

9- мавзу. Ишловчиларнинг ишлаш ва дам олиш вақти турлари ва уларни меъёрлаш.

Асосий саволлар:

1. Ишловчиларнинг ишлаш ва дам олиш вақти турлари ва уларни меъёрлаш.
2. Ишловчиларга оид тиббий кўриклар ва олдини олиш тадбирлари.
3. Ишловчиларни шахсий ҳимоя воситалари ва бепул сут-қатик маҳсулотлари билан таъминлаш, суғурталаш тартиби ва ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатлар асослари.
4. Саноат санитария ва гигиена қоидалари.

Таянч сўз ва иборалар

Иш вақти, дам олиш вақти, тиббий кўрик, шахсий ҳимоя воситалари, суғурталаш, саноат санитарияси, гигиена қоидалари, профилактик озик-овқатлар, иш тартиби.

Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнат кодекси” да хавфсизлик техникасига, ишлаб чиқариш санитариясига, ёнгин чиқишидан сақланишга ва меҳнат муҳофазасининг бошқа қоидаларига риоя этиш юзасидан ишчи ва хизматчиларга йўл йўриқлар бериш, шунингдек, ходимларнинг меҳнат муҳофазасига доир қўлланмаларда кўрсатилган ҳамма талабларга амал қилиши устидан доимий назорат ўрнатиш маъмурият зиммасига юкланади. Унга кўра меҳнат шароити зарарли бўлган ишларда, шунингдек, алоҳида ҳарорат шароитида бажариладиган ёки ҳавони ифлослантирувчи ишларда меҳнат қилувчи ва хизматчиларга белгиланган совун, махсус кийим-бош, пойафзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситалари текинга берилади. Меҳнат шароити ифлосланиш билан боғлиқ ва зарарли бўлган ишларда ишловчи ишчилар белгиланган нормаларда совун, сут ёки бошқа хил профилактик озик-овқатлар, иссиқ цехларда ишловчиларга эса газ-сув билан текин таъминланади.

Меҳнат кодексида болоғатга етмаган ёшларнинг меҳнатига алоҳида эътибор берилган. Ўн саккиз ёшга тўлмаган йигитларнинг 16 кг дан, қизларни 10 кг дан ортиқ юк кўтаришига, уларнинг иш вақтини ҳафтасига 36 соатдан ортиб кетишига йўл қўймаслик керак. Шунингдек, уларни тунги ва иш вақтидан ташқари ишларга ҳамда дам олиш кунлари ишлашга жалб этиш таъқиқланади. Ишчи ходимлар учун иш вақтининг нормал муддати 40 соатдан ошиб кетмаслиги, ўн саккизга кирмаган ёшлар ҳамда меҳнат шароити зарарли бўлган ишларда меҳнат қилувчилар учун иш вақти миқдори ҳафтасига кўпи билан 36 соат бўлиши керак. Иш вақтидан ортиқ ишлаш ҳар бир ишчи ва хизматчи учун сурункасига икки кун давомида 4 соатдан ва йилига 120 соатдан кўп бўлмаслиги лозим.

1. Ишловчиларнинг ишлаш ва дам олиш вақти турлари ва уларни меъёрлаш.

Ходим иш тартиби ёки графигига ёхуд меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт иш вақти ҳисобланади.

Ходим учун иш вақтининг нормал муддати ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

Олти кунлик иш ҳафтасида ҳар кунги ишнинг муддати етти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида эса саккиз соатдан ортиб кетмаслиги лозим.

Айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиғи ҳолати, меҳнатнинг шартлари, меҳнат вазифаларининг ўзига хос хусусиятлари ва ўзга ҳолатларни инобатга олиб, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек меҳнат шартномаси шартларига биноан меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан, иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган муддати қуйидагилар учун белгиланади:
ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар (242-модда);

I ва II гуруҳ ногирони бўлган ходимлар (220-модданинг учинчи қисми);
ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар (117-модда);

алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар (118-модда).

уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар (228-1-модда).

Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланган.

Иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати меҳнат жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимлар учун белгиланади.

Корхонадаги бундай ишларнинг рўйхати ва уларни бажаришда иш вақтининг муайян муддати тармоқ (тариф) келишувларида, жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади, агар улар тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касабга уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, меҳнат шароитларига баҳо беришнинг Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланадиган услубияти асосида белгиланади.

Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг муддати чегараси Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланган бўлиб, яъни юқори даражадаги ҳис-ҳаяжон, ақлий зўриқиш, асаб танглиги билан боғлиқ, яъни алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги айрим тоифадаги ходимлар учун (тиббийёт ходимлари,

педагоглар ва бошқалар) иш вақтининг муддати ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади. Бундай ходимлар рўйхати ва улар иш вақтининг аниқ муддати Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

Меҳнат кодексининг 119-моддасида тўлиқсиз иш вақтини белгилашга бағишланган бўлиб, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин.

Иш берувчи ушбу Кодексда (229-модда), шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда ходимнинг илтимосига кўра тўлиқсиз иш вақтини белгилаб қўйиши шарт.

Тўлиқсиз иш вақти шарти билан ишлаш ходимнинг йиллик асосий меҳнат таътилининг муддатини, меҳнат стажини ҳисоблашни ҳамда бошқа меҳнат ҳуқуқларини бирон бир тарзда чеклашга асос бўлмайди ва ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда ҳақ тўланади.

Иш ҳафтасининг тури (икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси ёки бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси) ва иш вақти режими (кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати, ишнинг бошланиш ва тугаш вақти, ишдаги танаффуслар вақти, сутка давомидаги сменалар сони, иш кунлари ҳамда ишланмайдиган кунларнинг навбат билан алмашиниши, ходимларнинг сменадан сменага ўтиш тартиби) корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа локал норматив ҳужжатлар билан, бу ҳужжатлар бўлмаганда эса, ходим билан иш берувчининг келишувига биноан белгиланади.

Ходимни сурункасига икки смена давомида ишга жалб этиш тақиқланади.

121-моддада байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасидаги ишнинг муддати белгиланган. Байрам (ишланмайдиган) кунлари (131-модда) арафасида кундалик иш (смена) муддати барча ходимлар учун камида бир соатга қисқартирилади.

122-моддада тунги вақтдаги ишнинг муддати кўрсатилган. Соат 22-00 дан то соат 6-00 гача бўлган вақт тунги вақт деб ҳисобланади.

Агар ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатининг камида ярми тунги вақтга тўғри келса, тунги иш вақти муддати бир соатга, иш ҳафтаси муддати ҳам шунга мувофиқ равишда қисқартирилади.

Ишлаб чиқариш шароитларига кўра зарур бўлган ҳолларда, хусусан ишлаб чиқариш узлуксиз бўлган жойларда, шунингдек бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси шароитида смена бўлиб ишланаётган жойларда тунги иш муддати кундузги иш муддатига тенглаштирилади.

Ҳисобга олинадиган даврдаги иш вақтининг муддати иш соатларининг нормал миқдоридан ошиб кетмайдиган шарт билан корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилиниши мумкин (115 - 118-моддалар). Бунда ҳисобга олинадиган давр бир йилдан, кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати эса ўн икки соатдан ортиб кетмаслиги лозим. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўлланиш тартиби, шунингдек ҳисобга олинадиган давр

мобайнида ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдорини тенглаштиришга қаратилган чора-тадбирлар жамоа шартномасида белгиланади, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касабга уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Иш вақтидан ташқари ишлар ходимнинг розилиги билан қўлланиши мумкин.

Иш сменасининг муддати ўн икки соатдан иборат бўлганда, шунингдек меҳнат шароити ўта оғир ва ўта зарарли ишларда иш вақтидан ташқари ишларга йўл қўйилмайди.

125-моддада иш вақтидан ташқари ишларнинг энг кўп муддати белгиланган. Иш вақтидан ташқари ишнинг муддати ҳар бир ходим учун сурункасига икки кун давомида тўрт соатдан (меҳнат шароити оғир ва зарарли ишларда - бир кунда икки соатдан) ва йилига бир юз йигирма соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим.

Иш берувчи ҳар бир ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш вақтини, шу жумладан иш вақтидан ташқари ишлаган вақтини ўз вақтида аниқ ҳисобга олиб бориши шарт.

Дам олиш вақти - ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан холи бўлган ва бундан у ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкин бўлган вақтдир.

Ходимга иш куни (смена) давомида дам олиш ва овқатланиш учун танаффус берилиши керак, бу танаффус иш вақтига киритилмайди.

Танаффус бериш вақти ва унинг аниқ муддати ички меҳнат тартиби қоидаларида, смена графикларида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади.

Ишлаб чиқариш шароитига кўра дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш мумкин бўлмаган ишларда иш берувчи ходимга иш вақтида овқатланиб олиш имкониятини таъминлаши шарт. Бундай ишларнинг рўйхати, овқатланиш тартиби ва жойи ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан иш куни (смена) давомида бошқа танаффуслар ҳам белгилаб қўйилиши мумкин.

Ишнинг тугаши билан кейинги куни (сменада) иш бошланиши ўртасидаги кундалик дам олиш вақтининг муддати ўн икки соатдан кам бўлиши мумкин эмас.

Барча ходимларга дам олиш кунлари (ҳар ҳафталик узлуксиз дам олиш) берилади.

Беш кунлик иш ҳафтасида ходимларга ҳафтада икки дам олиш куни, олти кунлик иш ҳафтасида эса, бир дам олиш куни берилади.

Умумий дам олиш куни якшанбадир.

Дам олиш кунларида ишлатиш тақиқланади. Иш берувчининг фармойиши бўйича айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга алоҳида ҳоллардагина, жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, - иш

берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланган асослар бўйича ва тартибда йўл қўйилади.

Дам олиш кунларида бажарилган иш учун компенсация ва ҳақ тўлаш ушбу Кодекснинг 157-моддасига биноан амалга оширилади.

Ўзбекистон республикасида қуйидаги кунлар байрам (ишланмайдиган) кунларидир: 1 январь - Янги йил; 8 март - Хотин-қизлар куни; 21 март - Наврўз байрами; 9 май - Хотира ва қадрлаш куни; 1 сентябрь - Мустақиллик куни.

2. Ишловчиларга оид тиббий кўриклар ва олдини олиш тадбирлари.

“Меҳнат кодекси”нинг 214-моддасида меҳнаткашларнинг тиббий кўрик кўриқдан ўтказиш масаласи келтирилган.

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

ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;

олтмиш ёшга тўлган эркеклар, эллик беш ёшга тўлган аёллар;

ногиронлар;

меҳнат шароити ноқулай ишларда, тунги ишларда, шунингдек транспорт ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганлар;

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

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

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

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимлар тиббий кўриқлардан ўтишдан бўйин товлашга ҳақли эмаслар. Тиббий кўриқдан ўтишдан ёки тиббий комиссияларнинг текширувлар натижасида берган тавсияларини бажаришдан бўйин товлаган ходимларни иш берувчи ишга қўймасликка ҳақлидир.

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

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

Тиббий кўриқлардан ўтилиши муносабати билан ходимлар чиқимдор бўлмайдилар.

218-модда ходимни соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказиш масаласига қаратилган.

Соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказишга муҳтож ходимларни иш берувчи, уларнинг розилиги билан, тиббий хулосага мувофиқ вақтинча ёки муддатини чекламай, ана шундай ишларга ўтказиши шарт.

Соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда шундай ишга ўтказилган кунидан бошлаб икки ҳафта мобайнида ходимларнинг аввалги ўртача ойлик иш ҳақи сақланади.

Сил касаллиги ёки касб касаллигига чалинганлиги сабабли 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 тўланади. Башарти касаллик варақасида кўрсатилган муддатда иш берувчи бошқа иш топиб беролмаган бўлса, у ҳолда шунинг оқибатида бекор ўтган кунлар учун нафақа умумий асосларда тўланади.

Иш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлганлиги ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказилганлиги муносабати билан вақтинча камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган ходимларга уларнинг соғлиғи шикастланганлиги учун жавобгар бўлган иш берувчи аввалги иш ҳақи билан янги ишда оладиган иш ҳақи ўртасидаги фарқни тўлайди. Бундай фарқ меҳнат қобилияти тиклангунга қадар ёки ногиронлиги белгилангунга қадар тўланади.

Қонун ҳужжатларида соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсирини ҳоли этадиган камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда аввалги ўртача ойлик иш ҳақини сақлаб қолишнинг ёки давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлаб туришнинг бошқача ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин.

3. Ишловчиларни шахсий ҳимоя воситалари ва бепул сут-қатик маҳсулотлари билан таъминлаш, суғурталаш тартиби ва ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатлар асослари.

Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнат кодекси» ва «Меҳнатни муҳофаза қилиш» қонунлари асосида меҳнат шароити зарарли бўлган ишларда, шунингдек алоҳида ҳарорат шароитида бажариладиган ёки ифлослантирадиган ишларда ишловчи ходимларга белгиланган меъёردа махсус кийим бош, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситалари текинга берилади.

Корхона, муассаса ёки ташкилот маъмурияти махсус кийим бош, махсус пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситаларини сақлаш, ювиш, тозалаш ва таъмирлашни таъминлаши, шунингдек бу воситалардан фойдаланишини доимий назорат килиб боришлари зарур.

Бундан ташқари, ифлосланиш билан боғлиқ бўлган ишларда ишловчиларга белгиланган меъёردа совун (ҳар ойда 400г) ва бошқа хил зарарсизлантирувчи воситалар ҳам текинга берилади.

Махсус кийим бошлар ва шахсий ҳимоя воситаларининг ўрнига уларни тайёрлаш учун материаллар ёки сотиб олиш учун пул бериш таъқиқланади.

Юқорида таъкидланган махсус кийим бошлар ва шахсий ҳимоя воситаларидан фойдаланиш муддатлари ўрнатилган бўлиб, у қуйидагича белгилангандир: коржомалар, пойабзаллар –12 ой; қўлқоплар – 1 ёки 2 ой; ҳимоя каскалари- 2 йил; ҳимоя кузойнаклари, махсус ойнали каскалар ва «противогаз» лар- яроксиз ҳолга келгунга қадар; иссик кийим-бошлар (пахтали куртка, шим ва б.)- 36 ой. Бундан ташқари, меҳнат шароити зарарли ва хавфли ишлаб чиқаришларда, шунингдек ўта ноҳуш ҳароратли ёки ифлосланишлар билан боғлиқ шароитларда бажариладиган ишларда меҳнат қилувчиларга давлат бошқаруви идоралари белгилаган меъёрларда махсус кийим, пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситалари, ювиш ва дезинфекциялаш воситалари, сут ёки унга тенглашадиган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари, парҳез овқат бепул берилади. Агар иш иссиқ цехларда бажариладиган бўлса текинга газли шўр сув берилиши шарт.

Корхонада меҳнатнинг соғлом ва хавфсиз шароитларини таъминлаш юзасидан маъмурият билан ходимларнинг ўзаро мажбуриятлари жамоа шартномаси ёки битимида кўзда тутилади.

Бундай ишларнинг рўйхати, бериладиган нарсаларнинг нормалари, таъминот тартиби ва шартлари жамоа келишувларида, жамоа шартномаларида, агар улар тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

2008 йил 10 сентябрда Ўзбекистон Республикасининг **“Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртаси тўғрисида”** қонуни қабул қилинди ва у 18-моддадан иборат.

Ушбу қонуннинг мақсади ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртаси соҳасидаги муносабатларни тартибга солишдан иборат.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртасининг мақсадлари қуйидагилардан иборат:

-фуқароларнинг ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртасига бўлган ҳуқуқларини қонунда белгилаб қўйиш орқали уларнинг ижтимоий ҳимоясини амалга ошириш, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ва касб касаллиги оқибатида ходимнинг ҳаёти ҳамда соғлиғига зарар етказилганлиги муносабати билан суғурта товони тўланишини таъминлаш;

-меҳнатни муҳофаза қилиш ҳолатини ва меҳнат шароитларини яхшилаш, ходимларнинг соғлиғини сақлаш.

4. Саноат санитария ва гигиена қоидалари.

Ишлаб чиқариш санитарияси – бу ишчиларга таъсир этувчи зарарли омилларни бартараф этишга қаратилган ташкилий, гигиеник ва санитар-техник тадбирлар ҳамда воситалар системасидир.

Ишлаб чиқариш санитариясининг асосий вазифаси эса зарарли моддаларнинг белгиланган руҳсат этилган миқдори (РЭМ) асосида соғлом ва хавфсиз иш шароитини яратишдан иборатдир.

Маълумки, халқ хужалигининг айрим соҳаларида, жумладан, кишлоқ хўжалиги нефт газ қудуқларини қазиш ва улардан фойдаланишда кўпгина ишлар очиқ ҳавода ўтказилади. Бундай ҳолда ишчиларга метеорологик шароитлар, яъни ҳавонинг ҳарорати, намлиги, босим, қор, ёмғир, қуёш радиацияси ва бошқа шу каби омиллар катта таъсир этади. Ушбу омиллар икки хил йўл, яъни, ҳаво орқали ёки бевосита мулоқотда бўлиш орқали таъсир этиши мумкин.

Ҳаво орқали таъсир этувчи зарарли омилларга иш жойининг микроклим ҳолатини белгиловчи кўрсаткичлар миқдори, чанг, газ, шовқин, инфра ва ультратовушлар, ёритганлик даражаси, электромагнит майдон, инфрақизил ва ультрабинафша нурланишлар ва бошқаларни мисол қилишимиз мумкин. Иккинчи йўл, бевосита контакт орқали таъсир этувчи факторларга эса ҳар хил қаттиқ ва суюқ зарарли моддалар, титраш билан ишловчи асбоб ва мосламалар киради.

Юқоридаги факторларни ҳисобга олган ҳолда, уларни инсон соғлигига таъсирини ўрганиш ва бу таъсирни бартараф этиш тадбирларини ишлаб чиқиш муҳим ва зарурдир. Бу масалада эса меҳнат гигиенасининг асосий вазифаси ҳисобланади.

Меҳнат гигиенаси-тиббиёт фанининг бир қисми бўлиб, иш шароитларининг инсон соғлигига ва иш қобилиятига таъсирини ўрганеди, шунингдек, меҳнат шароитларини соғломлаштириш ва ҳамда ишлаб чиқаришни юксалтиришга йўналтирилган санитария-гигиена, олдини олиш ва даволаш тадбирларини ишлаб чиқади.

Ўз-ўзини текшириш учун саволлар

1. Ишловчиларнинг ишлаш ва дам олиш вақти қандай белгиланади?
2. Ишловчиларга оид тиббий кўриклар ва олдини олиш тадбирлари ҳақида нималарни биласиз?
3. Ишловчиларни шахсий ҳимоя воситалари ва бепул сут-қатик маҳсулотлари билан таъминлаш ишлари қандай тартибда амалга оширилади?
4. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртаси тўғрисидаги қонун мазмуни ҳақида нилалар биласиз?
5. Саноат санитариянинг асосий вазифаси нимадан иборат?
6. Меҳнат гигиенаси нима билан шуғулланади?

Ўйга вазифа

Қуйида келтирилган Ўзбекистон Республикаси қонунлар бандларини ўрганиб, тушунчаларни қисқача баён қилинг:

1. “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртаси тўғрисида”ги қонун.
2. “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида”ги қонун.
3. “Санитария назорати тўғрисида”ги қонун.
4. “Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида” ги қонун.

Фойдаланиладиган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. -Т.: “Ўзбекистон”, 2008.
2. “Меҳнат Кодекси” Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатлари тўплами. -Т.: 2005 й., 37-38 - сон.
3. “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги қонун. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси. - Т.: 2002 й.; 1-сон.
4. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишини текшириш ва ҳисобга олиш тўғрисидаги Низом. Вазирлар Маҳкамасининг қарори № 286, 06.06.1997,-Т.: 1997.
5. “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртаси тўғрисида”ги қонун. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2008 й., 37-38-сон.
6. “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида”ги қонун. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, -Т.: 2009 й., 16-сон.
7. “Санитария назорати тўғрисида”ги қонун. Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами. -Т.: 2006 й., 41-сон.
8. “Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида”ги қонун. Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами. -Т.: 2007 й., 40-сон.
9. Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 6 июндаги 286-сон қарори билан тасдиқланган “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишини текшириш ва ҳисобга олиш тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида” низом.
10. Йўлдошев Ў., Усмонов У., Қудратов О. Меҳнатни муҳофаза қилиш. Ўқув қўлланма. Меҳнат. 2001й.