganda oila a'zosini parvarishlash zarur bo'lganda;
- karantinda;
- sil yoki kasb kasalligi tufayli vaqtincha boshqa ishga o'tkazilganda;
- mehnat qobiliyatini tiklash yoki yasama a'zo (protez) qo'ydirish uchun reabilitasiya muassasalariga yotqazilganda.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasini tayinlash uchun faqat belgilangan tartibda berilgan vaqtincha mehnatga layoqatsizlik (kasallik) varaqasi asos bo'ladi. Nafaqaning bu turi mehnat qobiliyati yo'qotilgan birinchi kundan to u tiklanguncha qadar yoki tibbiy-mehnat ekspertiza komissiyasi tomonidan nogironlik belgilangunga qadar beriladi.

Ishlayotgan nogironlarga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqa mehnatda mayiblanish hodisalari yoki kasb kasalligidan tashqari ketma-ket ikki

oydan va kalendar yilda uch oydan oshmagan muddatga beriladi. Ishlayotgan imtiyozli jihatdan ikkinchi jahon urushi nogironlariga tenglashtirilgan nogironlarga, CHernobil AESdagi falokat yoki uning oqibatlarini bartaraf etish bo'yicha ishlarni bajarish bilan bog'liq sabablarga ko'ra nogiron bo'lgan shaxslarga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi ketma-ket to'rt oygacha yoki kalendar yilda besh oygacha beriladi. Agar ishlayotgan nogironning vaqtincha mehnatga layoqatsizligi mehnatda mayiblanish yoki kasb kasalligi tufayli yuz bersa, nafaqa u to'la sog'ayguncha yoki mehnatda mayiblanish yoxud kasb kasalligi bilan nogironlik guruhi qayta ko'rib chiqilgunga qadar to'lanadi. Sil kasalligi oqibatida vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqa shaxs to'la sog'aygunga qadar, lekin ko'pi bilan 10 oyga beriladi. Xodim sil kasalligi bilan qayta kasallanganda yoki sil kasalligi oqibatida nogiron deb topilganda nafaqa ko'pi bilan 6 oyga beriladi.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik quyidagi davrlarga to'g'ri kelganda nafaqa to'lanmaydi:

1. Ish haqi saqlanmagan ta'til;
2. Bolani parvarishlash bo'yicha ta'til;
3. Ish vaqtincha to'xtatilganda;
4. Xodim ish (lavozim)dan chetlashtirib, mehnat haqi to'lash to'xtatib qo'yilganligi sababli ishlamaganda;
5. Ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'quv yurtlarida tahsil olish munosabati bilan berilgan qo'shimcha ta'tilda.

Bulardan tashqari, vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi ishdan yoki boshqa vazifalardan bo'yin tovlash maqsadida o'z salomatligiga ataylab ziyon etkazgan yoxud o'zini kasallikka solganda; giyohvandlik yoki mastlik bilan bog'liq harakatlar oqibatida, shuningdek, spirtli va giyohvandlik moddalarni iste'mol qilish natijasida kasallikka chalinganda; jinoyat sodir qilish vaqtida jarohatlanganda; sud qarori asosida majburiy davolanishga yuborilganda; hibsda bo'lgan davrda; sud-tibbiyot ekspertizasidan o'tish davrida berilmaydi.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi ish stajining davomiyligadan qat'iy nazar ish haqining 100 foizi miqdorida ishlayotgan ikkinchi jahon urushi qatnashchilariga; baynalminal janchilarga va ularga tenglashtirilgan boshqa shaxslarga; qaramog'ida 16 yoshga (o'quvchilar 18 yoshga) etmagan uch yoki undan ortiq bolalari bo'lgan xodimlarga; CHernobil AESdagi avariya natijasida radioaktiv ifloslanish zonasidan evakuasiya qilingan va ko'chirilgan, qon hosil qiluvchi organlar kasalliklari va xavfli o'smalar bilan bog'liq kasalliklarga chalingan xodimlarga; mehnatda mayiblanish va kasb kasalligi natijasida vaqtincha mehnatda yaroqsiz bo'lgan xodimlarga to'lanadi.

Ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lgan kasalliklar (sil kasalligi, onkologiya kasalliklari, xavfli o'simtalar, jinsiy yo'l bilan o'tadigan kasalliklar, OITS, moxov kasalligi, ruhiy kasalliklar) bo'yicha hisobga turgan xodimlarga ular tomonidan davlat ijtimoiy sug'urta badallari to'lagan davrining (umumiy ish stajining) davomiyligiga bog'liq ravishda vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi quyidagi miqdorda to'lanadi:

- umumiy ish staji 8 yil va undan ortiq bo'lgan xodimlarga ish haqining 100 foizi miqdorida;
- umumiy ish staji 5 yildan 8 yilgacha bo'lgan xodimlarga ish haqining 80 foizi miqdorida;
- umumiy ish staji 5 yilgacha bo'lgan xodimlarga ish haqining 60 foizi miqdorida.

YUqorida keltirilgan xodimlardan tashqari qolgan xodimlarga: umumiy ish staji 8 yil va undan ortiq bo'lgan xodimlarga hamda 21 yoshga etmagan chin etimlarga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi mehnat haqining 80 foizi miqdorida; umumiy ish staji 8 yilgacha bo'lgan xodimlarga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi mehnat haqining 60 foizi miqdorida to'lanadi.

Umuman, vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik bo'yicha nafaqa barcha hollarda belgilangan eng kam ish haqidan kam bo'lmasligi va nafaqa hisoblab chiqarilgan ish haqidan yuqori bo'lmasligi lozim.

Sanatoriy-kurortlarda davolanganda beriladigan nafaqa. O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Vazirligining 2005 yil 6 iyuldagi 1489-sonli «Nogironlar va pensionerlarni sanatoriya-kurort yullanmalari bilan bepul ta'minlash tartibi tug'risidagi yuriknomaga» binoan sanatoriy-kurortlarda davolanishda, agar xodimning ta'til kunlari uning davolanishi uchun etarli bo'lmasa, u holda unga sanatoriy-kurortda davolangan barcha kunlari uchun, xodimning mehnat ta'til kunlari chiqarib tashlagan holda nafaqa hisoblanadi. Xodim mehnat ta'tilidan sanatoriy-kurortga borishdan avval foydalangan bo'lsa ham nafaqa mehnat ta'tili kunini chiqarib tashlagan holda hisoblanadi. Bunda tashkilot xodimning sanatoriy-kurortda davolanishi uchun ta'tilning etmaydigan kunlari uchun xodim bilan kelishib, xodimga mehnat haqi saqlanmagan ta'til beradi. Ikkinchi jahon urushi nogironlariga, baynalminal jangchilarga, CHernobil AES falokati oqibatlarini tugatishda qatnashgan shaxslarga, shuningdek, sanatoriya davolanishni davom ettirish uchun davolash muassasalaridan o'tkir miokard infarkti bilan kasallangan, jarroxlik uslubi bilan yurakni aort-akonorar shuntrovkasi va anevarizmlari, oshqozonning yara kasalliklari, o'n ikki barmoq ichak kasalligidan davolangan va o't pufagi olib tashlashdan keyin bevosita yuborilgan xodimlarga, shuningdek, sil kasalligi bilan og'riganlarga nafaqa sanatoriya bo'lgan barcha vaqtlar uchun hisoblanadi. 16 yoshgacha bo'lgan nogiron bolani tarbiyalayotgan ota-onalardan biriga, nogiron bolaning sanatoriya davolangan barcha davri uchun unga yakka tartibda parvarishlash zarurligi to'g'risidagi tibbiy xulosa mavjud bo'lganda nafaqa beriladi.

Kasallangan oila a'zosini parvarishlash zarur bo'lganda beriladigan nafaqa. Uch yoshgacha bo'lgan bolani yoki 16 yoshgacha bo'lgan nogiron bolani parvarishlashda band bo'lgan ona kasal bo'lib, bolani parvarishlashga qurbi etmay qolgan hollarda, parvarish bilan band bo'lgan ishlayotgan boshqa oila a'zolari yoki qarindoshlariga mehnatga layoqatsizlik varaqasiga asosan nafaqa beriladi. Oilaning kasal bo'lgan a'zosiga qarash bo'yicha vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi bemor birovning parvarishiga muhtoj bo'lgan, lekin 7 kalendar kunidan oshmagan

davr uchun beriladi. 14 yoshga etmagan bemor bolaga qarash uchun vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi bolaga parvarish kerak bo'lgan, ammo 14 kalendar kunidan oshmagan davr uchun beriladi.

Homiladorlik va tuqqandan keyingi davrlar bo'yicha nafaqa.

Homiladorlik va tuqqandan keyingi davrlar ta'tili sifatida ayollarga tuqqaniga qadar 70 kalendar kun va tuqqanidan keyin 56 kalendar kun (tug'ish qiyin kechgan yoki ikki va undan ortiq bola tug'ilgan hollarda – 70 kalendar kun) ta'til beriladi. Bu nafaqani tayinlash va to'lash uchun belgilangan tartibda mehnatga layoqatsizlik varaqasi asos bo'ladi hamda ko'rsatilgan barcha davr uchun to'lanadi. Oliy, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasalarini tamomlagan va belgilangan tartibda ishga yuborilgan ayollarga ishni boshlagunga qadar homiladorlik va tug'ish bo'yicha berilgan mehnatga layoqatsizlik varaqasi asosida nafaqa ayol ishga kelishi lozim bo'lgan kundan boshlab beriladi. Ishni vaqtinchalik to'xtatish yoki ishlab chiqarish ajralmagan holda o'quv yurtlarida tahsil olish munosabati bilan berilgan qo'shimcha ta'til davrida homiladorlik va tug'ish bo'yicha ta'til berilgan holda, nafaqa ko'rsatilgan davr tugagandan keyin ayol chiqishi lozim bo'lgan kundan boshlab beriladi. Xodim yillik ta'tilda va bolani parvarishlash uchun ta'tilda bo'lgan vaqtda homiladorlik va tug'ish bo'yicha ta'til berilganda, nafaqa homiladorlik va tug'ish bo'yicha ta'tilning vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasida ko'rsatilgan barcha kunlari uchun beriladi. Bolani parvarishlash bo'yicha ta'til davri uchun nafaqa ta'rif stavkasidan (lavozim maoshidan) va ta'til boshlanishidan oldingi 12 oy mobaynida olingan mukofotlarning o'rtacha oylik summasidan hisoblab chiqariladi. Bunda vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi ochilgan kuniga bo'lgan tarif stavkasi joylarda belgilangan tuman koeffisienti va ustamalarni hisobga olgan holda olinadi.

Homiladorlik va tug'ish bo'yicha nafaqa, shu jumladan, ayrim hollarda, ya'ni mehnat shartnomasi alohida asoslarga ko'ra bekor qilingandan keyin bir oy ichida vaqtincha mehnatga layoqatsizlik yoki homiladorlik va tug'ish ta'tili boshlangan bo'lsa, nafaqa yashash joyidagi tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limi tomonidan ish haqining 100 foizi miqdorida beriladi.

Bola tug'ilganda beriladigan nafaqa. Bola tug'ilganda beriladigan bir martalik nafaqa eng kam oylik ish haqining ikki baravari miqdorida beriladi. Ish haqiga koefitsient qo'llaniladigan tumanlarda nafaqa ushbu koefitsientlarni hisobga olgan holda belgilanadi. Ishlayotgan ayollarga hamda ishlab chiqarishdan ajralgan holda oliy, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasalarida tahsil olayotgan ayollarga bola tug'ilganda beriladigan bir martalik nafaqa tegishli ish yoki o'qish joyidan to'lanadi. Ishlamaydigan va o'qimaydigan ota-onalarga bola tug'ilganda beriladigan nafaqa ijtimoiy ta'minot bo'limlari tomonidan tayinlanadi va to'lanadi. Agar ayol homiladorlik bo'yicha ta'til davrida ishdan bo'shab, shu davr mobaynida homiladorlik va tug'ish bo'yicha nafaqa olgan bo'lsa, bir martalik nafaqa umumiy asoslarda beriladi. Bola o'lik tug'ilgan hollarda nafaqa to'lanmaydi.

Qo'shimcha dam olish kuni uchun nafaqa. Bu nafaqa nogiron bolasini tarbiyalayotgan ishlovchi ota-onaning biriga bola o'n olti yoshga to'lgunga qadar davlat ijtimoiy sug'urtasi mablag'lari hisobidan bir kunlik ish haqi miqdorida haq to'lagan holda oyiga qo'shimcha bir dam olish kuni beriladi.

Dafn etish marosimi uchun beriladigan nafaqa. Dafn etish marosimi uchun nafaqa xodim yoki uning qaramog'ida bo'lgan quyidagi oila a'zolari vafot etganda beriladi:

- turmush o'rtog'i;
- 18 yoshga to'lmagan yoki vaqtincha mehnatga qobiliyatsiz (yoshidan qat'i nazar) bolalari, aka-ukalari va opa-singillari;
- ota-onasi;
- bobosi yoki buvisi.

Xodim vafot etganda dafn etish marosimi uchun nafaqa oila a'zolariga yoki dafn o'tkazishni o'z zimmasiga olgan shaxslarga tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limi tomonidan eng kam oylik ish haqining uch baravari miqdorida beriladi. Ishlamaydigan pensioner vafot etgan taqdirda dafn etish marosimi uchun nafaqa uning oilasiga yoki pensionerning dafn marosimini o'tkazgan shaxsga ikki oylik pensiya miqdorida, lekin eng kam oylik ish haqining ikki hissasidan kam

bo'lmagan miqdorida to'lanadi. Ayolning homilasi tushgan hollarda dafn etish marosimi uchun nafaqa berilmaydi.

Muddatli harbiy xizmatga chaqirilgan xodim yoki uning oila a'zosi vafot etgan taqdirda dafn etish marosimi uchun nafaqa, agar unga so'nggi ish haqi to'langan kundan bir oydan ko'p vaqt o'tmagan bo'lsa beriladi. Oliy, o'rta maxsus kasb-hunar ta'lim muassasalarida tahsil olayotgan shaxslar, maktablar, malaka oshirish institutlari o'quvchilari yoki ularning oila a'zolari vafot etganda, agar ular kurslarga, maktablarga, institutlarga korxona tomonidan yuborilgan bo'lsalar va ularning o'qish davridagi ish haqi to'la yoki qisman saqlanib qolgan bo'lsa, dafn etish marosimi uchun nafaqa eng kam oylik ish haqining uch baravari miqdorida beriladi.

Ishsizlik bo'yicha nafaqa. Qonunda belgilangan tartibda ishsiz deb tan olingan fuqarolarga ishsizlik bo'yicha nafaqa beriladi. Ishdan va ish haqidan (mehnat daromadidan) mahrum bo'lgan shaxslar uchun ishsizlik nafaqasi oldingi ish joyidagi oxirgi bir yilgi o'rtacha ish haqiga foiz nisbatida belgilanadi. Boshqa hollarda ishsizlik nafaqasi qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqi miqdoriga foiz nisbatida belgilanadi. Qaramog'ida 16 yoshga to'lmagan bolalari va boshqa kishilar bo'lgan ishsiz shaxslarga nafaqa miqdori 10 %ga oshiriladi. Ish haqiga koefitsientlar belgilangan joylarda yashovchi shaxslarga tayinlanadigan ishsizlik nafaqasi miqdorlari ularning shu joylarda yashagan davri uchun mazkur joyda noishlab chiqarish tarmoqlarining xodimlariga belgilangan koefitsientni qo'llagan holda aniqlanadi. Ishsizlik nafaqasi davlat bandlikka ko'maklashish jamg'armasi hisobidan tayinlanadi.

Ishsizlik nafaqasining quyidagi turlari farqlanadi:

1. Birinchi marta ish qidirayotganlar shaxslarga mo'ljallangan ishsizlik nafaqasi;
2. Uzoq tanaffusdan keyin ish qidirayotgan shaxslarga mo'ljallangan ishsizlik nafaqasi.

Birinchi marta ish qidirayotgan shaxslarga mo'ljallangan ishsizlik nafaqasi ilgari ishlamagan va ishsizlik nafaqasi olish huquqiga ega bo'lgan shaxslarga

mahalliy mehnat organi tomonidan kasbga tayyorlash yoki ishga joylashish imkoniyati berilmagan taqdirda, ularda qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqining kamida 75 foizi miqdorida nafaqa to'lash kafolatlanadi.

Uzoq tanaffusdan keyin ish qidirayotgan shaxslarga mo'ljallangan ishsizlik bo'yicha nafaqa uzoq (bir yildan ortiq) tanaffusdan keyin mehnat faoliyatini qayta boshlashga harakat qilayotgan ishsiz fuqarolarga to'lanadi. Bu quyidagi tarzda amalga oshiriladi:

- mutaxassisligi bo'lgan shaxslar uchun, shuningdek, 12 oy mobaynida haq to'lanadigan ish bilan bandligi 12 kalendar haftadan kam bo'lmagan shaxslar uchun, agar ularning ishga joylashishi uchun kasbga qayta o'rgatish yoki malakasini oshirish talab qilinmasa, qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqidan oz bo'lmagan miqdorda;

- boshqa hollarda, shu jumladan, mutaxassisligi bo'lmagan shaxslarga, mahalliy mehnat organi tomonidan kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirish imkoniyati berilmagan taqdirda, qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqining 75 foizi miqdorida.

Ishsiz deb e'tirof etilgan shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish quyidagi hollarda amalga oshiriladi:

- ishsiz shaxs zarur kasb malakasiga ega bo'lmaganligi tufayli unga maqbul keladigan ish tanlash mumkin bo'lmasa;

- ishsiz shaxsning kasb ko'nikmalariga mos keladigan ish yo'qligi sababli uning kasbini o'zgartirish zarur bo'lsa;

- ishsiz fuqaro avvalgi kasbi bo'yicha ish bajarish qobiliyatini yo'qotgan bo'lsa.

Ishsiz fuqarolarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish o'quv yurtlarida mehnat organlarining yo'llanmalari bo'yicha davlat bandlikka ko'maklashish jamg'armasining mablag'lari hisobidan amalga oshiriladi.

Ish beruvchi tomonidan to'lanadigan nafaqa. Nafaqaning mulkchilik shaklidan va xo'jalik yuritish usulidan qat'iy nazar, ish beruvchilar korxonada

(tashkilotda) mehnat shartnomasi tuzish asosida yollanib mehnat qiluvchi xodimlariga to'lanadigan qonun hujjatlarida nazarda tutilgan, bir yo'la beriladigan nafaqa hisoblanadi. Xodim ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz hodisa yoki boshqa xil shikastlanish tufayli sog'lig'iga zarar etganda, shuningdek, u kasb kasalligiga chalinish tufayli salomatligi yomonlashganda, ish beruvchi unga bir yillik o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda bir yo'la beriladigan nafaqa to'laydi. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa yoki kasb kasalligi tufayli xodim vafot etgan taqdirda ish beruvchi uning qaramog'ida bo'lgan shaxslarga olti yillik o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda nafaqa to'laydi. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa yoki kasb kasalligi tufayli sog'lig'iga zarar etgan yoki vafot etgan xodim qaramog'ida bo'lgan fuqarolarga nafaqa to'lash shartlari va tartibi, nafaqaning aniq miqdori tegishli qonun hujjatlarida, jamoa kelishuvlari va jamoa shartnomalarida, boshqa me'yoriy hujjatlarda belgilanadi.

O'zbekistonda pensiya tizimi va uning amal qilishi

O'zbekiston Respublikasining "Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida"gi qonuniga ko'ra, pensiya tizimining quyidagi uch turi mavjud:

- yoshga doir pensiya;
- nogironlik pensiyasi;
- boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi.

YOshga doir pensiya olish huquqiga erkaklar 60 yoshga to'lganda va ish stajlari kamida 25 yil bo'lgan taqdirda, ayollar 55 yoshga to'lganda va ish stajlari kamida 20 yil bo'lgan taqdirda ega bo'ladilar.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2006 yil 7 sentyabrdagi "2007-2010 yillarda yolg'iz keksalar, pensioner va nogironlarni aniq ijtimoiy muxofaza qilish va ularga ijtimoiy xizmat ko'rsatishni yanada kuchaytirish chora-tadbirlar Dasturi to'g'risida"gi 459-sonli Karoriga asosan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tasdiqlaydigan ro'yxatlarga muvofiq fuqarolarning ayrim toifalari imtiyozli shartlarda pensiya olish huquqiga ega bo'ladilar.

CHunonchi:

– yoshidan qatʼiy nazar pensiya olish huquqini beradigan ishlab chiqarishlar, muassasalar, ishlar, kasblar va lavozimlarning 1-sonli roʻyxati (kon sanoatidagi etakchi kasb egalari, bevosita erosti va ochiq kon ishlarida toʻliq ish kuni davomida band boʻlgan xodimlar, uchuvchilar va uchuvchi-sinovchilar tarkibiga kiruvchi xodimlarning xizmat muddati – erkaklarda 20 yil, ayollarda 15 yil boʻlganda);

– umumiy belgilangan yoshni 10 yilga qisqartirilgan holda pensiya olish huquqini beradigan ishlab chiqarishlar, muassasalar, ishlar, kasblar, lavozimlar va koʻrsatkichlarning 2-sonli roʻyxati (erosti ishlarida, mehnat sharoiti oʻta zararli va oʻta ogʻir ishlarda toʻliq ish kuni davomida band boʻlgan xodimlar, sirkalar va konsert tashkilotlari artistlarining ayrim toifalari ijodiy ishdagi staji kam 20 yil boʻlgan taqdirda);

– umumiy belgilangan yoshni 5 yilga qisqartirilgan holda pensiya olish huquqini beradigan ishlab chiqarishlar, muassasalar, ishlar, kasblar, vazifalar va koʻrsatkichlarning 3-sonli roʻyxati (urush nogironlari va ularga tenglashtirilgan shaxslar, qishloq xoʻjaligi xodimlarining ayrim toifalari, aviasiya muhandis texniklari tarkibining xodimlari, shahar yoʻlovchilar tashish transporti haydovchilari, besh va undan ortiq farzand tuqqan hamda ularni sakkiz yoshgacha tarbiyalagan ayollar, ekologiya falokati mintaqasida ishlagan fuqarolar, ijtimoiy taʼminot tizimining qariyalar, nogironlar va yolgʻiz fuqarolarga xizmat koʻrsatishda bevosita band boʻlgan xodimlar).

SHular bilan birga, belgilangan yoshni 15 yilga qisqartirilgan holda pensiya olish huquqiga pipofizar mittilik kasaliga chalinganlar (liliputlar) va gavda tuzilishida mutanosiblik buzilgan pakanalar – erkaklarga ish staji kamida 20 yil boʻlganda, ayollarga 15 yil boʻlganda ega boʻladilar.

Odatda, fuqarolar yoshga doir pensiyaga chiqqandan keyin mehnat faoliyatini davom ettirsa pensiyaning maʼlum miqdorini oladi. Lekin, ayrim ayol mutaxassislar yoshga doir pensiyaning toʻliq miqdorini olish huquqi ega.

YOshga doir pensiya olish uchun muayyan sug'urta stajiga ega bo'lish va qonunda ko'rsatilgan pensiya yoshiga erishish zarur. Sug'urta staji deganda pensiya sug'urtasi jamg'armasiga badal to'lovlari to'langan davr tushuniladi. Sug'urta stajiga qonun bo'yicha ishsizlik bo'yicha nafaqa to'lovlari davri kiritiladi. Evropa Ittifoqining ko'pgina mamlakatlarida pensiya yoshi qilib erkaklarga ham, ayollarga ham 65 yosh belgilangan. Pensiyaga chiqish uchun eng katta yosh Daniyada – erkak va ayollar uchun 67 yosh, eng kami 60 yosh – Fransiya va Italiyada belgilangan.

Sanoatning qand-shakar va konserva ishlab chiqarish tarmoqlari, paxta tozalash sanoati korxonalaridagi mavsumiy ishlarda (paxtani quritish, tozalash, yuklash, tushirish) to'liq bir mavsum ishlash pensiya tayinlash uchun bir yil mehnat stajiga o'tadi.

Pensiya ta'minoti tizimi keksalik bo'yicha asosiy va qo'shimcha pensiya va nafaqa shaklida quriladi. Keksalik bo'yicha asosiy pensiyalar qator Niderlandiya, Lyuksemburg, Buyuk Britaniya, Daniya, Irlandiya kabi mamlakatlarda oldingi ish haqi miqdoridan qat'iy nazar barcha kishilar uchun bir xil pul summalari to'lovlari orqali beriladi. Evropa Ittifoqining qolgan mamlakatlarida asosiy pensiya belgilangan vaqt mobaynidagi o'rtacha ish haqi bilan belgilanadi va pensiyaning eng kam va eng yuqori miqdori chegaralangan bo'ladi.

Qo'shimcha pensiyalar tarmoqlar yoki firmalar bo'yicha to'lanadi. Ular asosiy pensiyaning o'rtacha 10-12 foizini tashkil etadi va u nafaqat pensiyaga chiquvchilarning daromadlarini qo'llab-quvvatlash, to'ldirish usuli, balki ushbu korxonada kadrlarni mustahkamlash vositasi hisoblanadi.

Nogironlik pensiyasi. Nogironlarga nisbatan olib borilayotgan ijtimoiy siyosat ularning hayotda va jamiyat taraqqiyotida faol qatnashish imkoniyatlarini kengaytirishga, moddiy ahvollarini yaxshilashga qaratilgan. Hayot faoliyatining buzilishi darajasiga qarab birinchi, ikkinchi, uchinchi nogironlik guruhi belgilanadi.

Birinchi guruh nogironlikni belgilash uchun kasalliklar, jarohatlar, tug'ma nuqsonlar oqibatida organizm hayot faoliyatining yaqqol ko'rinib turgan cheklanishlari asos bo'ladi.

O'zbekiston Respublikasida muhtoj fuqarolarni protez-ortopediya mahsulotlari va reabilitasiya texnik vositalari bilan ta'minlash tartibi tug'risida «Yo'riqnoma» O'zbekiston Respublikasi adliya vazirligida 2003 yilning 27 martida 1229-sonli ruyxatga olingan.

Birinchi guruh nogironlik quyidagi hollarda belgilanadi:

– o'ziga o'zi xizmat qilish, harakat qilish yoki o'z xulq-atvorini nazorat qilish (o'qish, muomala qilish, harakatlanish), shuningdek, mehnat faoliyatida qatnashish mumkin bo'lmagan, bu esa o'z navbatida boshqalarning doimiy parvarishiga, yordamiga yoki nazoratiga ehtiyoj sezishga olib keladigan, to'la ijtimoiy moslashuvchanlikni yo'qotish hollarida (tetraplegiya, og'ir tetraparez, og'ir surunkali psixozlar, inkurabel xatarli o'smalar);

– harakat qilish, o'ziga o'zi xizmat qilish, o'qish yoki muomala qilish, o'zini idora qilish, o'z xulq-atvorini nazorat qilish, shuningdek, oddiy ishlab chiqarish sharoitida mehnat faoliyatida qatnashish ancha qiyinlashgani oqibatida, agar ko'rsatilgan buzilishlar doimo o'zgalarning parvarishi, yordami yoki nazorati zarurligini taqozo etuvchi ancha yaqqol ko'rinib turgan ijtimoiy moslanuvchanlikni yo'qotish hollarida (oyoqlarning doimiy falaji, har ikki qo'lning cho'ltoqligi, ya'ni har ikki panjadagi hamma barmoqlarning yo'qligi, yuqoridan uchdan bir darajada har ikki sonning cho'ltoqligi, butunlay ko'rmaslik).

Ikkinchi guruh nogironlik quyidagi hollarda belgilanadi:

– salomatligining holatiga ko'ra mehnat faoliyatida qatnasha olmaslik oqibatida ancha yaqqol ko'rinib turgan ijtimoiy moslashuvchanlikni yo'qotishda yoki mehnat faoliyati ta'sirida kasallik kechishining yomonlashishi, og'ir asoratlar paydo bo'lish xavfi tug'ilganda, shuningdek, muomala qilish, o'zini idora qilish, o'qish, o'z xulq-atvorini nazorat qilishga yaqqol qiynalishda, ammo o'zgalarning yordamiga, parvarishiga yoki nazoratiga ehtiyoj bo'lmaganda (yurakning klapan apparati shikastlanganligi yoki qon aylanishining II- va III-darajali doimiy

buzilgandagi miokard, tez avj oluvchi, tez-tez krizislarga moyil ikkinchi bosqich gipertoniya kasalligi, o'pka sirrozi, takroriy miokard infarkti, qisqa vaqt ichida takrorlangan insult, yaqin masofani ko'rolmaslik);

– og'ir surunkali kasalliklar, tayanch-harakat a'zolarining o'zaro bog'liq nuqsonlari va ko'rish qobiliyatini ancha yo'qotish oqibatida yaqqol ko'rinib turgan ijtimoiy moslashuvchanlikni yo'qotganda, shuningdek, muomala qilish, o'zini idora qilish, o'qish, o'z xulq-avorini nazorat qilish hamda oddiy sharoitdagi mehnat faoliyatida qatnashish qiyin bo'lganda, ammo o'zgalarning yordamiga, parvarishiga yoki nazoratiga ehtiyoj bo'lmaganda (ovqatlanishning kamayishi va qisqa muddatli remissiyalar ko'rinib turgan yazva kasalligining og'ir shakli, zaharlanish, tez-tez zo'rayib turadigan bronxoektatik kasallik, tez-tez xurj qiladigan tutqanoq kasalligi, qadam bosishni bir muncha buzib turadigan oyoq paraparezi).

Uchinchi guruh nogironlik quyidagi holatlarda belgilanadi:

– o'zining oldingi kasbi bo'yicha ishni davom ettirish imkoni yo'qligi oqibatida salomatlikning holatiga ko'ra kamroq malaka talab qiladigan boshqa kasbdagi ishga o'tkazish zarur bo'lgan hollarda (masalan, yuqori malakali chilangar asbobsozni qon aylanishining I- va II-darajali barqaror buzilganligi tufayli mayda buyumlarni yig'uvchilik ishiga o'tkazish; o'ng panjaning II, III va IV barmoqlari yo'qligi tufayli ip yigiruvchi ayolni mato chetini to'g'rilash ishiga o'tkazish);

– zarurat bo'lganda salomatligining holatiga ko'ra ishlab chiqarish faoliyati hajmini ancha qisqartirishga olib keladigan o'z kasbi bo'yicha ishlash sharoitlarini o'zgartirish (masalan, trest bosh hisobchisini xotiraning pasayishi, diqqat-e'tiborning kamayishi, astenizasiya vak hokazo bilan bog'liq serebral arteriosklerozga uchraganligi tufayli kichikroq muassasaga hisobchilik ishiga o'tkazish; ko'p dastgohli ishlovchi to'quvchi ayolni o'rtacha og'irlikdagi qand diabeti tufayli 1-2 ta dastgohda ishlashga o'tkazish va hokazo);

– kam malakali yoki ilgari ishlamagan shaxslarda belgilari ko'rinib turgan funksional buzilishlar oqibatida ularning ishga joylashish imkoniyatlari ancha

cheklanganda (yazva kasalligiga chalingan yordamchi ishchini bino ichidagi vaxtyorlik ishiga o'tkazish; mehnat malakasiga ega bo'lmagan, yurak-o'pka kasalliklariga chalingan ayollarning ishga joylashishining qiyingi tufayli ular nogironlar uchun mo'ljallangan artel sharoitlarida qo'l mehnatining engil turlaridagina ishlashi mumkin va hokazo);

– bajaradigan ishidan qat'iy nazar, anatomik nuqsonlar yoki funksiyalarning buzilishiga olib keluvchi deformasiyalar mavjud bo'lganda (qo'llarning nuqsonlari, panjalardagi bosh barmoqdan tashqari qolgan uch yoki to'rtta barmoqning yo'qligi, oyoqlarning nuqsonlari, yurak mushagining yoki yurak xaltasida begona jinsning mavjudligi, jag'dagi yoki tanglaydagi nuqsonlar, nafas olish etishmovchiligi).

Ta'kidlash lozimki, uchinchi guruh nogironlik belgilanadigan, ammo uzoq muddat davolanishga muxtoj shaxslarga ikkinchi guruh nogironlik belgilanishi mumkin.

Nogironlik pensiyalari mehnat qobiliyatini to'liq yoki qisman yo'qotilgan quyidagi hollarda tayinlanadi:

- mehnatda mayiblanganda yoki kasb kasalligiga uchraganda;
- umumiy kasallik (ish bilan bog'liq bo'lmagan shikastlanish, mayiblik, bolalikdan nogironlik) tufayli.

Mehnatda mayiblanganda yoki kasb kasalligiga uchraganda beriladigan nogironlik pensiyalari ish stajidan qat'iy nazar tayinlanadi. Umumiy kasallik tufayli beriladigan nogironlik pensiyalari nogironlik boshlangan paytga qadar quyidagicha ish stajiga ega bo'lgan taqdirda tayinlanadi.

jadval

Nogironlik boshlangan paytga qadar talab qilinadigan ish staji (yil)

YOsh	Ish staji (yil hisobida)
23 yoshga qadar	2
23 yoshdan 26 yoshga qadar	3
26 yoshdan 31 yoshga qadar	5
31 yoshdan 36 yoshga qadar	7

36 yoshdan 41 yoshga qadar	9
41 yoshdan 46 yoshga qadar	11
46 yoshdan 51 yoshga qadar	14
51 yoshdan 56 yoshga qadar	17
56 yosh va undan oshganda	20

20 yoshga to'lgunga qadar umumiy kasallik tufayli ish davrida yoki ishlash to'xtatilganidan keyin nogiron bo'lib qolgan shaxslarga pensiyalar ish stajidan qat'iy nazar tayinlanadi.

Agar nogironlik keltirib chiqaruvchi jarohatlanish, zaharlanish, issiq urishi, kuyish, sovuq urishi, cho'kish, elektr toki yoki yashin urishi, shuningdek, tabiiy ofatlar yoki avariylar tufayli salomatlikning boshqacha shikastlanishi mehnat vazifasini bajarishda, korxona, tashkilot hududida sodir bo'lsa, nogironlik mehnatda mayiblanish tufayli sodir bo'lgan deb hisoblanadi.

Boquvchisini yo'qotganlik pensiyalari. Vafot etgan boquvchining qaramog'ida bo'lgan mehnatga qobiliyatsiz oila a'zolari boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi olish huquqiga ega bo'ladi. Mahrumning qaramog'ida turmagan otasonasi va eri (xotini) ham, keyinchalik kun kechirish uchun zarur mablag' manbaidan mahrum bo'lib qolsalar, pensiya olish huquqiga ega bo'ladilar. Bundan tashqari, o'quvchilar 18 yoshga to'lgunga qadar boquvchisini yo'qotganlik pensiyasini olish huquqiga egadirlar.

Pensiyalar tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limlari tomonidan tayinlanib, uning miqdori ish stajining muddatiga bog'liq bo'lib, pensiyaning tayanch miqdori, ish staji uchun pensiyaning oshirilishi va pensiyaga qo'shiladigan ustama haqlardan tarkib topadi.

O'zbekiston Respublikasining "Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida"gi qonuni bilan pensiyalarning quyidagi tayanch miqdorlari belgilangan:

- yoshga doir to'liq pensiya uchun – pensiyani hisoblab chiqarish uchun olinadigan o'rtacha oylik ish haqining 55 foizi, lekin rasmiy belgilangan eng

kam oylik ish haqining kamida 100 foizi miqdorida;

- va 2-guruh nogironlariga nogironlik pensiyasi uchun – pensiyani hisoblab chiqarish uchun olinadigan oʻrtacha oylik ish haqining 55 foizi, lekin eng kam oylik ish haqining kamida 100 foizi miqdorida;
- 3-guruh nogironlariga nogironlik pensiyasi uchun – pensiyani hisoblab chiqarish uchun olinadigan oʻrtacha oylik ish haqining 30 foizi, lekin eng kam oylik ish haqining kamida 50 foizi miqdorida;
- oilaning mehnatga layoqatsiz har bir aʼzosiga boquvchisini yoʻqotganlik pensiyasi uchun – pensiyani hisoblab chiqarish uchun olinadigan oʻrtacha oylik ish haqining 30 foizi, lekin eng kam oylik ish haqining kamida 50 foizi miqdorida;
- ota-onasidan judo boʻlgan bolalarga yoki vafot etgan yolgʻiz onaning bolalariga, har bir bolaga boquvchisini yoʻqotganlik pensiyasi uchun pensiyani hisoblab chiqarish uchun olinadigan oʻrtacha oylik ish haqining 30 foizi, lekin eng kam oylik ish haqining kamida 100 foizi miqdorida.

Taʼkidlash joizki, toʻliq davlat taʼminotida turgan chin etim bolalarga boquvchisini yoʻqotganlik pensiyasi eng kam oylik ish haqining 100 foizi, ota-onasining biridan ajralgan va toʻliq davlat taʼminotida turgan bolalarga eng kam oylik ish haqining 50 foizi miqdorida pensiya toʻlanadi.

Sahovat uylarida yashovchi yolgʻiz qariyalar va nogironlarga pensiya bilan ular taʼminoti uchun sarf-xarajat oʻrtasidagi farq, lekin tayinlangan pensiyaning kamida 10 foizi, urush nogironlariga esa kamida 20 foizi toʻlanadi. Internat uylarida yashovchi ruhiy bemor pensionerlarga pensiya toʻlanmaydi.

Qisqacha xulosalar

Aholining ijtimoiy himoyasi – bu davlat tomonidan munosib turmushni, ya`ni jamiyat rivojining zamonaviy bosqichidagi standartlarga mos moddiy ta`minotni va insonning erkin rivojlanishini ta`minlash maqsadida davlat tomonidan kafolatlanadigan va amalga oshiriladigan huquqiy, ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy tavsifdagi chora-tadbirlar majmuasidir.

Ijtimoiy institut – bu odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki me`yoriy jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimidan iborat.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish – bu xodim hayotidagi zarur manfaatlar sohasi bo`lib, uning miqdoriy va sifatiy tavsiflari davlat va jamiyatning ijtimoiy, iqtisodiy, xuquqiy va madaniy taraqqiyoti darajasi haqida dalolat beradi.

O`zbekiston Respublikasining “Fuqarolarning davlat pensiya ta`minoti to`g`risida”gi qonuniga ko`ra, pensianing quyidagi uch turi mavjud: yoshga doir pensiya; nogironlik pensiyasi; boquvchisini yo`qotganlik pensiyasi.

Adabiyotlar

1. I.A.Karimov. *Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi: O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining qo'shma majlisidagi ma'ruzasi. T.: O'zbekiston, 2010 – 56 bet*
2. I.A.Karimov. *Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi: 2010 yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi. – T.: O'zbekiston, 2011 – 48 bet*
3. Kafidov V.V. *Upravlenie chelovecheskimi resursami: Uchebnoe posobie/. - SPb.: Piter, 2012 - 208 s.*
4. Kibanov A.YA. *Osnovy upravleniya personalom: Uchebnik/ A. YA. Kibanov. - 2-e izd., pererab. i dop.. - M.: INFRA-M, 2012 - 447 s.- (Vysshee obrazovanie).*
5. Q.X.Abdurahmonov va N.T.Shoyusupova. *Menat iqtisodiyoti:Ijtimoiy mehnat munosabatlari: Darslik. - T.: TDIU, 2011 - 420 bet*
6. A.YA.Kibanov, I.A.Batkaeva, E.A.Mitrofanova, M.V. Lovcheva. *Motivasiya i stimulirovanie trudovoy deyatel'nosti: Uchebnik/ - M.: INFRA-M, 2010 - 524 s. - (Vysshee obrazovanie)*