

8-мавзу. Меҳнат жараёнида ишловчиларнинг алоҳида тоифаларига бериладиган энгилликлар ва ҳуқуқлар тизими

Асосий саволлар:

1. Аёллар ва ёшлар меҳнатининг ўзига хос томонлари.
2. Аёлларга, ёшларга, ногиронларга бериладиган энгилликлар ва ҳуқуқлар тизими ва уларнинг ҳуқуқуқий-меъёрий асослари.

Таянч сўз ва иборалар

Аёллар меҳнати, ёшлар меҳнати, анотомик-физиологик ўзига хослик, тунги сменалар, асабий зўриқиш, энгил иш, бола парвариши, ўсмирлик, туғиш таътили, қисман ҳақ тўланадиган таътил, меъёр.

1.Аёллар ва ёшлар меҳнатининг ўзига хос томонлари.

Ишлаб чиқаришда аёллар ва ёшлар меҳнатидан фойдаланишда улар организмнинг ўзига хос анотомик - физиологик хусусиятларини ҳисобга олиш керак.

Ўсмирлик даврининг асосий ўзига хослиги барча ҳаётий функцияларнинг кескин ривожланиши, тананинг қувват ва жисмоний ўсишидир. Бу ёшда скелет суяклари ва мушакларнинг жадал ўсиши бириктирувчи аппаратларнинг бўшлиги, мушакларнинг тез толиқиши, нафас, қон айланиши ва ошқозон-ичак системаси ишидаги тез-тез ўзгаришлар кузатилади.

Шунинг учун балоғат ёшига етмаган (16-18 ёш) ўсмирлар учун иш ҳафтаси 36 соатга, 15 ёшдагилар учун 24 соатга қисқартирилган. Уларни дам олиш кунлари, иш вақтидан ташқари ишларга ва кечаси сменадаги ишларга жалб қилиш таъқиқланган. Уларни оғир ишларда ва оғир юкларни кўтаришда ишлатилмайди. Уларни ишга олинаётганда албатта тиббий профилактик кўриқдан ўтказилади.

Аёллар организмнинг анотомик-физиологик ўзига хослиги айрим ноҳуш ишлаб чиқариш шароитларида гинекологик касалликларнинг келиб чиқишига ва зурриётига таъсир қилиши мумкин. Аёллар соғлиғига айниқса оғир ва машаққатли иш, асабий зўриқиш ва ишнинг монотонлиги ноҳуш таъсир қилади. Шунинг учун ишловчи аёлларга юкларни кўтариш ва ташиш меъёрланади, тунги сменаларда улар меҳнатидан фойдаланиш чекланади, ва шунга ўхшаш бошқа энгилликлар яратилади.

Аёллар организми, айниқса ҳомиладорлик пайтида, нозик бўлгани учун уларни маълум муддатга оғир ва зарарли меҳнат шароитлари билан боғлиқ бўлмаган энгил ишларга ўтказилади, навбатдан ташқари ишларга кўйилмайди.

2.Аёлларга, ёшларга, ногиронларга бериладиган энгилликлар ва ҳуқуқлар тизими ва уларнинг ҳуқуқуқий-меъёрий асослари

Ўзбекистон давлатининг “Меҳнат кодекси” 2 сентябр 1993 йилда (1994 йил 1 мартгача бўлган ўзгаришлар ва қўшимчалар билан) қабул қилинди. “Меҳнат кодекси”нинг XI боби аёллар (187-199 моддалар) меҳнати муҳофазасига бағишланган.

187-моддада аёллар меҳнатини қўллаш тақиқланган ишлар келтирилган. Унга кўра, оғир ишларда ва меҳнат шароити зарарли бўлган ишларда, шунингдек ер ости ишларида аёллар меҳнатини қўллаш таъқиқланади. Аёлларнинг улар учун белгилаб қўйилган максимал нормадан ортиқ юк кўтаришлари ва ташишлари мумкин эмас.

Тунги, иш вақтидан ташқари ишларда аёллар меҳнатини ва уларни командировкага юборишни чеклаб қўйиш 188-модда келтирилган.

Аёлларни тунги ишларга жалб қилишга йўл қўйилмайди; аммо алоҳида зарурат бўлган ва вақтинчалик чора тарихида рухсат берилган халқ хўжалик тармоқлари бундан мустаснодир.

Ҳомиладор аёлларни ва боласи уч ёшга етмаган аёлларни тунги ишларга жалб қилашга, иш вақтидан ташқари ишлатишга, дам олиш кунларида ишлатишга ва командировкага юборишга йўл қўйилмайди.

Уч ёшдан ўн тўрт ёшгача бўлган боласи (ўн олти ёшгача ногирон боласи) бор аёллар иш вақтидан ташқари ишга жалб этилиши ёки ўз розилигисиз командировкаларга юборилиши мумкин эмас .

Ногирон болани тарбиялаётган ота-онадан бирига (васий, ҳомийга) 16 ёшга тўлгунга қадар ижтимоий суғурта маблағлари ҳисобидан бир кунлик иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланган ҳолда ойига қўшимча бир дам олиш кунни бёрилади.

189-модда ҳомиладор аёлларни энгилроқ ишга кўчиришга бағишланган. Унга кўра медицина хулосасига мувофиқ ҳомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш нормалари, хизмат кўрсатиш нормалари камайтиради ёки улар энгилроқ бўлган ҳамда ноқулай ишлаб чиқариш факторларининг таъсир этишини истисно қиладиган бошқа ишларга аввалги ишидаги ўртача иш ҳақи сақланиб қолган ҳолда ўтказилади.

Ҳомиладор аёлга бошқа, энгилроқ ва ноқулай ишлаб чиқариш факторлари таъсир этишига имкон бермайдиган иш бериш масаласи ҳал этилгунга қадар, у ана шу сабаблар туфайли ишга чиқмаган барча иш кунлари учун корхона, муассаса, ташкилот маблағлари ҳисобидан ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этилиши лозим.

Бир ярим ёшга етмаган боласи бўлган аёлларни энгилроқ ишга ўтказиш 190-моддада келтирилади. Бир ярим ёшга етмаган боласи бўлган аёллар аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаган тақдирда, аввалги ишидаги ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда боласи бир ярим ёшга етгунга қадар бошқа ишга ўтказиладилар.

191-моддада ҳомиладорлик ва туғиш отпускалари бериш тартиби келтирилаган.

Аёлларга туққунга қадар етмиш календарь кун ва туққанидан кейин эллик олти календарь кун (туғиш кийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда етмиш календарь кун) ҳомиладорлик ва туғиш

отпускарлари берилиб, давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўланади.

Ҳомиладорлик ва туғиш отпускаси жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқилиб, туғишга қадар амалда бундай отпусканинг неча кундан фойдаланганлигидан қатъи назар, аёлга тўлиқ берилади.

Бола асраб олган аёлларга отпусқа бериш тартиби 192-модда бўйича амалга оширилади.

Янги туғилган болаларни (чақалоқларни) бевосита туғуруқхонадан асраб олган аёлларга бола асраб олинган кундан бошлаб ва бола туғилган кундан эллик олти кун ўтгунга қадар бўлган даврида давлат социал суғуртаси бўйича нафақа тўлаш шарти билан отпусқа берилади.

Бола асраб олган аёлнинг аризасига биноан унга ушбу Кодекснинг 191 ва 194- моддаларида назарда тутилган шартларда ва тартибда болани парваришлаш отпускаси берилади

193-моддада ҳомиладорлик ва туғиш отпускасига ҳамда болани парваришлаш отпускасига йиллик отпускани қўшиб бериш тартиби келтирилган.

Ҳомиладорлик ва туғиш отпускасидан олдин ёки бевосита ундан кейин ёхуд болани парваришлаш отпускаси тугаганидан кейин аёлнинг аризасига мувофиқ унга шу корхона, муассаса ва ташкилотдаги Меҳнат стажидан қатъи назар, йиллик отпусқа.

194-модда болани парваришлаш отпускаси ҳақида бўлиб, аёлларнинг хоҳишига қараб, уларга бола бир ярим ёшга етгунга қадар болани парваришлаш учун қисман ҳақ тўланадиган отпусқа берилиб, шу даврда давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўланади.

Юқорида кўрсатилган отпусқадан ташқари, аёлнинг аризасига мувофиқ, унга бола уч ёшга тўлгунга қадар болани парваришлаш учун иш ҳақи сақланмайдиган қўшимча отпусқа берилади.

Болани парваришлаш учун қисман ҳақ тўланадиган отпусқадан ва иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган қўшимча отпусқадан боланинг отаси, буvisи, буvasи ёки болани амалда парваришлайётган қариндошлари ҳам тўлиқ ёки уни қисмларга бўлиб фойдаланишлари мумкин.

Аёл ёки мазкур модданинг учинчи қисмида кўрсатилган шахслар ўз хоҳишларига қараб, болани парваришлаш отпускаси даврида тўлиқ бўлмаган иш вақти режимида ёки уйда ишлашлари мумкин. Бунда уларнинг болани парваришлаш учун қисман ҳақ тўланадиган отпускаси даврида нафақа олиш ҳуқуқлари сақлаб қолинади.

Болани парваришлаш отпускаси умумий ва узлуксиз иш стажига, шунингдек мутахассислиги бўйича иш стажига қўшилади.

Қисман ҳақ тўланадиган отпусқа ва иш ҳақи сақланмаган ҳолда болани парваришлаш учун бериладиган отпусқа кейинги ҳақ тўланадиган йиллик отпускарлар олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилмайди.

195-моддада болани эмизиш учун бериладиган танаффуслар тартиби берилган бўлиб, унга кўра бир ярим ёшгача боласи бўлган аёлларга, дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган умумий танаффусдан ташқари, бола эмизиш учун қўшимча танаффуслар ҳам берилади.

Бу танаффуслар камида ҳар уч соатда бир марта, ҳар бири камида ўттиз минутлик вақт билан берилади. Бир ярим ёшга етмаган иккита ва ундан ортиқ бола бўлган тақдирда, уларни эмизиш учун бериладиган танаффуслар муддати шунга яраша узайтирилади. Онанинг илтимосига мувофиқ бола эмизиш учун бериладиган танаффуслар умумлаштирилиб, тушки овқат танаффусига қўшиб берилиши ёки иш кунининг охирига қўчирилиб, иш куни шунга яраша қисқартирилиши мумкин. Болани эмизиш учун бериладиган танаффуслар иш вақти ҳисобига киритилади ва бу вақт учун ўртача иш ҳақи тўланади.

Бу танаффусларнинг муддати ва уларни бериш тартибини корхона, муассаса, ташкилот маъмурияти корхона, муассаса, ташкилот касаба уюшмаси комитети билан биргаликда, онанинг хоҳишини эътиборга олиб, белгилайди.

196-моддада ҳомиладор аёлларни ва болали аёлларни ишга қабул қилиш кафолатлари келтирилган.

Аёлларни ҳомиладорлигини ёки боласи борлигини баҳона қилиб ишга қабул қилишни рад этиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш тақиқланади.

Ҳомиладор аёлни ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни, 14 ёшга тўлмаган боласи (16 ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор ёлғиз онани ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда, маъмурият рад этишнинг сабабларини аёлга ёзма равишда маълум қилиши шарт. Юқорида кўрсатилган аёлларни ишга қабул қилишни рад этганлик устидан судга шикоят қилиниши мумкин

Ҳомиладор ва болали аёлларни ишдан бўшатишга йўл қўймаслик ҳақида 197-модда бўлиб, унда ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни (ўн тўрт ёшга тўлмаган ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор ёлғиз оналарни) маъмурият ташаббуси билан ишдан бўшатишга йўл қўйилмайди, корхона, муассаса, ташкилот бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустасно, бундай ҳолларда, уларни албатта бошқа, ишга жойлаштиради шарти билан ишдан бўшатишга йўл қўйилади. Кўрсатиб ўтилган аёллар муддатли меҳнат шартномаси (контракт) тугагани сабабли ишдан бўшатишганида ҳам маъмурият уларни албатта ишга жойлаштиради. Ишга жойлаштириш даврида уларнинг ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади, бироқ бу муҳлат муддатли меҳнат шартномаси (контракт) тугаган кундан эътиборан уч ойдан ошмаслиги керак

197-моддада онасиз болаларни тарбияловчи шахсларга бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар берилган бўлиб, аёлга оналик билан боғлиқ ҳолда бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар (тунги ва иш вақтидан ташқари ишларни чеклаш, дам олиш кунлари ишга жалб этиш ва командировкаларга жўнатишни чеклаш, имтиёзли иш режимлари белгилаш ва амалдаги қонунларда белгилаб берилган бошқа кафолатлар ва имтиёзлар) онасиз болаларни (онанинг вафот этган, оналик ҳуқуқларидан маҳрум этилган, даволаниш муассасаларида узоқ вақт бўлган ҳолларида ва болалар тўғрисида она васийлик қилмаган бошқа ҳолларда) тарбиялаётган оталарга, шунингдек вояга етмаган болаларнинг васийларига (ҳомийларига) ҳам татбиқ этилади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатиб ўтилган кафолатлар ва

имтиёзлар оналик васийлигидан маҳрум бўлган болаларни амалда тарбияловчи бувига, бувага ёки болани тарбиялаётган бошқа қариндошларга ҳам берилади.

198-моддада ҳомиладор аёлларга санаторий ва дам олиш уйларига бориш учун путёвка бериш ва уларга моддий ёрдам кўрсатиш тартиби берилган.

Корхона, ташкилот маъмурияти, зарурат туғилган ҳолларда, корхона, муассаса, ташкилот касаба уюшмаси комитети билан келишиб ҳомиладор аёлларга санаторий ва дам олиш уйларига бориш учун текин ёки имтиёзли шартларда путёвкalar бериши, шунингдек уларга моддий ёрдам кўрсатиши мумкин.

199-моддада аёллар меҳнати кенг қўлланиладиган корхона, ташкилотларда оналар ва болаларга хизмат кўрсатиш масалалари ёритилган.

Аёллар меҳнати кенг қўлланиладиган корхоналар ва ташкилотларда болалар ясилари, болалар боғчалари, болаларни эмизиш хоналари, шунингдек аёллар учун шахсий гигиена хоналари ташкил қилинади.

“Меҳнат кодекси”нинг XII боби **ёшлар меҳнати** (200-211 моддалар) муҳофазасига бағишланган.

200- модда ишга қабул қилиниши мумкин бўлган ёш деб номланади.

Унга кўра, ўн олти ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилишга йўл қўйилмайди.

Алоҳида ҳолларда корхона, муассаса, ташкилот касаба уюшмаси комитети билан келишиб, ўн беш ёшга тўлган шахслар ишга қабул қилинишлари мумкин.

Ёшларни ишлаб чиқаришда меҳнатга тайёрлаш мақсадида умумтаълим мактаблари, ҳунар-техника билим юртлари ва ўрта махсус ўқув юртларнинг ўқувчиларини ўн тўрт ёшга тўлганларидан кейин ота-онадан бирининг ёки уларнинг ўрнини босувчи шахснинг розилиги билан болаларнинг саломатлигига зиён етказмайдиган ва таълим олиш жараёнига ҳалал бермайдиган енгил ишларни бажариш учун ишга қабул қилишга йўл қўйилади

201-модда ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан фойдаланиш тақиқланган ишларга таалукли бўлиб, унга кўра ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан оғир ишларда ва меҳнат шароити зарарли ёки хавфли бўлган ишларда, шунингдек ер ости ишларида фойдаланиш тақиқланади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан фойдаланиш тақиқланадиган оғир ишлар ва меҳнат шароити зарарли ёки хавфли бўлган ишлар рўйхати қонунларда белгиланган тартибда тасдиқланади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг улар учун белгилаб қўйилган максимал нормадан ортиқ юк кўтаришлари ва ташишлари мумкин эмас.

202- моддада ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни медицина кўригидан ўтказиб туриш тартиби келтирилган.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган барча шахслар аввал медицина кўригидан ўтказилганидан кейингина ишга қабул қилинадилар ва кейинчалик, улар ўн саккиз ёшга тўлгунларига қадар, ҳар йили медицина кўригидан мажбурий

тарзда ўтказиб туриладилар.

203-моддада ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари келтирилади, яъни ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар меҳнат ҳуқуқий муносабатларида катта ёшдаги ходимлар билан тенг ҳуқуқда бўладилар, меҳнат муҳофазаси, иш вақти, отпуска берилиши хусусида ва бошқа меҳнат шароитлари бўйича улар учун ушбу Кодексда ва бошқа қонунларда белгиланган қўшимча имтиёзлардан фойдаланадилар.

204-модда ёш ишчилар учун ишлаб чиқариш нормалари ҳақида бўлиб, ўн саккиз ёшга тўлмаган ишчилар учун ишлаб чиқариш нормалари катта ёшдаги ходимлар учун белгиланган ишлаб чиқариш нормаларига асосланиб белгиланади, лекин бу норма ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар учун белгиланган қисқартирилган иш вақтига мутаносиб равишда камайтирилган бўлади.

Умумий таълим мактабларини, профессионал-техника ўқув юртларини, курсларни битирганларидан кейин корхона, муассаса, ташкилотга ишга кирган, шунингдек ишлаб чиқаришда профессионал таълим олган ёш ишчилар учун қонунларда кўзда тутилган ҳолларда ва миқдорларда ҳамда уларда белгиланган муддатлар давомида камайтирилган ишлаб чиқариш нормалари тасдиқлаб қўйилиши мумкин. Бу нормалар корхона, ташкилот маъмурияти томонидан корхона, ташкилот касаба уюшмаси комитети билан келишиб тасдиқланади.

205-моддада кунлик иш вақти қисқартирилган ҳолларда ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашга бағишланади.

Кунлик иш вақти қисқартирилган ҳолларда, ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга иш ҳақи кунлик иш вақти тўлиқ бўлган тегишли тоифадаги ходимларга бериладиган миқдорда тўланади.

Ишбай асосида ишлашига йўл қўйилган ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар меҳнатига катта ёшдаги ходимлар учун белгиланган ишбай баҳолар бўйича ҳақ тўланади, бунда уларнинг катта ёшдаги ходимларнинг кунлик иш вақтига нисбатан қисқартирилган кунлик иш вақти учун катта ёшдаги ходимларнинг тариф ставкаси бўйича қўшимча ҳақ тўланади.

Ўқишдан бўш вақтда ишловчи умумтаълим мактаблари, ҳунар-техника ва ўрта махсус ўқув юртлари ўқувчиларининг меҳнатига ишлаган вақтига мутаносиб равишда ёки ишлаб чиқарган маҳсулотига қараб ҳақ тўланади. Корхона, муассаса, ташкилотлар ўз маблағи ҳисобидан ўқувчиларнинг иш ҳақиға устама ҳақ белгилаши ҳам мумкин.

206-моддада кўра ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларни тунги ва иш вақтидан ташқари ишларга ҳамда дам олиш кунлари ишлашга жалб этиш тақиқланади

207-модда ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга отпуска бериш тартиби ҳақида бўлиб, ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга ҳар йилги отпуска ёз пайтида ёки уларнинг хоҳишига қараб, йилнинг исталган вақтида берилиши таъкидланган.

208-моддада ёшларни ишга ва ишлаб чиқаришда профессионал таълим олишга қабул қилиш брони келтирилган.

Умумий таълим мактабларини, профессионал - техника ўқув юртларини битириб чиққан ёшларни, шунингдек, ўн саккиз ёшга тўлмаган бошқа шахсларни ишга ва ишлаб чиқаришда профессионал таълим олишга қабул қилиш брони корхоналар ва ташкилотлар учун белгилаб қўйилиши мумкин.

Бронь ҳисобидан ишга ёки касб ўрганишга юборилган шахсларни қабул қилиши рад этиш тақиқланади. Бундай рад этиш устидан улар судга шикоят қилишлари мумкин.

209-моддада ўқув юртларини тамомлаган ёш ишчи ва мутахассисларни ихтисоси ва малакасига қараб иш билан таъминлаш масалалари келтирилган.

210-модда ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларни ишдан бўшатишни чеклашга бағишланган.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларни маъмурият ташаббуси билан ишдан бўшатишга, ишдан бўшатишнинг умумий тартибига риоя қилишдан ташқари, фақат вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи район (шаҳар) комиссияси розилиги билангина йўл қўйилади.

211-моддада меҳнат шартномасини (контрактни) ота - оналар, васийлар ва бошқа ваколатли органлар талаби билан бекор қилиш тартиби келтирилган.

Унга кўра, вояга етмаганларнинг ота - оналари ва васийлари, шунингдек меҳнат муҳофазаси устидан назорат қилиб турувчи органлар ва вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссиялар, агарда ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар бажараётган иш улар соғлиғига зарар етказадиган ёки уларга бошқача тарзда зиён қиладиган бўлса, бундай шахслар билан меҳнат шартномасини (контрактни) бекор қилишни талаб этишга ҳақлидирлар.

Ногиронлар меҳнатини муҳофаза қилиш.

Меҳнат кодексининг 220-моддаси ногиронлар меҳнатини муҳофаза қилишнинг кўшимча чоралари тўғрисида бўлиб, унда иш берувчи белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан иш жойларига ишга жойлаштириш тартибида маҳаллий меҳнат органи томонидан йўлланган ногиронларни ишга қабул қилиши шарт.

ТМЭКнинг ногиронларга тўлиқсиз иш вақти режими ўрнатиш, уларнинг вазифасини камайтириш ва меҳнатнинг бошқа шартлари ҳақидаги тавсияларини бажариш иш берувчи учун мажбурийдир.

I ва II гуруҳ ногиронларига меҳнатга ҳақ тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

I ва II гуруҳ ногиронларига ўттиз календарь кундан кам бўлмаган муддат билан йиллик узайтирилган асосий таътил берилади.

Ногиронларни тунги вақтдаги ишларга, шунингдек иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб қилишга уларнинг розилиги билангина, башарти улар учун бундай ишлар тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлса, йўл қўйилади.

“Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртаси тўғрисида”ги Ўзбекистон

Республикаси қонунининг 11-моддаси ногиронлик пенсиясига бағишланган.

Ногиронлик пенсияси ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги оқибатида меҳнат қобилияти тўлиқ ёки қисман йўқотилганда тайинланади.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги оқибатида ногиронлик пенсияси иш стажидан қатъи назар тайинланади.

Ногиронлик сабаблари ва гуруҳлари, шунингдек ногиронлик келиб чиққан вақт ва ногиронлик белгилаб қўйилаётган муддат қонун ҳужжатларида ўрнатилган тартибда тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари томонидан аниқланади.

Хулоса қилиб шунни айтиш мумкинки, Ўзбекистон Республикасида аёллар, ёшлар ва ногиронлар меҳнатининг муҳофазаси қонуний асосда мустақамлаб қўйилган ва улар давлат ҳимоясидадир.

Ўз-ўзини текшириш учун саволлар

1. Аёллар ва ёшлар меҳнатининг ўзига хос томонларини айтинг?
2. Ҳомиладор ёшларга қандай имтиёзлар бор?
3. Ёш болали оналар меҳнатини муҳофазаси “Меҳнат кодекси”нинг қайси моддаларида келтирилган?
4. Ёшлар меҳнатининг муҳофазаси “Меҳнат кодекси”нинг қайси моддаларида келтирилган?
5. Ёшларга қандай имтиёзлар берилган?
6. Ногиронлар меҳнатининг муҳофазасига оид нималарни биласиз?

Ўйга вазифа

“Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги қонун бандларини ўрганинг ва унинг мазмун-моҳиятини реферат тарзида расмийлаштиринг ҳамда ҳимоя қилинг.

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. Йўлдошев Ў., Усмонов У., Қудратов О. Меҳнатни муҳофаза қилиш. Меҳнат. 2001й.
10. "Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида"ги ЎзР қонуни (29.08.1998 й. 681-І-сон Қонуни таҳриридаги қисм)
11. “Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари тўғрисида”ги ВМнинг 2008 йил 8 августдаги 175-сон Қарори билан тасдиқланган Низом
12. Кукин П.П. и др. «Безопасность технологических процессов. Охрана труда» М. «Высшая школа», 2000.