

## МЕҲНАТ МУҲОФАЗАСИ ТУШУНЧАСИ ВА УНИ ТАЪМИНЛАШНИНГ ҲУҚУҚИЙ ВОСИТАЛАРИНИНГ АМАЛДА ҚЎЛЛАНИШИ

**Нематова Шахрибону Хамидовна**

Навоий вилояти юридик техникуми

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича мутахассиси

Навоий вилояти юридик техникуми

**Қўлдошев Қувондиқ Тошпўлатович**

Қасаба уюшмаси раиси.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.11002696>

*Аннотация.* Меҳнат муҳофазасида меҳнат шароитлари яратиши, гигиена қоидаларига риоя қилиши, назоратни қучайтириши, ходимларнинг ўз ҳуқуқларини билиши, иш берувчи ва ходим ўртасидаги мажбуриятлари, етказилган зарар бўйича ҳақ тўланишлари ҳақида сўз юритилган. Бу вазифалар иш берувчи ва қасаба уюшмасининг муҳим иши ҳисобланади. Энг долзарб масалалардан бири бўлган вазифа ходимларнинг ҳуқуқларини, соғлигини ҳимоя қилиши ҳисобланади. Меҳнатни муҳофаза қилишида қонун ҳужжатларини бузилганда айбдор шахслар белгиланган тартибда жавобгар бўлишлари ҳақида тушунча берилган.

*Калим сўзлар:* Меҳнат муҳофазаси, меъёрий ҳужжатлар, ижтимоий-иқтисодий, ташиқий, техникавий, санитария-гигиена, даволаш-профилактика, бахтсиз ҳодиса, белгиланган нормалар, касаллик варақаси, касб касаллиги.

## THE CONCEPT OF LABOR PROTECTION AND THE PRACTICAL APPLICATION OF LEGAL MEANS OF ITS ENSUREMENT

*Abstract.* Labor protection deals with creation of working conditions, compliance with hygiene rules, strengthening of control, knowledge of employees' rights, obligations between employer and employee, compensation for damages. These tasks are the important work of the employer and the trade union. One of the most pressing issues is protecting the rights and health of employees. In case of violation of labor protection laws, it is understood that guilty persons are liable according to the established procedure.

*Key words:* Labor protection, regulatory documents, socio-economic, organizational, technical, sanitary-hygienic, treatment-preventive, accident, established norms, sick card, occupational disease.

## ПОНЯТИЕ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ ПРАВОВЫХ СРЕДСТВ ЕЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ

*Аннотация.* Охрана труда касается создания условий труда, соблюдения правил гигиены, усиления контроля, знания работниками своих прав, обязанностей между работодателем и работником, возмещения ущерба. Эти задачи являются важной работой работодателя и профсоюза. Одним из наиболее актуальных вопросов является защита прав и здоровья сотрудников. В случае нарушения законодательства об охране труда подразумевается, что виновные лица несут ответственность в установленном порядке.

*Ключевые слова:* Охрана труда, нормативные документы, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-

*профилактические, несчастные случаи, установленные нормы, больничный лист, профессиональное заболевание.*

Меҳнат муҳофазаси ходимлар учун хавфсиз ва соғлом меҳнат шароитлари яратиш, ишлаб чиқариш участкаларида техникавий, санитария-гигиена шароитларини таъминлаш мақсадида белгиланган стандартлар ва нормативларнинг ишлаб чиқилиши ва уларга амал қилишни таъминлашга оид иқтисодий, ҳуқуқий, ташкилий чора-тадбирлар ўтказиш, меҳнат муҳофазаси устидан жамоатчилик назоратини кучайтириш каби долзарб вазифалар – ҳар бир иш берувчилар ва касаба уюшмаларининг энг муҳим йўналишлардан бири ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги қонунида тегишли қонун ва бошқа меъёрий ҳужжатлар асосида амал қилувчи, инсоннинг меҳнат жараёнидаги хавфсизлиги, сиҳат-саломатлиги ва иш қобилияти сақланишини таъминлашга қаратилган ижтимоий-иқтисодий, ташкилий, техникавий, санитария-гигиена ва даволаш-профилактика тадбирлари ҳамда воситалари тизимидан иборат бўлган, республикамизда фаолият юритаётган барча корхона, ташкилот ва муассасалар олдига қўйилган энг долзарб вазифалари белгилаб қўйилган. Шунингдек,

- меҳнатни муҳофазалашга доир ходимларнинг ҳуқуқлари, меҳнат шартномасини тузишда ва бошқа ишга ўтказишда меҳнат шароитлари шу жумладан, касб касалликлари ва бошқа касалликларга чалиниш эҳтимоли тўғрисида, шу билан боғлиқ имтиёз ва компенсациялар, шунингдек шахсий ҳимоя воситалари ҳақида хабардор қилиниши;

- ходим иш жараёнида ўзининг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солувчи ҳолатлар юзага келганда иш берувчи томонидан дарҳол бартараф этилмагунча ходим иш бажаришни рад этиши мумкинлиги;

- ходимда касб касаллиги белгилари аниқланган тақдирда маъмурият тиббий хулоса асосида унга ихтисосини ўзгартиргунга қадар ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда бошқа ишга ўтказиши лозимлиги;

- соғлиги ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказишга муҳтож ходимлар ўз розилиги билан тиббий хулосага мувофиқ вақтинча ёки муддатни чекламай ана шундай ишларга ўтказилиши. бу ҳолда камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда ходимларнинг шундай ишларга ўтказилган кунидан бошлаб, икки ҳафта мобайнида аввалги ўртача ойлик иш ҳақи сақланиши;

- сил касаллиги ёки касб касаллигига чалинганлиги сабабли камроқ ҳақ тўланадиган бошқа ишга вақтинча ўтказилган ходимларга шу ишга ўтган вақт учун, лекин икки ойдан ортиқ бўлмаган муддат давомида касаллик варақаси бўйича янги ишда бериладиган иш ҳақига қўшилганда ходимнинг аввалги ишидаги тўлиқ иш ҳақидан ошиб кетмайдиган миқдорда нафақа тўланиши. Башарти, касаллик варақасида кўрсатилган муддатда иш берувчи бошқа иш топиб беролмаган бўлса, у ҳолда шунинг оқибатида бекор ўтган кунлар учун нафақа умумий асосларда тўланиши;

- иш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлганлиги ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказилганлиги муносабати билан вақтинча камроқ ҳақ тўланадиган ишга

ўтказилган ходимларга уларнинг соғлиги шикастланганлиги учун жавобгар бўлган иш берувчи аввалги иш ҳақи билан янги ишда оладиган иш ҳақи ўртасидаги фарқни тўланиши.

• Бундай фарқ меҳнат қобилияти тиклангунга қадар ёки ногиронлиги белгилангунга қадар тўланиши белгиланган.

Амалдаги қонун ҳужжатларига кўра, иш берувчининг ҳуқуқлари билан бирга мажбуриятлари ҳам мустаҳкамлаб қўйилган. Хусусан, иш берувчи:

–корхонада хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитларини яратиш;

–ходимларни меҳнат муҳофазаси бўйича ўқитиш ва йўл-йўриқлар бериш;

– ходимларни бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан ижтимоий суғурта қилиш;

– мажбурий тиббий кўриклардан ўтказиш;

– меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларига маблағлар ажратиб бориш;

– белгиланган нормалар бўйича тегишли соғломлаштириш ва профилактик ишларни амалга ошириш;

– ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ҳисобга олиб бориш ва текшириш;

– алоҳида тоифадаги ходимларга қонунда белгиланган қўшимча кафолат ва имтиёزلарни қўллаши ва меъёрий ҳужжатларда кўрсатилган бошқа талабларни бажариши.

Бундан ташқари, мазкур қонунда

• ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини юридик шахс қайта ташкил этилган ёки тугатилган тақдирда қоплаш;

• низоларни ҳал этиш;

меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганликда айбдор шахслар белгиланган тартибда жавобгар бўлишлари белгиланган.

**Маъмурий** - жамоат назорати 3 босқичдан иборат бўлади:

1-босқич - участка бошлиғи ва меҳнат муҳофазаси жамоат инспектори ҳар куни эрталаб иш бошланганда техника хавфсизлиги талабларининг бажарилишини назорат қилади, аниқланган камчиликлар махсус журналга қайд қилинади, камчиликларни бартараф қилиш муддати ва жавобгар шахс белгиланади.

2-босқич - цех бошлиғи, меҳнат муҳофазаси инженери, катта жамоат инспектори ва техник хизмати ходимидан иборат гуруҳ ҳар ҳафтада цехда назорат ишларини ўтказиши.

Биринчи босқичда белгиланган тадбирларнинг бажарилишини назорат қилади.

3-босқич - корхона бошлиғи ёки бош муҳандис ва 2-босқичдаги мутахассислардан иборат гуруҳ ҳар кварталда корхонада "Меҳнат муҳофазаси" кунини ўтказиши.

Меҳнат муҳофазасига оид қонун ва қоидаларни бузганлик учун жавобгарликлар Меҳнат муҳофазасига оид қонун ва қоидаларни бузганда қуйидаги жавобгарлик турлари кўрилади:

1. Интизомий - айбдорларни огоҳлантириш, ҳайфсан бериш, ойлиги кам ишга ёки лавозимга 3 ой муддатга ўтказиш, ишдан бўшатиш.

2. Маъмурий - асосан мансабдор шахсларга нисбатан қўлланилади (огоҳлантириш, танбеҳ бериш, жарима солиш).

3. Жиноий жавобгарлик - (бахтсиз ҳодиса юз берганда ёки юз бериши мумкин бўлганда) - мажбурий хизмат ёки 5 йилгача озодликдан маҳрум этиш.

4. Моддий жавобгарлик - корхонага моддий зарар етказилганда, шароитга қараб ўртача ойликнинг маълум бир қисми миқдорида ундирилади.

*Моддий жавобгарлик миқдорлари:* Корхонага моддий зарар етказилганда, шароитга қараб ўртача ойликнинг:

- ишчилар учун - 1/3, 2/3 ҳажмида;
- раҳбарлар учун – битта ўртача, иккита ўртача ва учта ўртача ойлик ҳажмида олиниши мумкин.
- Ишчилар етказилган зарарни тўла қоплайди:
  - ўз иш вазифасини бажармаётганда юз берса;
  - қасддан зарар етказилса;
  - маст ҳолда бўлса.
- Моддий жавобгарлик юқоридаги 3 та жавобгарликка боғлиқ бўлмаган ҳолда юзага келади.

#### **REFERENCES**

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси.
2. Ўзбекистон Республикаси «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни.

#### **Интернет сайтлари**

3. [Http://www.lex.uz](http://www.lex.uz). (Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари маълумотлар миллий базаси сайти).