

**O‘zbekiston Respublikasi**



**“O‘ZTRANSNGAZ”  
AKSIYADORLIK JAMIYATI**

**“O‘zbekistonda gaz sizib chiqishini ta‘mirlash mexanizmi”  
loyihasi (P508941)  
uchun**

**MEHNATNI TASHKIL QILISH TARTIB-TAOMILLARI**

**2025-yil, oktabr**

## MUNDARIJA

<b>1. KIRISH</b> .....	5
1.1. Loyihani asoslash va uni rivojlantirish maqsadlari .....	5
1.2. Loyiha komponentlari va rejalashtirilgan investitsiyalar .....	5
1.3. Ijrochi agentlik.....	6
1.4. Mehnat resurslarini boshqarish tartib-qoidalarining maqsadi va qo'llanish doirasi.....	7
1.5. MBTning maqsadlari .....	7
<b>2. LOYIHADA MEHNAT RESURLARIDAN FOYDALANISH BO'YICHA UMUMIY MA'LUMOT</b> .....	8
2.1. Loyihadagi ishchilar soni.....	8
2.2. Mehnat resurslariga ehtiyoj muddati: .....	9
2.3. Shartnoma asosidagi ishchilar:.....	9
<b>3. ASOSIY EHTIMOLIY MEHNAT XAVF-XATARLARINI BAHOLASH</b> .....	10
3.1. Loyiha faoliyati.....	10
3.2. Asosiy mehnat xavf-xatarlari.....	10
<b>4. MEHNAT QONUNCHILIGI HAQIDA QISQACHA MA'LUMOT: SHARTLAR VA QOIDALAR</b> .....	15
4.1. O'zbekiston Respublikasidagi milliy mehnat qonunchiligi .....	15
<b>5. MEHNAT QONUNCHILIGI HAQIDA QISQACHA MA'LUMOT: MEHNATNI MUHOFAZA QILISH VA SANOAT XAVFSIZLIGI</b> .....	20
5.1. O'zbekiston qonunchiligida mehnat MMSX bo'yicha talablar .....	20
5.2. Jahon bankining Ekologik va ijtimoiy standartlari: EIS2 .....	23
5.3. Milliy qonunchilik va Jahon bankining EIS2 o'rtasidagi asosiy tafovutlar .....	24
<b>6. MAS'UL XODIMLAR</b> .....	25
<b>7. SIYOSATLAR VA TARTIB-TAOMILLAR</b> .....	26
<b>8. ISHGA QABUL QILISH YOSHI</b> .....	27
<b>9. SHARTLAR VA QOIDALAR</b> .....	27
<b>10. SHIKOYATLARNI KO'RIB CHIQISH MEXANIZMI</b> .....	28
10.1. Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmining tavsifi .....	28
10.2. Asosiy shtatdagi xodimlar uchun SHKM tuzilmasi.....	29
10.3. Shartnoma asosida qabul qilingan va birlamchi ta'minot ishchilari uchun SHKM tuzilmasi .	29
10.4. Nozik masalalardagi shikoyatlarni ko'rib chiqish .....	30
10.5. Shikoyatlarni monitoring qilish va hisobot berish .....	31
10.6. LBGdagi mavjud SHKM .....	31

<b>10.7. Jahon bankining shikoyatlarni ko'rib chiqish tizimi</b> .....	32
<b>11. PUDRATCHILARNI BOSHQARISH</b> .....	33
<b>12. BIRLAMCHI YETKAZIB BERUVCHILARNING XODIMLARI</b> .....	34
<b>1-ILOVA. Axloq kodeksi tuzilmasi va namunasi</b> .....	36
<b>1-ILOVA. Ishchilar uchun shikoyat berish shakli namunasi</b> .....	41

## Qisqartmalar

AHN	-	Amalga oshirish holati va natijalar
AIM		Atrof-muhit va ijtimoiy mexanizm
AIMR		Atrof-muhot va ijtimoiy boshqaruv mexanizmi
BM	-	Boshqa manfaatdor tomonlar
EIMR-		Ekologik va ijtimoiy majburiyatlar rejasi
EIS	-	Ekologik va ijtimoiy standartlar
FJ	-	Fuqarolarni jalb qilish
GAZ	-	Gender asosidagi zo'rvonlik
IA	-	Ijrochi agentlik
ILM	-	Investitsion loyihani moliyalashtirish
IMV	-	Iqtisodiyot va moliya vazirligi
JEZ/JT	-	Jinsiy ekspluatatsiya va zo'rvonlik/jinsiy tazyiq
LBG	-	Loyiha boshqaruvi guruhi
LRM	-	Loyihani rivojlantirish maqsadlari
LTT	-	Loyiha ta'sir ko'rsatgan tomonlar
MB	-	Moliyaviy boshqaruv
MBT	-	Mehnat resurslarini boshqarish tartiblari
MCHGT-		Metanni yoqish va uning chiqindilarini kamaytirish bo'yicha global tashabbus
MHR	-	Manfaatdor tomonlar bilan hamkorlik rejasi
MK	-	Mehnat kodeksi
MMSX	-	Mehnatni muhofaza qilish va sanoat xavfsizligi
MvB	-	Monitoring va baholash
NNT	-	Nodavlat notijorat tashkiloti
O'GSTM-		"O'zbekistonda gaz sizib chiqishini ta'mirlash mexanizmi" loyihasi
O'TG	-	O'ztransgaz
O'zH	-	O'zbekiston hukumati
SHHV	-	Shaxsiy himoya vositalari
SHKM	-	Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi
SHKQ	-	Shikoyatlarni ko'rib chiqish qo'mitasi
SHMX	-	Shikoyatlarni ko'rib chiqish bo'yicha mas'ul xodim

# 1. KIRISH

## 1.1. Loyihani asoslash va uni rivojlantirish maqsadlari

1. “O‘zbekistonda gaz sizib chiqishini ta‘mirlash mexanizmi” loyihasi mamlakatdagi gaz sohasi bo‘yicha davlat korxonalarida metan chiqindilarini kamaytirish va aktivlarni boshqarish salohiyatini oshirishga yo‘naltirilgan. Mazkur loyiha doirasida Iqtisodiyot va moliya vazirligi (IMV) huzurida foydalanuvchilar tomonidan amalga oshiriladigan moliyalashtirish mexanizmi yaratiladi va bu vosita O‘ztransgaz (O‘TG) davlat gaz transport operatorining amaldagi obyektlarini ta‘mirlash ishlarini moliyalashtirishga xizmat qiladi. Bu moliyalashtirish mexanizmi faoliyati Metanni yoqish va chiqindilarini kamaytirish bo‘yicha global trast jamg‘armasi (GFMR) ajratadigan dastlabki 10 million AQSh dollari granti bilan boshlanadi. Iqtisodiyot va moliya vazirligi tomonidan ajratiladigan mablag‘lar metan yo‘qotilishini kamaytirish maqsadidagi bir qator ta‘mirlash choralari uchun yo‘naltiriladi. Taklif etilayotgan ta‘mirlash tadbirlari davlat korxonalarini tomonidan oldindan belgilangan muvofiqlik mezonlariga asosan doimiy ravishda taqdim etiladi. Sof foyda maksimal darajada bo‘lishi uchun bunday tadbirlar ularning qiymati, murakkabligi, ta‘sir salohiyati va boshqa tegishli mezonlar asosida ustuvor tartibda ajratiladi. Shuningdek, OGMP 2.0 standarti bo‘yicha metan chiqindilarini monitoring qilish, hisobot berish va tasdiqlash bo‘yicha davlat korxonalarining salohiyatini oshirishga ham investitsiya yo‘naltiriladi. Moliyaviy mexanizmning asosiy jihati shundaki, unda ilgari nazoratsiz chiqindilar tarzida yo‘qolgan gazni rekuperatsiya qilish (qayta tiklash) hisobiga olingan moliyaviy tejashning bir qismi, qo‘shimcha kapital jalb etishni ta‘minlash uchun ushbu mexanizmga qayta investitsiya qilinadi. Bu esa, taklif qilinayotgan yondashuvni kengaytirish va asta-sekin gaz sanoatining davlat sektori ehtiyojlarini to‘liq qoplash uchun amal qilishini bildiradi. Mazkur mexanizm doirasida dastlab GFMR granti hisobidan moliyalashtiriladigan ruxsat etilgan tadbirlar O‘TGning faqat yuqori bosimli gazkompressor stansiyalaridagi ta‘mirlash ishlarini, shuningdek, guruh hisoblagichlari, metan chiqindilarini o‘lchash uskunalari, kichik ta‘mirlash jihozlari (masalan, biriktirgichlar, klapanlar, quvurlarni kichik qismlari) xarid qilish va o‘rnatish, gaz sizib chiqishini aniqlash va uni bartaraf qilish (LDAR) guruhlarini uchun tegishli kiyim va shaxsiy himoya vositalari, shuningdek, gaz sizib chiqish holatlarini bartaraf etish dasturi doirasidagi pudrat xizmatlarini o‘z ichiga oladi.

## 1.2. Loyiha komponentlari va rejalashtirilgan investitsiyalar

2. O‘GSTM quyidagi 3 komponentni o‘z ichiga oladi:

**A. Loyihadan moliyalashtiriladigan tadbirlar tarkibiga eskirgan gaz infratuzilmasini dastlabki loyihaviy texnik talablarga muvofiq ta‘mirlash, shuningdek, ta‘mirlash imkoni bo‘lmagan mayda qismlarni almashtirish kiradi (A komponenti).** Bu ishlar faqat O‘TG tasarrufida va boshqaruvida bo‘lgan, devor bilan o‘ralgan hududlardagi obyektlar doirasida amalga oshiriladi. Muhimi shundaki, loyiha mablag‘lari uchinchi shaxslarga tegishli yerlarida ish olib borish uchun ishlatilmaydi. Gaz sizib chiqish holatlari aniqlanishi barobarida, O‘TG oldindan kelishilgan tanlov mezonlariga muvofiq, taxminiy xarajatlar va kutilayotgan chiqindi kamaytirish salohiyatini inobatga olgan holda tegishli ta‘mirlash tadbirlarini jamg‘arma hisobidan moliyalashtirish uchun muntazam tavsiya qilib boradi. Shaffoflik va mustaqil nazoratni ta‘minlash maqsadida, moliyalashtirish uchun taklif etilgan barcha tadbirlar ko‘rib chiqish uchun IVMga taqdim etiladi.

O' TG vaqti-vaqti bilan oldindan kelishilgan protokolga muvofiq bartaraf etilgan sizib chiqish holatlari natijasida erishilgan gaz tejalishi haqida hisobot beradi. Belgilangan davr uchun olingan moliyaviy tejashning oldindan belgilab qo'yilgan qismi Mexanizmga qayta investitsiya qilish uchun zaxiralab boriladi. A komponenti, shuningdek, sizish holatlarni aniqlash, o'lchash va monitoring qilish uchun uskunalar, obyekt hududida ishlash uchun shaxsiy himoya vositalari hamda chiqindilar monitoringi uchun raqamli yechimlarni xarid qilishni ham o'z ichiga oladi.

- B. Bundan tashqari, loyiha doirasiga O' TGning metan chiqindilarini monitoring qilish, hisobot berish va verifikatsiya qilish (MRV) bo'yicha xalqaro standartlar va neft-gaz sohasidagi eng yaxshi amaliyotlarga, xususan, Oil and Gas Methane Partnership (Neft va gaz sohasida metan chiqindilarini kamaytirish bo'yicha hamkorlik) (OGMP) 2.0 oltin standartiga muvofiq salohiyatini rivojlantirish uchun investitsiyalar ham kiradi (B komponenti).**
- C. Moliyaviy mexanizmning o'zi davlat (yoki davlat kompaniyalari) tuzilmalari o'rtasidagi moliyaviy oqimlar ustidan shaffoflik va mustaqil nazoratni ta'minlash uchun IMV tomonidan tashkil etiladi va boshqariladi.** IMV ushbu Mexanizm orqali moliyalashtirilishi taklif etilgan ta'mirlash tadbirlarini ko'rib chiqish va ushbu Mexanizmdan barcha moliyaviy operatsiyalarni tasdiqlash uchun vakil tayinlaydi. O' TG Jahon banki loyihasining taklif etilayotgan Ijrochi agentligi sifatida qatnashadi va loyihani kundalik boshqarish, jumladan monitoring va baholash, amalga oshirish bo'yicha hisobot tayyorlash, xaridlar, moliyaviy boshqaruv, shu jumladan moliyaviy hisobot yuritish, ekologik, ijtimoiy va boshqa xavflarni boshqarish uchun mas'ul bo'ladi. Shuningdek, zarurat tug'ilganda loyihaga loyiha amalga oshirilishini qo'llab-quvvatlash maqsadida Ijrochi agentlik uchun maslahat xizmatlarni xarid qilish bo'yicha kichik komponent ham kiritiladi (C komponenti) kiritiladi.

### 1.3. Ijrochi agentlik

3. O'zbekiston Respublikasi hukumati O'ztransgaz (O' TG) tarkibida Loyiha boshqaruvi guruhini (LBG) tashkil etish to'g'risida farmoyish chiqargan. "O'ztransgaz", AJ GFMR granti oluvchisi va benefisiari sifatida, loyiha ijrochisi sifatida faoliyat yuritadi. O' TG loyiha ijrochi agentlik bo'lib, uni amalga oshirish uchun umumiy javobgarlikka ega bo'lib, bu moliyaviy nazorat, monitoring va baholash, shuningdek ekologik va ijtimoiy kafolatlarni o'z ichiga oladi.
4. O' TG Atrof-muhit va ijtimoiy mexanizmi (AIM) tayyorlash va amalga oshirish, shuningdek, Investitsion loyihani moliyalashtirish (ILM) orqali amalga oshiriladigan operatsiyalar uchun Jahon bankining (WB) talablariga rioya etishi uchun javobgardir. Ekologik va ijtimoiy vositalar, jumladan Ekologik va ijtimoiy majburiyatlar rejasi (EIMR), Atrof-muhit va ijtimoiy boshqaruv mexanizmi (AIBM), Manfaatdor tomonlar bilan hamkorlik rejasi (MHR), Mehnat resurslarini boshqarish tartiblari (MBT) hamda Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmini (SHKM) tayyorlash, joriy etish va nazorat qilish uning majburiyatlariga kiradi. O' TG Loyiha boshqaruvi guruhi (LBG) EIMRga muvofiq ekologik va ijtimoiy tadbirlar bajarilishi to'g'risida har yarim yilda bir marta hisobot tayyorlaydi va belgilangan muddatlarda ularni Jahon bankiga taqdim etadi. Mehnat munosabatlarini boshqarish bilan bog'liq barcha masalalar loyihani amalga oshirish bo'yicha hisobotlarda hujjatlashtiriladi, monitoring qilinadi va LBG ijtimoiy masalalar bo'yicha mutaxassisi tomonidan loyiha AIBMga muvofiq boshqariladi.

#### 1.4. Mehnat resurslarini boshqarish tartib-qoidalarining maqsadi va qo'llanish doirasi

5. Ushbu loyihada ekologik va ijtimoiy xavf-xatarlar hamda ta'sirlarni aniqlash va bartaraf etishda Jahon bankining Atrof-muhit va ijtimoiy mexanizmi (AIM) qo'llanildi. O'nta Ekologik va ijtimoiy standartlardan (EIS) biri Mehnat munosabatlari va mehnat sharoitlari standarti (EIS2) bo'lib, u qarz oluvchidan Mehnat resurslarini boshqarish tartib-qoidalarini (MBT) ishlab chiqishni talab qiladi. MBT loyihani amalga oshirish davomida unga jalb etiladigan ishchilarning salomatligi, xavfsizligi, huquqlari va farovonligini himoya qilish maqsadida ishlab chiqiladi. Shuningdek, u ishchi kuchini boshqarishda teng imkoniyatlar ta'minlanishini va kamsitilmaslikni rag'batlantirishga qaratilgan bo'lib, bunda milliy va xalqaro mehnat talablariga, shu jumladan Jahon bankining EIS2 standartiga rioya etish nazarda tutiladi. MBTning maqsadi – loyiha rejalashtirilishini osonlashtirish va loyiha bilan bog'liq mehnat masalalarini hal etish uchun zarur resurslarni aniqlashga yordam berishdan iborat. MBT quyidagilarga ko'maklashadi: (a) loyihada jalb qilinishi mumkin bo'lgan ishchilar toifalarini aniqlash; (b) har xil ishchilar toifalariga xos mehnat xavf-xatarlarini aniqlash; (c) ushbu xavf-xatarlarni yumshatish bo'yicha chora-tadbirlar taklif etish; va (d) yumshatish choralari amalga oshirish va turli ishchilar toifasiga nisbatan EIS2 talablariga rioya etilishini doimiy nazorat qilish uchun monitoring va baholash (MvB) tizimini joriy etish.
6. MBTning qo'llanish doirasi loyihani amalga oshirish uchun ishchi kuchidan foydalaniladigan barcha loyihaviy faoliyatlarni qamrab oladi. MBT loyihaga jalb qilingan barcha ishchi turlariga, jumladan, malakali va malakasiz ishchi-xodimlarga tatbiq etiladi va ishga qabul qilish, mehnat va mehnat sharoitlari, ish haqi, kamsitilmaslikni ta'minlash, mehnat munosabatlarini boshqarish, mehnatni muhofaza qilish va sanoat xavfsizligi (MMSX) hamda mehnat nizolarini va shikoyatlarni hal etish mexanizmlariga oid barcha masalalarni o'z ichiga oladi. MBT, shuningdek, uchinchi tomonlar, pudratchilar va subpudratchilar tomonidan yollangan ishchilarni boshqarish bo'yicha chora-tadbirlarni ham qamrab oladi.

#### 1.5. MBTning maqsadlari

7. Ushbu MBTning umumiy maqsadi – loyiha ishchilari uchun, ya'ni loyiha uchun bevosita yollangan va pudratchi tashkilotlar tomonidan jalb etilgan ishchilar uchun, mahalliy qonunchilik hamda Jahon bankining EIS2 standarti talablariga muvofiq aniq mehnat tartib-qoidalarini belgilashdan iborat.
8. MBT mehnat va mehnat sharoitlariga bog'liq xavf va ta'sirlar yuzaga keladigan faoliyat turlari, asosiy mehnat va mehnat sharoitlari talablari, shuningdek, aniqlangan xavf, ta'sir va mavjud talablaridagi kamchiliklarni aks ettiradi. Hujjatda aniqlangan kamchiliklarni bartaraf etish va xavf hamda ta'sirlarni boshqarish uchun joriy qilinadigan tartib-qoidalar va zarur resurslar ko'rsatib o'tilgan. MBT – loyiha tayyorgarligining dastlabki bosqichida ishlab chiqiladigan, loyiha davomida doimiy ravishda qayta ko'rib chiqiladigan va yangilanadigan "tirik" hujjatdir.
9. Mazkur MBT loyiha doirasidagi barcha ishchilarga, ular to'liq yoki yarim stavkada, vaqtinchalik, mavsumiy yoki mehnat migranti sifatida ishlashidan qat'i nazar, tatbiq etiladi. EIS2ga muvofiq, MBT Loyiha uchun quyidagilarga nisbatan qo'llaniladi:

- Loyiha boshqaruvi guruhi (LBG) tomonidan loyiha bilan bevosita bog'liq ishlar uchun yollangan yoki jalb etilgan shaxslar;
- Loyiha asosiy faoliyatiga oid ishlarni bajarish uchun, amalga oshirilayotgan joyidan qat'i nazar, pudratchilar tomonidan yollangan yoki jalb qilingan shaxslar;
- Mazkur loyiha doirasida asosiy yetkazib beruvchilar tomonidan yollangan yoki jalb etilgan shaxslar.

## 2. LOYIHADA MEHNAT RESURSLARIDAN FOYDALANISH BO'YICHA UMUMIY MA'LUMOT

10. Quyida loyiha amalga oshirilishida ishtirok etishi mo'ljallangan loyiha xodimlarining miqdori va turlari, faoliyat muddatlari, umumiy talablar, shuningdek, ularning xususiyatlari va tajribasi bo'yicha umumiy ma'lumotlar keltirilgan.
11. Loyiha doirasida turli vazifalarni bajarish uchun malakali va malakasiz ishchilarni o'z ichiga olgan har xil soha vakillari jalb etiladi. Imkon qadar, mehnat resurslari mahalliy darajada jalb qilinadi, bu esa mahalliy darajada bandlikni rivojlantirish va salohiyatni oshirishga xizmat qiladi. Loyiha mehnat qonunchiligi va me'yoriy hujjatlarga rioya qilgan holda, adolatli ish haqi to'lanishini, xavfsiz mehnat sharoitlarini va kamsitishga yo'l qo'yilmasligini ta'minlaydi. Bundan tashqari, loyiha ishchi kuchining malakasini oshirish hamda loyiha doirasidagi tadbirlarni muvaffaqiyatli amalga oshirish maqsadida o'qitish va kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini yaratadi.
12. Iqtisodiyot va moliya vazirligi (IMV) hamda "O'ztransgaz" AJ (O'TG) davlat xizmatchilari maqomini saqlagan holda, loyiha davomida ushbu MBT talablariga rioya qiladi hamda O'zbekiston Respublikasi milliy qonunchiligiga amal qiladi. Shuningdek, LBG xodimlari asosiy shtatdagi ishchilar sifatida tasniflanadi va mazkur MBT doirasiga kiradi. LBG xodimlari ushbu MBTga binoan asosiy shtatdagi ishchilar toifasiga kiritiladi.
13. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida (quyida batafsilroq yoritilgan) majburiy mehnat va bolalar mehnati taqiqlangan hamda boshqa qoidalar belgilangan bo'lib, ularning aksariyati Jahon bankining mehnat va mehnat sharoitlari bo'yicha ekologik va ijtimoiy standartlariga muvofiqdir. "O'zbekistonda gaz sizib chiqishini ta'mirlash mexanizmi" loyihasida ishtirok etayotgan boshqa davlat organlari xodimlarining mehnati va mehnat sharoitlari milliy qonunchilik, ushbu organlarning ichki kadrlar qoidalari va mazkur MBT qoidalari bilan tartibga solinadi. So'nggi qoidalar barcha xodimlarga, ularning mehnat shartnomasi turidan qat'i nazar, tatbiq etiladi.

### 2.1. Loyihadagi ishchilar soni

14. LBG loyiha jamoasi, har biri tashabbus muvaffaqiyatini ta'minlash uchun o'zining noyob hissasini qo'shadigan, yuqori malakali mutaxassislardan iborat turli xil guruhlardan tashkil topgan. Hozirgi bosqichda xodimlarning aniq sonini aniqlash imkoni yo'q. Shunga qaramay, loyiha doirasida taxminan 25–30 nafar odamni (shtatdagi xodimlar va shartnoma asosidagi ishchilar) jalb qilish rejalashtirilmoqda. Ushbu mutaxassislar loyiha boshqaruvi, xaridlar, moliyaviy boshqaruv, monitoring va baholash, atrof-muhit masalalari bo'yicha mutaxassislar, ijtimoiy mutaxassislar hamda boshqa

ekspertlar ishini o'z ichiga olgan asosiy funksiyalarni bajarish uchun javobgardirlar. Har bir mutaxassis loyihaning uzluksiz ishlashi va rivojlanishiga muhim hissa qo'shadi.

15. Bu 25–30 nafar mutaxassis loyiha maqsadlariga erishish uchun birgalikda faoliyat ko'rsatadi. Ularning birgalikdagi sa'y-harakatlariga Jahon banki hamda O'zbekiston Respublikasi ko'mak beradi, bu esa loyiha muvaffaqiyatli amalga oshirilishi uchun zarur resurslarni ta'minlaydi. Jamoaning sadoqati va professionalligi loyiha muvaffaqiyatining kafolatidir, ularning mehnati kompaniyaning raqamli maydondagi ishtiroki hamda mijozlar bilan hamkorligiga uzoq muddatli ta'sir ko'rsatadi.

## **2.2. Mehnat resurslariga ehtiyoj muddati:**

16. LBG uchun, odatda, O'zbekiston Respublikasining milliy qonunchiligi talablariga muvofiq, loyiha butun faoliyat davri mobaynida shtatdagi xodimlar to'liq ish kuni – 8 soatli ish jadvalida ishlashi nazarda tutiladi. Agar boshqa ekspertlar yoki maslahatchilarni jalb qilish zarurati yuzaga kelsa, ular loyiha amalga oshirilishining butun davri davomida, ehtiyojga qarab ishga qabul qilinadi. Shartnoma asosidagi ishchilarning jalb etilish vaqti keyingi bosqichlarda aniqlanadi; biroq ular mamlakat bo'ylab turli kichik loyihalarni amalga oshirish, o'z vazifalari, nazoratni amalga oshirish yoki loyiha ijrosi bo'yicha tavsiyalar berish zarur bo'lgan paytda jalb qilinadi.

## **2.3. Shartnoma asosidagi ishchilar:**

17. Shartnoma asosidagi ishchi – bu uchinchi tomon tarafidan loyiha asosiy funksiyalari bilan bog'liq ishlarni bajarish yoki xizmatlar ko'rsatish uchun yollangan yoki jalb qilingan ishchi bo'lib, ushbu holatda uchinchi tomon loyiha ishchisining mehnati, mehnat sharoitlari va loyiha ishchisiga munosabat ustidan nazoratni amalga oshiradi. Bunday hollarda, loyiha ishchisi loyiha faoliyati bilan doimiy shug'ullansa ham, mehnat munosabatlari uchinchi tomon va loyiha ishchisi o'rtasida yuzaga keladi. Loyihaga jalb qilinadigan shartnoma asosidagi ishchilar soni hozircha noma'lum. Shartnoma asosidagi ishchilarni tanlash Jahon bankining mahalliy maslahatchilarni yollashga oid standart va tartiblariga muvofiq amalga oshiriladi. Loyiha, zarur hollarda, Loyiha boshqaruvi guruhi (LBG) xodimlari va qisqa muddatli maslahatchilarning faoliyatini hamda loyiha joriy xarajatlarini moliyalashtiradi. Agar Jahon banki e'tiroz bildirmasa va loyiha muvaffaqiyatli amalga oshishi uchun zarur bo'lsa, O'TG LBGning ayrim funksiyalarini bajarish yoki alohida komponentlar uchun texnik maslahatchilarni jalb qilish bo'yicha konsalting kompaniyasini yollashi mumkin (lozim bo'lsa). LBGdagi barcha xodimlar va maslahatchilar LBG direktoriga bo'ysunadilar. LBGdagi hisobot tizimi tuzilmasi LBG direktori tomonidan O'TG va Jahon banki bilan kelishgan holda ishlab chiqiladi. LBGning har bir xodimi va maslahatchisining hisobot berish talablari ularning individual lavozim yo'riqnomalarida belgilanadi. LBG joriy boshqaruvi bo'yicha barcha qarorlar, jumladan hisobdorlik, joriy faoliyat uchun xaridlar hamda tashkiliy va kadrlar masalalari LBG ichki buyruqlari bilan rasmiylashtiriladi.

### 3. ASOSIY EHTIMOLIY MEHNAT XAVF-XATARLARINI BAHOLASH

#### 3.1. Loyiha faoliyati

18. O'GSTM doirasida loyiha ishchilari tomonidan amalga oshiriladigan asosiy tadbirlar quyidagilarni o'z ichiga oladi:
- **Gaz sizib chiqishini aniqlash va uni bartaraf qilish (GSAB)** Loyiha ishchilari davlat gaz korxonalarining (DGK) mavjud obyektlarida metan sizib chiqish holatlarini qidirish va ularni bartaraf qilish ishlarida ishtirok etadilar. Bu kichik ta'mirlash uskunalaridan, jumladan, birlashtirgichlar, klapanlar va kichik quvur bo'laklaridan foydalanishni o'z ichiga oladi.
  - **Monitoring qilish, hisobot berish va tasdiqlash (MHT):** OGMP 2.0 standarti bo'yicha metan chiqindilarini monitoring qilish, hisobot berish va tasdiqlash bo'yicha davlat korxonalarining salohiyatini oshirishga investitsiya yo'naltiriladi.
  - **Salohiyatni oshirish:** Loyiha "O'ztransgaz" AJdagi Loyiha boshqaruvi guruhi (LBG) xodimlarining malakasini oshirish dasturini moliyalashtiradi, bu esa gaz sizib chiqish holatlarini bartaraf etish bo'yicha tadbirlarni amalga oshiradi.
  - **Aktivlarni boshqarish:** O'TGdagi aktivlarni boshqarish tizimini mustahkamlash loyiha amalga oshirilishining asosiy elementi hisoblanadi.
  - **Xaridlar va o'rnatish:** Loyiha ishchilari metan chiqindilarini o'lchash uskunalarini sotib olish va o'rnatishda ishtirok etadilar.
  - **Moliyaviy boshqaruv:** Gazning tartibsiz sizib chiqishi natijasida oldinroq yo'qotilgan gazni qaytarish hisobiga tejab qolingan mablag'larning bir qismi qo'shimcha kapitalni safarbar qilish uchun alohida Moliyaviy mexanizmga qayta investitsiya qilinadi.
19. Bu loyiha O'zbekiston Respublikasining butun hududida amalga oshiriladi. U O'zbekistondagi gaz sohasi bo'yicha davlat korxonalarida metan chiqindilarini kamaytirish va aktivlarni boshqarish salohiyatini oshirishga yo'naltirilgan.

#### 3.2. Asosiy mehnat xavf-xatarlari

20. Shtatdagi va shartnoma asosida ishlovchi xodimlar tomonidan bajariladigan ishlar mehnat huquqlari buzilishi yoki mehnatni muhofaza qilish va sanoat xavfsizligi (MMSX) bo'yicha yuqori xavfga ega emas. Loyiha 18 yoshdan kichiklarni ishga olishni qat'iy taqiqlaydi. Barcha pudratchilar o'z xodimlari bilan yozma mehnat shartnomalarini tuzishga majbur, ular amalda 2-ekologik va ijtimoiy standart (EIS2) maqsadlariga mos bo'lishi lozim.
21. Loyiha ishchi kuchi oqimi, majburiy mehnat va bolalar mehnati (MBM) xavfi, shuningdek, jinsiy ekspluatatsiya va zo'rvonlik/jinsiy tazyiq (JEZ/JT) bilan bog'liq xavflarni o'z ichiga olgan o'rtacha mehnat xatariga ega deb baholanadi. Loyiha amalga oshirilishi davomida qo'shimcha mehnat xavf-xatarlarining yuzaga kelishi holatida LBG ularning salbiy oqibatlarini minimallashtirish bo'yicha tartiblarni ishlab chiqadi. Qolaversa, pudratchilar Axloq kodekslarini imzolashlari va JEZ/JT, shuningdek majburiy mehnat va bolalar mehnatining oldini olish bo'yicha majburiyatlarni o'z

- zimmasiga olishlari lozim. Pudratchilar faoliyatini nazorat qilish uchun mas'ul bo'lgan LBG xodimlari ushbu talablarning bajarilishini monitoring qilish va hisobot berishni o'z zimmalariga oladilar. 1-ilova.
22. Asosiy shtatdagi xodimlar (LBG xodimlari) va shartnoma asosida qabul qilingan sihchilar (uchinchi tomon orqali yollangan/jalb qilingan shaxslar) loyihaga taalluqli maxsus Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmidan (SHKM) foydalanishlari mumkin bo'ladi va unda xodimlarning shikoyatlari uchun alohida oyna mavjud. 2-ilova.
23. Loyiha doirasida rejalashtirilgan tadbirlarni hisobga olgan holda, loyihaning amalga oshirilishi davomida LBG va pudrat tashkilotlari tomonidan diqqat bilan nazorat qilinishi va oldini olinishi zarur bo'lgan ehtimoliy mehnat xavflari aniqlangan. Ushbu xavflar quyidagi 3.1-jadvalda umumlashtirilgan.

**3.1-jadval:** Ehtimoliy mehnat xavflari va loyiha tomonidan ularni kamaytirish uchun taklif etilayotgan choralar bo'yicha qisqacha ma'lumot

№	Ehtimoliy mehnat xavf-xatari	Xavfni kamaytirish bo'yicha choralar
1	Kasbga oid xavflar va xatarlar (avariyalar va baxtsiz hodisalar)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asosan uskunalardan noto'g'ri foydalanish, uzoq vaqt o'tirib ishlash bilan bog'liq bo'lgan</li> <li>• Barcha pudratchilar o'z xodimlari bilan EIS2 maqsadlariga muvofiq bo'lgan yozma mehnat shartnomasi tuzishlari shart</li> <li>• MMSXni boshqarish rejasiga (MM va TX) to'liq rioya qilinishini ta'minlash</li> <li>• Xodimlarga MMSX masalalari bo'yicha muntazam o'quv mashg'ulotlari o'tkazish</li> <li>• Shaxsiy himoya vositalaridan (SHHV) to'g'ri foydalanilishini ta'minlash</li> <li>• Tegishli xavfsizlik ogohlantiruvchi belgilarini joylashtirish</li> <li>• AIBM/AIBR/AIBRda ko'zda tutilgan MMSX choralarini joriy etish</li> </ul>
2	Jinsiy ekspluatatsiya va zo'ravonlik/jinsiy tazyiq (JEZ/JT)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• JEZ/JT bo'yicha xizmat amaliyoti uchun mezonlar loyiha ishtirokchilariga taqdim etiladi va loyiha hujjatlarida loyiha xodimlari hamda tender hujjatlari uchun Axloq kodekslari kiritiladi.</li> <li>• Loyiha ta'sir ko'rsatgan tomonlar manfaatdor tomonlar bilan maslahatlashuvlar davomida JEZ/JT xavflari haqida xabardor qilinadi.</li> <li>• JEZ/JTga oid shikoyatlarni ko'rib chiqish bo'yicha samarali SHKM yaratish.</li> <li>• LBG xodimlari, shartnoma asosidagi ishchilar va hamjamiyatlar uchun treninglar o'tkazish</li> </ul>
3	Bolalar mehnati va majburiy mehnat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tender va shartnomaviy hujjatlar loyiha faoliyatining har qanday turi doirasida bolalar mehnati va/yoki majburiy mehnatdan foydalanishni qat'iy taqiqlovchi aniq bandlarni o'z ichiga olishi lozim</li> <li>• Voyaga yetmaganlar tomonidan loyiha hududida biznes yuritishni taqiqlash</li> <li>• Xodimlar reyestrini jalb qilingan barcha ishchilarning yoshini ko'rsatgan holda yuritish</li> <li>• Xodimlarga bolalardan tovar sotib olishni taqiqlash</li> <li>• Bolalarni ishga yollashning oldini olish uchun ishchilarni dastlabki tanlab olish tartiblarini kuchaytirish (yoshni tekshirish ishga qabul qilishdan</li> </ul>

		<p>oldin amalga oshiriladi va pasport yoki boshqa mos huquqiy hujjatlar asosida hujjatlashtiriladi)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voyaga yetmaganlar ishga jalb etilmaganini va obyekt faoliyatida ishtirok etmayotganini tasdiqlash uchun loyiha maydonlarida muntazam monitoring o'tkazish</li> <li>• Barcha xodimlarni shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi (SHKM) va ularning shikoyat qilish huquqlari hamda tahdid yoki tazyiq xavfisiz murojaat qilishlari haqida xabardor qilish</li> <li>• Ish beruvchi nizolarni erta aniqlash uchun ochiq eshiklar siyosati ishini ta'minlashi shart</li> <li>• Ish beruvchi xodimlar o'zlarini ishonchli his qiladigan ochiq muloqot muhitini yaratishi kerak</li> <li>• Vaziyatning jiddiyligini baholab, nizoning mohiyati va asosiy sababini aniqlash</li> <li>• Nizolarni hal etish bo'yicha samaradorlikni oshirish uchun trening o'tkazish</li> <li>• Jamoaviy ishni rivojlantirish</li> </ul>
4	Mehnat qonunchiligining buzilishi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Milliy mehnat qonunchiligiga va EIS talablariga rioya qilinishini ta'minlash uchun muntazam monitoring o'tkazish</li> <li>• Podratchilardan milliy mehnat qonunchiligi va EIS2 talablari bajarilishini majburiylashtiruvchi bandlarni shartnomalarda ko'rsatish</li> </ul>
5	Mehnat sharoitlarining sifati pastligi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Barcha ishchilar uchun mehnat shartlarini ularning mehnat shartnomalarida aniq ko'rsatish va bu shartlarga pudratchilar tomonidan rioya qilinishini ta'minlash</li> <li>• Xodimlarni kamsitishga yo'l qo'ymaslik</li> </ul>
6	Xotin-qizlar va boshqa zaif guruhlarni kamsitish va ajratib qo'yish	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Shaxsiy ma'lumotlarning maxfiyligini va JEZ/JT bo'yicha alohida kanali bo'lgan qulay shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmini (SHKM) ishlab chiqish</li> <li>• Gender tenglikni ta'minlash bo'yicha maqsadga yo'naltirilgan siyosatni amalga oshirish</li> <li>• Zaif guruhlar ishtirokining barcha tadbirlarda monitoringini amalga oshirish uchun alohida mexanizmlar ishlab chiqish, jumladan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Shikoyatlarni ko'rib chiqish uchun maxfiylik va JEZ/JT bo'yicha alohida kanalga ega bo'lgan qulay mexanizm yaratish</li> <li>• Gender tenglik va teng imkoniyatlarni berish siyosatini qo'llash</li> <li>• Barcha tadbirlarda zaif guruhlar ishtirokini monitoring qilish</li> <li>• Treninglar o'tish va ahloq kodeksini joriy qilish</li> </ul> </li> <li>• Jinsi, millati va ijtimoiy kelib chiqishidan qat'i nazar, hamma uchun teng imkoniyatlarni kafolatlovchi tizimlarni yaratish</li> <li>• Ahloq kodeksi bo'yicha o'qitish va uni amalga oshirish</li> <li>• Xodimlarni milliy qonunchilik hamda JEZ/JT va gender asosidagi zo'ravonlik (GAZ) uchun javobgarlik haqida hamda boshqa xodimlarga va jamiyat a'zolariga nisbatan hurmat asosidagi munosabat talab qilinishi zarurligi haqida ma'lumot berish</li> </ul>
7	Materiallarning tushib ketishi natijasida yuzaga keladigan baxtsiz hodisalar –	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Har doim yuqorida ish olib borilayotganida yoki mehnat sharoitlari talab qilganida himoya kaskasini kiying.</li> </ul>

	<p>materiallarni ko'chirishda kranlardan foydalanish natijasida ular tushib ketishi xavfi bo'lsa, bu qurilish ishchilari orasida jarohatlanishlarga olib kelishi mumkin.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sirpanib ketish, tushish yoki qulab tushmasligi uchun materiallarni yaxshilab joylashtiring.</li> <li>• Imkon qadar, ko'chirilayotgan yuklar ostida ishlashdan saqlaning.</li> <li>• Xavfli hududlarda to'siqlar o'rnating va ogohlantiruvchi belgilar qo'ying.</li> <li>• Kran va ko'targichlarni ishlatishdan oldin ularning barcha qismlari, jumladan po'lat arqonlar, ilgaklar va zanjirlar soz holatda ekanligiga ishonch hosil qiling.</li> <li>• Kran va ko'targichlarning ruxsat etilgan yuk ko'tarish me'yoridan oshirmang.</li> <li>• Uskunaning ekspluatatsiyasiga faqat tegishli darajada o'qitilgan ishchilarga ruxsat bering.</li> </ul>
8	<p>Ariq va xandaqlar qazish ishlari olib boriladigan paytda yuzaga keladigan baxtsiz hodisalar, jumladan kovlangan hududga yiqilib tushish.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yaqin-atrofdagi inshootlarning yiqilib ketishiga yo'l qo'ymang – xavfsiz kovlash usullaridan foydalaning va ular yaqinida ish olib borishdan saqlaning.</li> <li>• Ish boshlanishidan oldin va har qanday ko'chirishga ta'sir qiluvchi hodisadan keyin har kuni kovlamani (kotlovanni) ko'zdan kechiring.</li> <li>• Tuproq nurab ketishining oldini olish uchun grunt tayanchsiz ushlab turiladi deb o'ylamang.</li> <li>• Kovlangan materiallar, quvurlar va jihozlarni, xandaq cheti yoki devoridan kamida 1 metr uzoqlikda saqlang.</li> <li>• Ish joyida va uning atrofida xavfsizlik choralari, shu jumladan belgilar, to'siqlar va yoritish vositasini o'rnating.</li> <li>• Inshootga xavfsiz kirib-chiqishni ta'minlang.</li> </ul>
9	<p>Tok urishi: Yer ustidaagi yoki yer ostidagi kuchlanishli elektr liniyalarga tegib ketish o'limga olib kelishi, shuningdek gaz portlashi xavfini vujudga keltirishi mumkin, bu loyiha xavflarini baholashda e'tiborga olinishi zarur. Shikastlangan elektr asboblari yoki o'tkazgichlar ham elektr toki orqali jarohatlanishga sabab bo'lishi mumkin.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hududiy elektr tarmoqlari (HET) bilan maslahatlashgan holda yer ustidagi va yer ostidagi elektr uzatish liniyalari joylashuvini aniqlang.</li> <li>• Xodimlar va pudratchilarga xavfsiz ishlash usullari, avariya holatlarida harakat qilish tartibi va cheklov joylarda bo'lish qoidalari bo'yicha trening va yo'riqnoma o'tkazing.</li> <li>• Elektr uzatish liniyalari yaqinida ishlashni diqqat bilan rejalashtiring va imkon bo'lsa, ular ostida yoki ular yo'nalishida ishlashdan saqlaning.</li> <li>• Elektr uzatish liniyalari yaqinida ishlayotganda operatorlar texnika xavfsizligi bo'yicha mutaxassis nazorati ostida ishlashi kerak.</li> <li>• HET tavsiya qilgan xavfsizlik choralariga amal qiling.</li> <li>• Gaz detektorlarini o'rnating va to'g'ri shamollatish tizimini ta'minlang.</li> <li>• Yonish manbalarini nazorat qiling (portlash xavfi bo'lmagan uskunalarni ishlating, ochiq olovni taqiqlang, yerga ulanadigan va uchqun chiqarmaydigan asboblardan foydalaning).</li> <li>• Gaz quvurlari va uskunalarini muntazam tekshiring va texnik xizmat ko'rsating.</li> <li>• Xodimlarni gaz xavfsizligi qoidalari va favqulodda vaziyatda harakat qilish tartibi bo'yicha o'qiting.</li> <li>• Gaz sizib chiqishi va portlash bilan bog'liq avariya holatlariga rejalashtirilgan harakat rejalarini ishlab chiqing.</li> </ul>
10	<p>Og'ir ish tufayli kelib chiqadigan jismoniy jarohatlar: Og'ir buyumlarni ko'tarish yoki noto'g'ri</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imkon qadar mexanik ko'tarish moslamalaridan foydalaning.</li> <li>• Ko'tariladigan buyumlarning og'irligini ruxsat etilgan me'yorlarga kamaytiring.</li> </ul>

	ko'tarish tufayli bel jarohatlari. Maydondagi ishchilardan doimiy ravishda og'ir materiallar va jihozlarni ko'tarish va ko'chirish kutiladi, bu esa sog'liq va xavfsizlik uchun xavf tug'diradi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yuk og'irligini ikki kishi yordamida yoki uni ikki qismga bo'lish orqali kamaytiring.</li> <li>• Butun tanani erkin burish uchun yetarli joyni ta'minlang.</li> <li>• Buyumlarni oson olish mumkin bo'lgan masofaga joylashtiring.</li> <li>• Yukni erkin va qulay olish mumkinligini ta'minlang.</li> <li>• Yukni xavfsiz ko'tara olishga ishonchingiz komil bo'lmasa, ko'tarmang.</li> </ul>
11	Ishchilarni jamoat transporti urib ketish xavfi, ayniqsa ish uchastkalarida tezlik me'yoridan oshilgan holatlarda.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ishlar tasdiqlangan Yo'l harakatini tashkil etish rejasi asosida olib borilishi kerak, unda mos ravishda belgilar, ishchilarni transport vositalari yo'nalishida ishlashiga yo'l qo'ymaslik va transport harakatini ish zonalarini orqali sekinlashtirish choralari ko'zda tutilgan bo'lishi shart.</li> <li>• Barcha haydovchi va piyodalar ochiq qoladigan umumiy foydalanish yo'l uchastkalari haqida xabardor qilinganiga ishonch hosil qiling. Zaruratga ko'ra standart yo'l belgilaridan foydalaning.</li> <li>• Piyodalar yo'lakchalari mustahkam, tekis, yaxshi quritilgan va imkon qadar to'g'ri yo'nalishda yotqizilgan bo'lishini ta'minlang.</li> <li>• Ishchilarni individuall himoya vositalari (IHV), shu jumladan ko'rinuvchanligi yuqorri bo'lgan maxsus kiyimlar bilan ta'minlang.</li> <li>• Har doim ish zonasining xavfsizligini ta'minlang.</li> <li>• Favqulodda vaziyatlarda harakatlar rejasini va mos tartib-qoidalarni tuzing hamda barcha zarur xodimlarni bu bo'yicha o'qiting.</li> </ul>
12	Aholi uchun xatarlar: Yo'l-transport hodisalari, ishlab chiqarish jarayonidagi jarohatlar, yong'inlar, portlashlar, qisqa tutashuvlar va qurilish ishlari bilan bog'liq elektr toki urishi xavflari ham aholi xavfsizligiga ta'sir qilishi mumkin.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piyodalar va transport vositalari uchun alohida kirish va chiqish joylarni tashkil etish</li> <li>• Piyodalar yo'lakchalari mustahkam, tekis, yaxshi quritilgan va imkon qadar to'g'ri yo'nalishda yotqizilgan bo'lishini ta'minlash.</li> <li>• Haydovchilarning yo'lga chiqishdan oldin, yo'l chetidagi har ikki tomonni ko'ra olishiga ishonch hosil qilish</li> <li>• Mehmonlar uchun avtoturargohni ish zonasidan uzoqda tashkil etish va ularning ish hududiga kirishni nazorat qilish</li> <li>• Odamlarning yer usti yoki er osti elektr liniyalaridan xavfli masofada bo'lishining oldini olish</li> <li>• Elektr uzatish liniyalari va ustunlarning atrofdagilar uchun ko'rinarli bo'lishini ta'minlash</li> <li>• Xavfli zonalar atrofida belgi, to'siqlar va yoritish kabi xavfsizlik choralari o'rnatish</li> <li>• Elektr uzatish liniyalari va ustunlarning ko'rinarli bo'lishini ta'minlash, shuningdek, odamlarning elektr yoki gaz infratuzilmasiga xavfli masofada yaqinlashishining oldini olish</li> <li>• Elektr yoki gaz bilan bog'liq hodisalarda aholiga ogohlantirish va evakuatsiya tartiblarini o'z ichiga olgan favqulodda vaziyat rejalari ishlab chiqish va joriy etish</li> <li>• Aholiga mo'ljallangan, portlash xavflari va xavfsizlik choralari, jumladan, gaz sizib chiqishi yoki portlash hollari uchun ko'rsatmalarni o'z ichiga olgan ma'rifiy targ'ibot ishlarini o'tkazish</li> <li>• Gaz infratuzilmasini muntazam tekshirish va xizmat ko'rsatish orqali gaz sizib chiqish holatlarining oldini olish</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaz quvurlari yoki elektr infratuzilmasi obyektlari yaqinida, ayniqsa yong'inga sabab bo'luvchi manbalarni ishlatayotganda, xavfsizlik protokollariga qat'iy rioya etish</li> <li>• Tezkor javob choralarini ko'rish uchun mahalliy hokimlik va favqulodda vaziyatlar bo'yicha tegishli organlar bilan hamkorlik qilish</li> <li>• Loyihalashtirish ishlarining aholiga tegishli va ta'sirchan obyektlarga yaqinligini xavf-xatarlarni baholashda hisobga olish</li> </ul>
--	---

## 4. MEHNAT QONUNCHILIGI HAQIDA QISQACHA MA'LUMOT: SHARTLAR VA QOIDALAR

### 4.1. O'zbekiston Respublikasidagi milliy mehnat qonunchiligi

24. O'zbekistonda mehnatga oid qonunchilik O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi, boshqa huquqiy va me'yoriy hujjatlar hamda O'zbekiston Respublikasi qo'shilgan xalqaro shartnomalardan iborat. O'zbekiston mehnatga oid barcha sakkizta asosiy xalqaro konvensiyani ratifikatsiya qilgan:

- C029 – Majburiy mehnat to'g'risidagi konvensiya, 1930 (29-son); 1992-yil 13-iyul;
- C087 – Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish huquqini himoya qilish to'g'risidagi konvensiya, 1948 (87-son); 2016-yil 12-dekabr;
- C098 – Jamoa muzokaralarini tashkil etish va yuritish huquqi tamoyillarini qo'llash to'g'risidagi konvensiya, 1949 (98-son); 1992-yil 13-iyul;
- C100 – Teng haq to'lash to'g'risidagi konvensiya, 1951 (100-son); 1992-yil 13-iyul;
- C105 – Majburiy mehnatni tugatish to'g'risidagi konvensiya, 1957 (105-son); 1997-yil 15-dekabr;
- C111 – Mehnat va ish turlari sohasida kamsitish to'g'risidagi konvensiya, 1958 (111-son); 1992-yil 13-iyul;
- C138 – Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to'g'risidagi konvensiya, 1973 (138-son); Belgilangan yosh: 15 yosh; 2009-yil 6-mart;
- C182 – Bolalar mehnatining eng yomon shakllarini taqiqlash va tugatish bo'yicha shoshilinch choralar ko'rish to'g'risidagi konvensiya, 1999 (182-son).

25. O'zbekiston inson huquqlari va erkinliklarini xalqaro standartlarga muvofiq himoya qilish uchun huquqiy asos yaratish siyosatini olib bormoqda. Jahon hamjamiyatiga qo'shilganidan so'ng, mamlakat konstitutsiyasida xalqaro huquqning umume'tirof etilgan normalarining ustuvorligini mustahkamladi. Birlashgan Millatlar Tashkilotining to'laqonli a'zosi sifatida, O'zbekiston xalqaro inson huquqlari bo'yicha tegishli hujjatlarga qo'shib, ularga rioya qilish va o'z davlat hamda huquqiy amaliyotida tatbiq etish majburiyatini olgan.

26. Xalqaro inson huquqlari bo'yicha hujjatlarning umuminsoniy ahamiyati shundan iboratki, ularning qoidalari milliy qonunchilikda o'z aksini topishi lozim. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasining barcha qoidalarini o'z ichiga olgan.

27. **O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida** (2023-yil 30-aprelda umumxalq referendumini orqali qabul qilingan) fuqarolarning iqtisodiy va ijtimoiy huquqlari bo'yicha bob o'rin olgan. Unga ko'ra, har bir kishi quyidagilarga haqli:

- Insonning sha'ni va qadr-qimmatini daxlsizdir. Hech narsa ularni kamsitish uchun asos bo'lishi mumkin emas (26-modda).
- Har kim bevosita o'zi va boshqalar bilan birgalikda davlat organlariga hamda tashkilotlariga, fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlariga, mansabdor shaxslarga yoki xalq vakillariga arizalar, takliflar va shikoyatlar bilan murojaat qilish huquqiga ega (40-modda).
- Har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda mehnatga haq to'lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo'lmagan tarzda adolatli haq olish, shuningdek ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalanih huquqiga ega (42-modda).
- Sud qarori bilan tayinlangan jazoni ijro etish tartibidan yoxud qonunda nazarda tutilgan boshqa hollardan tashqari majburiy mehnat taqiqlanadi (44-modda).
- Har kim qariganda, mehnat qobiliyatini yo'qotganda, ishsizlikda, shuningdek boquvchisini yo'qotganda va qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda ijtimoiy ta'minot huquqiga ega (46-modda).
- Har kim sog'lig'ini saqlash va malakali tibbiy xizmatdan foydalanish huquqiga ega (48-modda).
- Har kim qulay atrof-muhitga, uning holati to'g'risidagi ishonchli axborotga ega bo'lish huquqiga ega. Davlat fuqarolarning ekologik huquqlarini ta'minlash va atrof-muhitga zararli ta'sir ko'rsatilishiga yo'l qo'ymaslik maqsadida shaharsozlik faoliyati sohasida jamoatchilik nazoratini amalga oshirish uchun shart-sharoitlar yaratadi. Davlat barqaror rivojlanish prinsipiga muvofiq, atrof-muhitni yaxshilash, tiklash va muhofaza qilish, ekologik muvozanatni saqlash bo'yicha choratadbirlarni amalga oshiradi (49-modda).
- Xotin-qizlar va erkaklar teng huquqlidirlar (58-modda).
- Yer, yer osti boyliklari, suv, o'simlik va hayvonot dunyosi hamda boshqa tabiiy resurslar umummilliy boylikdir, ulardan oqilona foydalanish zarur va ular davlat muhofazasidir (68-modda).
- O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi atrof-muhitni muhofaza qilish, tabiiy boyliklarni va biologik xilma-xillikni saqlash, iqlim o'zgarishiga, epidemiyalarga, pandemiyalarga qarshi kurashish hamda ularning oqibatlarini yumshatish sohasida yagona davlat siyosati amalga oshirilishini ta'minlaydi (115-modda, 4-band).

## **28. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (MK) (2022-yil 28-oktyabrda qabul qilingan)**

mamlakatdagi mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi asosiy me'yoriy-huquqiy hujjat hisoblanadi. U ish beruvchilar va xodimlarning huquq va majburiyatlarini mustahkamlaydi, xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilishni ta'minlaydi, shuningdek, mehnat sharoiti standartlarini belgilaydi. MKning yangi tahririda yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni huquqiy jihatdan tartibga solishning asosiy prinsiplari sifatida quyidagilar belgilangan: Mehnat huquqlarining tengligi, mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash; mehnat erkinligi va majburiy mehnatni taqiqlash; mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik; mehnat huquqlari ta'minlanishining va mehnat majburiyatlari bajarilishining kafolatlanganligi; xodimning huquqiy holati yomonlashishiga yo'l qo'yilmasligi.

- Ushbu Kodeks xodimlar, ish beruvchilar va davlat manfaatlarining muvozanatini ta'minlash hamda ularni muvofiqlashtirish asosida yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soladi (1-modda).
- Majburiy mehnat taqiqlanadi (5-modda, 9-band).
- Xodimning mehnatga oid huquq layoqati va muomala layoqati u o'n olti yoshga to'lgan paytidan

- e'tiboran bir vaqtning o'zida vujudga keladi (20-modda).
- Mehnat kodeksi har qanday kamsitishni taqiqlaydi va har kim mehnat huquqlarini amalga oshirish va himoya qilishda teng imkoniyatlarga egaligini belgilaydi. Jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, qarindoshlarida sudlanganlikning mavjudligi, mulkiy holati va mansab mavqeyi, yashash joyi, dinga bo'lgan munosabati, e'tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligiga qarab mehnat va mashg'ulotlar sohasida biror-bir to'g'ridan-to'g'ri yoki bilvosita cheklovlar belgilash taqiqlanadi. Mehnat va (yoki) mashg'ulotlar sohasida o'zini kamsitilgan deb hisoblagan shaxs kamsitilish fakti ustidan belgilangan tartibda shikoyat qilishi, shu jumladan kamsitishni bartaraf etish hamda o'ziga yetkazilgan moddiy zararining o'rnini qoplash va ma'naviy ziyonning kompensatsiya qilinishi to'g'risidagi ariza bilan sudga murojaat qilishi mumkin (4-modda).
29. **O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi** – mehnat, bandlik va ijtimoiy himoya sohasida siyosatni ishlab chiqish va amalga oshirish uchun mas'ul bo'lgan asosiy davlat organidir. Vazirlik mehnat bozorini rivojlantirish va tartibga solish, aholining bandligini ta'minlash, mehnat munosabatlari va mehnat muhofazasini tartibga solish, aholiga ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish, shuningdek, nogironligi bo'lgan shaxslarning tibbiy-ijtimoiy rehabilitatsiyasini amalga oshiradi.
  30. Mehnat kodeksida belgilangan talablar va fuqarolarning mehnat huquqlarini himoya qilish ustidan nazorat va kuzatuv Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Davlat mehnat inspeksiyasi va uning hududiy bo'linmalari tomonidan Mehnat inspeksiyasi to'g'risidagi Nizomga (O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 31-dekabrda "O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida" 1066-son qaroriga 3-ilova) muvofiq amalga oshiriladi.
  31. **Ishga qabul qilishga yo'l qo'yiladigan yosh Mehnat kodeksining 7-moddasida majburiy mehnat**, ya'ni har qanday jazo (shu jumladan, mehnat intizomi chorasi sifatida ham) tahdidi ostida ish bajarish taqiqlanishi belgilangan. Mehnat qilish huquqi 16 yoshga to'lgan shaxslarga beriladi. Yoshlarni mehnatga tayyorlash uchun umumiy o'rta, o'rta maxsus, professional ta'lim tashkilotlarining o'quvchilarini ularning sog'lig'iga hamda ma'naviy kamol topishiga ziyon yetkazmaydigan, o'qitish jarayonini buzmaydigan yengil mehnatni o'qishdan bo'sh vaqtida bajarishi uchun ishga qabul qilishga – ular o'n besh yoshga to'lishi bilan ota-onadan birining yoki ota-onasining o'rnini bosuvchi shaxsning yozma roziligi bilan yo'l qo'yiladi (118-modda). Mehnat kodeksiga muvofiq, o'n besh yoshga to'lmagan shaxslarning mehnat qilishi taqiqlanadi.
  32. Yoshlarni mehnatga tayyorlash maqsadida umumiy o'rta, o'rta maxsus va professional ta'lim tashkilotlari o'quvchilari 15 yoshga to'lganidan so'ng, ota-onalardan biri (yoki ularning o'rnini bosuvchi shaxs)ning yozma roziligi bilan, sog'lig'iga va ma'naviy rivojlanishiga zarar yetkazmaydigan, o'quv jarayoniga xalaqit bermaydigan yengil mehnat turlari bilan bo'sh vaqtlarida shug'ullanishi mumkin (Mehnat kodeksi, 118-modda).
  33. 18 yoshga to'lmagan shaxslarni zararli va/yoki xavfli mehnat sharoitlariga ega bo'lgan ishlarga, yer osti ishlariga, hayoti, sog'lig'i, xavfsizligi yoki ma'naviy rivojlanishiga xavf tug'dirishi mumkin bo'lgan ishlarga qabul qilish taqiqlanadi. 18 yoshga to'lmagan xodimlarga belgilangan ruxsat etilgan me'yorlardan ortiq yuk ko'tarish yoki tashish taqiqlanadi (Mehnat kodeksi, 412-modda). O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar individual mehnat munosabatlarida katta yoshdagi xodimlar bilan teng huquqlarga ega bo'lib, mehnatni muhofaza qilish, ish vaqti, ta'til va boshqa mehnat sharoitlari bo'yicha mehnat qonunchiligi va boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda ular uchun belgilangan

qo'shimcha imtiyozlarga ega. (Mehnat kodeksi 413-moddalar). 18 yoshga to'lmagan shaxslar faqat tibbiy ko'rikdan so'ng ishga qabul qilinadi va 18 yoshga to'lguniga qadar har yili majburiy tibbiy ko'rikdan o'tadi (414-modda).

34. 15–16 yoshdagi xodimlar haftasiga 24 soatdan, 16–18 yoshdagi xodimlar esa haftasiga 36 soatdan ortiq ishlashi mumkin emas. O'quvchilar faqat o'qishdan bo'sh vaqtlarida ishlashi mumkin, va ularning ish vaqti tegishli yosh toifalari uchun belgilangan maksimal ish vaqtining yarmidan oshmasligi kerak. Ya'ni, 15–16 yoshdagi o'quvchilar haftasiga faqat 12 soat, 16–18 yoshdagi o'quvchilar esa haftasiga 17,5 soatdan ortiq ishlay olmaydi (416-modda).
35. O'zbekiston Respublikasining Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksining 49 va 51-moddalarida majburiy mehnat va bolalar mehnati bilan bog'liq yuqorida ko'rsatilgan qoidalarni buzganlik uchun jarimalar nazarda tutilgan. 2019-yil 23-avgustda mazkur qonunga kiritilgan o'zgartirishlar natijasida xodimlarni ma'muriy chora-tadbirlar bilan majburiy mehnatga jalb qilish uchun jarimalar miqdori sezilarli darajada oshirildi – bu amaliyot ilgari davlat xizmatchilari, asosan o'qituvchilar, tibbiyot xodimlari va talabalar uchun qo'llanilgan edi. Yangi qonunga ko'ra, bunday holatlarga yo'l qo'yanlik uchun eng kam ish haqi miqdorining 10 baravaridan 30 baravarigacha jarima belgilanadi. Xuddi shunday huquqbuzarlik qayta sodir etilgan taqdirda, aybdor shaxslar eng kam ish haqi miqdorining 30 baravaridan 100 baravarigacha jarimaga tortiladi, deya xabar qilmoqda vazirlik.
36. Ish haqi va ushlanmalar. Mehnat shartnomalari va jamoa shartnomalari bajarilgan ish uchun to'lov shakli va miqdorini belgilaydi. O'zbekiston Respublikasi Hukumatining belgilagan holatlaridan tashqari, ish haqini natura shaklida to'lash taqiqlanadi (Mehnat kodeksi, 256-modda). Oylik ish vaqtining me'yorini bajargan va mehnat shartnomasida belgilangan mehnat funksiyasini ado etgan xodimning ish haqi qonunda belgilangan eng kam ish haqidan kam bo'lishi mumkin emas (245-modda). 2025-yil iyun oyidan boshlab, to'liq stavkada ishlagan xodim uchun eng kam ish haqi 1 271 000 so'mdan kam bo'lmaydi (yoki \$105.63). Noqulay iqlimiy va yashash sharoitlariga ega hududlarda ish haqi uchun tuman koeffitsiyentlari va ustamalar belgilanadi. Mavsumiy va kunlik ishchilar uchun (ish soatlari bo'yicha eng kam to'lovdan tashqari) belgilangan minimal ish haqi mavjud emas.
37. Xodimlarga ish haqi to'lash muddatlari jamoa shartnomasi yoki mahalliy hujjatda belgilanadi, ular mavjud bo'lmaganda esa mehnat shartnomasida ko'rsatiladi va ikki haftadan kam bo'lmagan davriylikda amalga oshirilishi lozim (255-modda). To'lovning kechiktirilishi uchun kompensatsiyalar jamoa shartnomasida nazarda tutilishi mumkin. Ish beruvchilar mehnat faoliyati bilan bog'liq sog'liq yoki mol-mulkka yetkazilgan zararlarni qoplashga, xodim vafot etgan taqdirda esa uning oilasiga to'lovlarni amalga oshirishga majburdir. Har bir to'lovda ish haqidan ushlab qolinadigan jami summa xodimning haqiqiy hisoblangan ish haqining 50 foizidan oshmasligi kerak (270-modda).
38. **Xotin-qizlar.** Homilador ayollar, o'n to'rt yoshga to'lmagan bolaning (o'n olti yoshga to'lmagan nogironligi bo'lgan bolaning) ota-onasidan biri (ota-onasining o'rnini bosuvchi shaxs) faqat o'z yozma roziligi bilan tungi ishlarga, ish vaqtidan tashqari ishlarga, dam olish kunlaridagi va ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ishlarga jalb qilinishi, shuningdek xizmat safariga yuborilishi mumkin. Homilador ayollarni va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollarni tungi ishlarga jalb qilishga bunday ish homilador ayolning hamda bolaning hayotiga va sog'lig'iga xavf tug'dirmasligini tasdiqlovchi tibbiy xulosa mavjud bo'lgan taqdirdagina yo'l qo'yiladi (396-modda).
39. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 7-martdagi PQ-4235-son qaroriga muvofiq, 2019-yil 1-maydan boshlab erkaklar ham bola parvarishi bilan bog'liq bir xil huquqlarga ega bo'ldi; bola

parvarishi bo'yicha ta'tilni rasmiylashtirish uchun faqat bitta ota-ona (erkak yoki ayol) qaror qabul qilishi mumkin. Qolaversa, Prezident ayollarni ayrim ish turlariga jalb qilish taqiqlarini bekor qilishni topshirdi. Natijada, ilgari ayollar mehnat qilishi taqiqlangan kasblar ro'yxati tavsiya etuvchi xarakterga ega bo'ldi (225-moddaga kiritilgan o'zgartirishlar).

40. **Ish soatlari.** Me'yoriy ish haftasi 40 soatdan iborat; 18 yoshgacha bo'lganlar va uch yoshgacha bolasi bor ayollar uchun esa ish vaqti qisqartirilgan bo'lishi mumkin. Bir kunda necha soat va bir haftada necha kun ishlanishi haqidagi aniq tartib xodim va ish beruvchi o'rtasidagi shartnomada belgilanadi. Ish beruvchi har bir ish kunida dam olish va ovqatlanish uchun tanaffuslar, shuningdek, zarurat tug'ilganda – salqinlash, isinish yoki bolani emizish uchun pullik tanaffuslar taqdim etishi shart. Tanaffuslar tartibi shartnoma/bitimlarda batafsil belgilanadi.
41. **Mehnat ta'tillari.** Ishlanmaydigan bayramlarga qo'shimcha ravishda xodimlarga yiliga kamida 20 ish kuni davomida pullik mehnat ta'tili berilishi kerak. Bunda 18 yoshgacha bo'lgan xodimlar kamida 30 kalendar kunlik ta'tilga, nogironligi bo'lgan xodimlar esa 30 kalendar kunlik ta'til olishga haqli (134–135-moddalar). Bundan tashqari, zararli va noqulay mehnat sharoitlarida ishlaydigan xodimlarga qo'shimcha yetti kunlik ta'til, noqulay iqlim sharoitida ishlaydigan xodimlarga esa qo'shimcha sakkiz kunlik ta'til beriladi. Ayrim toifadagi xodimlarga mehnat shartnomasida nazarda tutilgan holatlarda ish haqi saqlanmagan ta'til ham berilishi mumkin. Mehnat munosabatlari tugatilganda xodimlarga foydalanilmagan ta'til uchun kompensatsiya to'lanadi yoki ta'til oxirgi ish kunlari sifatida rasmiylashtirilishi mumkin.
42. Ayolga tug'ruqqacha yetmish kalendar kun hamda tug'ruqdan keyin ellik olti kalendar kun (tug'ish qiyin kechgan yoxud ikki yoki undan ortiq bola tug'ilgan taqdirda yetmish kalendar kun) homiladorlik va tug'ish ta'tili berilib, qonunchilikda belgilangan miqdorda nafaqa to'lanadi. Homiladorlik va tug'ish ta'tili ayolga jamlangan holda hisoblab chiqarilib, tug'ruqqacha haqiqatda foydalanilgan kunlar sonidan qat'i nazar, to'liq beriladi. Bola tug'ilgandan so'ng ona bolaga olti oy to'lgunga qadar qo'shimcha ta'til olishi mumkin, bu ham ijtimoiy sug'urta mablag'lari hisobidan to'lanadi. Shuningdek, ona bolasi uch yoshga to'lgunga qadar haq to'lanmaydigan ta'til olishi mumkin. Har qanday ushbu turdagi ta'tildan qaytgach, u onaning ish joyi saqlanib qoladi.
43. **Ish vaqtdan tashqari ish.** Mehnat shartnomasi bilan yoki xodimlar kasaba uyushmasi bilan kelishilgan qo'shimcha ish uchun kompensatsiya qo'shimcha to'lov yoki qo'shimcha ta'til tarzida berilishi mumkin. Qonunga ko'ra, qo'shimcha ish uchun kompensatsiya xodimning amalda ishlagan soatlari hisobidan o'rtacha oylik ish haqining kamida 200 foizini tashkil etishi lozim. Qo'shimcha ta'til muddati haqiqatan ishlangan qo'shimcha ish vaqtdan kam bo'lmasligi kerak (157-modda).
44. **Shtat qisqarishi va ishdan bo'shatish.** Mehnat kodeksi va mehnatga oid me'yoriy-huquqiy hujjatlarda shtat qisqarishi hamda ishdan bo'shatish bir-biridan farqlanadi. Xodim mehnat munosabatlarini tugatish uchun ikki hafta oldin yozma ravishda ogohlantirish yoki haq to'lanmaydigan ta'til rasmiylashtirish orqali tashabbus ko'rsatishi mumkin. Ish beruvchi tomonidan iqtisodiy ahvol yomonlashganda, shtat qisqartirish yoki vaqtincha haq to'lanmaydigan ta'til berilishi mumkin va bunga quyida to'xtalib o'tamiz. Ishdan bo'shatishda (mehnat shartnomasini bekor qilishda) ish beruvchi tashkilot tugatilishi yoki optimallashtirilishi holatida xodimni ikki oy oldin, lavozimiga nomunosibliigi holatida ikki hafta oldin va xodim tomonidan xizmat vazifalarini buzish yoki qo'pol xatti-harakat yuz bersa uch kun oldin shaxsan ogohlantirishi shart. Tashkilot tugatilishi yoki optimallashtirish sababli ishdan bo'shatilganda xodimga kamida ikki oylik o'rtacha ish haqi miqdorida

bir martalik kompensatsiya, shuningdek foydalanilmagan ta'til uchun kompensatsiya to'lanadi (agar mehnat shartnomasida boshqa tartibda kompensatsiya belgilangan bo'lmasa).

45. **Mehnat nizolari.** Fuqarolik va jinoyat ishlarini ko'rib chiquvchi umumiy sud tizimi mehnat nizolarini hal qilish uchun mas'ul hisoblanadi. Bu hududiy yoki shahar darajasida amalga oshirilishi mumkin. Rasmiy ravishda xodimlar o'z shikoyatlarini Bosh prokuratura orqali berishlari mumkin. Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi mehnat nizolarini hal etishda xodimlarga huquqiy yordam ko'rsatishi shart.
46. **Nizolar** "ish beruvchi va xodimlar manfaatlarini ifodalovchi organlar bilan teng asosda" (ya'ni, xodimlar va ish beruvchi teng vakolatga ega bo'lgan) shakllantiriladigan komissiyalar tomonidan ko'rib chiqilishi mumkin, agar bunday komissiyalar mehnat shartnomalari/kontraktlarida ko'zda tutilgan bo'lsa (262-modda). Komissiyalar murojaatlarni 10 kun ichida ko'rib chiqishi shart. Agar ish beruvchi, xodim yoki ularning vakillari komissiya qaroridan norozi bo'lsa yoki komissiya 10 kun ichida murojaatni ko'rib chiqmasa, har qanday tomon sudga murojaat qilish huquqiga ega, lekin bu qaror qabul qilingan (yoki qabul qilinmagan) kundan boshlab 10 kun ichida amalga oshirilishi lozim.
47. **Mehnat kodeksining ijrosini nazorat qilish** Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Davlat mehnat inspeksiyasi va uning hududiy bo'linmalari tomonidan, "Davlat mehnat inspeksiyasi to'g'risida nizom"ga muvofiq, Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 31-dekabrda 1066-sonli "O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarorining 3-ilovasiga muvofiq amalga oshiriladi.

## 5. MEHNAT QONUNCHILIGI HAQIDA QISQACHA MA'LUMOT: MEHNATNI MUHOFAZA QILISH VA SANOAT XAVFSIZLIGI

### 5.1. O'zbekiston qonunchiligida mehnat MMSX bo'yicha talablar

48. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasida "Har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz adolatli haq olish, shuningdek ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalani huquqiga ega. Homiladorligi yoki bolasi borligi sababli ayollarni ishga qabul qilishni rad etish, ishdan bo'shatish va ularning ish haqini kamaytirish taqiqlanadi," deb belgilangan.
49. Mehnat kodeksining 30 dan ortiq moddasi bevosita mehnatni muhofaza qilish va sanoat xavfsizligi masalalariga bag'ishlangan. Bularga quyidagilar kiradi:
  - mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi talablari (211-modda);
  - xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitlarini ta'minlash (212-modda);
  - mehnat muhofazasi bo'yicha o'qitish va yo'riqnoma berish (215-modda);
  - maxsus ishlarni bajaruvchi xodimlar hamda 18 yoshgacha bo'lgan xodimlar uchun zararli va xavfli ishlardagi ish vaqtini tartibga solish (116, 117 va 118-moddalar);
  - nogironlarni ishga qabul qilish shartlari (220-modda);
  - xodimlarga sut, davolash-profilaktika ozuqalari, individual himoya va gigiyena vositalarini taqdim etish (217-modda);

- ish joyida kasalga chalingan xodimlarga birinchi tibbiy yordam ko'rsatish (221-modda);
  - baxtsiz hodisalarni ro'yxatga olish va tekshirish, mehnat sharoitlari ustidan nazorat (222-modda) va boshqalar.
50. Mehnat muhofazasiga oid qonunchilikka Mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun, Mehnat kodeksi, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari, mehnat muhofazasi sohasidagi standartlar, shuningdek, davlat ijro etuvchi organlarining o'z vakolati doirasidagi qarorlari (qarorlar, farmoyishlar, nizomlar, yo'riqnomalar, qoidalar va boshqalar) kiradi.
51. 2006-yil 28-sentabrdagi "Xavfli ishlab chiqarish obyektlarining sanoat xavfsizligi to'g'risida"gi qonun xavfli ishlab chiqarish obyektlaridan xavfsiz foydalanishni ta'minlashning huquqiy, iqtisodiy va ijtimoiy asoslarini belgilaydi hamda avariylarni oldini olish va ularga tezkor javob berishga korxonalarining tayyorligini oshirishga qaratilgan.
52. O'zbekiston Respublikasi Mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi Qonuniga muvofiq, mehnat muhofazasi sohasidagi davlat siyosatining asosiy yo'nalishlari quyidagilardan iborat:
- *xodimning hayoti va sog'lig'ining ishlab chiqarish natijalaridan ustuvor ekani; xodimning hayoti va sog'lig'i ustuvorligini ta'minlash;*
  - *mehnatni muhofaza qilish tadbirlarini iqtisodiy va ijtimoiy siyosatning boshqa yo'nalishlari bilan muvofiqlashtirish;*
  - *mulkchilik va boshqaruv shaklidan qat'i nazar, barcha korxonalar uchun mehnatni muhofaza qilishning yagona talablari o'rnatilishi;*
  - *ekologik jihatdan xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlash hamda ish joyidagi atrof-muhit holatini tizimli nazorat qilish;*
  - *korxonalarda mehnat muhofazasi talablariga to'liq rioya etilishi ustidan nazorat va tekshiruvini amalga oshirish;*
  - *mehnatni muhofaza qilish choralari moliyalashtirishda davlat ishtiroki;*
  - *oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida mehnat muhofazasi sohasida mutaxassislarni tayyorlash;*
  - *xodimlarni himoya qiluvchi xavfsiz texnika, texnologiya va vositalarning ishlab chiqilishi va joriy etilishini rag'batlantirish;*
  - *fan, texnika yutuqlaridan hamda mehnatni muhofaza qilish bo'yicha ilg'or milliy va xorijiy tajribadan foydalanish;*
  - *xodimlarni maxsus ish kiyimi va poyabzali, shuningdek individual himoya vositalari va tibbiy-profilaktik oziq-ovqat bilan bepul ta'minlash;*
  - *korxonalarda mehnatni muhofaza qilishni ta'minlovchi soliq siyosatini yuritish;*
  - *ishlab chiqarishda yuzaga kelgan har bir baxtsiz hodisa va kasbiy kasallikni majburiy ravishda tekshirish qilish va hisobga olish, shuningdek, shu asosda jamoatchilikni xabardor qilish*
  - *ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan jabrlangan yoki kasb kasalligiga chalingan xodimlarni ijtimoiy himoya qilish;*
  - *kasaba uyushmalari va boshqa nodavlat tashkilotlari, korxonalar va jismoniy shaxslarning mehnat muhofazasi sohasidagi faoliyatini har tomonlama qo'llab-quvvatlash;*
  - *mehnat muhofazasi sohasida xalqaro hamkorlikni amalga oshirish.*
53. Davlat sanitariya-epidemiologiya xizmati tekshiruvlarini o'tkazishda (1992 yil 3 iyuldagi Davlat sanitariya nazorati to'g'risidagi Qonun) Davlat yong'in nazorati inspeksiyasi, Davlat tabiat resurslari qo'mitasi, Davlat energetika nazorati inspeksiyasi va boshqa organlar o'z vakolati doirasida mehnat

muhofazasi boshqaruvini amalga oshiradilar. Inspeksiya organlarining vakolati tegishli vazirlik va idoralar tomonidan tasdiqlangan nizomlar bilan belgilanadi. O'zbekiston Respublikasi hududida mehnat qonunchiligining yagona tarzda qo'llanilishini O'zbekiston Respublikasi Prokuraturasi nazorat qiladi (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 9-moddasi).

54. Mehnat muhofazasi ustidan umumiy nazoratni O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi amalga oshiradi (Mehnat muhofazasi to'g'risidagi Qonunning 5-moddasi). Mehnat muhofazasi to'g'risidagi Qonun va O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq, korxonalar mehnat muhofazasi va xavfsizlik talablari bajarilishini ta'minlash uchun mas'uldirlar. Ushbu talablarga rioya qilmagan yoki davlat nazorat va tekshiruv organlari faoliyatiga to'sqinlik qilgan mansabdor shaxslar intizomiy yoki jinoiy javobgarlikka tortiladi.
55. Asosiy qonunchilikdan tashqari, Respublikada mehnat muhofazasi va ishlab chiqarish xavfsizligini tartibga soluvchi me'yoriy hujjatlar mavjud. Ularga Sanitariya qoidalari va me'yorlari (SanQvaN), mehnat muhofazasi bo'yicha davlat standartlari (GOST, MXST), qurilish me'yorlari va qoidalari (QMvQ), zararli moddalar uchun me'yorlar (eng yuqori ruxsat etilgan konsentratsiyalar va darajalar), muayyan masalalarga oid me'yoriy-metodik hujjatlar kiradi. Ular xavfli obyektlarda, turli mahsulotlarni ishlab chiqarish yoki qo'llashda mehnat muhofazasi bo'yicha aniq talablarga ega. Davlat me'yoriy hujjatlaridan tashqari, sanoatning turli tarmoqlarida idoraviy va idoralararo normativlar, talablar hamda mehnat muhofazasi va ishlab chiqarish xavfsizligi qoidalari amal qiladi.
56. Tashkilot egasi va ish beruvchi xodimlarning ish joyida mehnat muhofazasini ta'minlash va me'yoriy hujjatlarning ijro etilishi uchun bevosita javobgardir. Ular, shuningdek, ish joyida quyidagi choralarni amalga oshirishga majbur:
  - mehnatni muhofaza qilish bo'yicha barcha standartlar, me'yorlar va qoidalarga rioya qilish;
  - binolar, mashinalar, texnologik jarayonlar va uskunalarning xavfsizligini ta'minlash;
  - ish joyida sog'lom mehnat sharoitlarini yaratish hamda amaldagi sanitariya me'yorlariga rioya etish;
  - zarur sanitariya va tozalikni ta'minlash, kasalliklarning davolanishi va oldini olish bo'yicha xizmatlar ko'rsatish;
  - zararli yoki noqulay mehnat sharoitida ishlovchi xodimlarni bepul davolovchi ovqat, sut yoki boshqa muqobil mahsulotlar bilan ta'minlash;
  - belgilangan mehnat va dam olish vaqtiga rioya etish;
  - xodimlarga bepul maxsus kiyim, poyabzal va boshqa zarur himoya vositalarini
  - belgilangan holatda va kerakli davriylikda taqdim etish;
  - xodimlarni mehnatni muhofaza qilish standartlari va qoidalari bo'yicha o'qitish,
  - ularga yo'riqnomalar berish va ularning bilimni tekshirish, shuningdek, ularni mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etishga rag'batlantirish;
  - mehnatni muhofaza qilishga oid zarur me'yorlarni jamoaviy shartnomaga kiritish va
  - ushbu me'yorlar bilan belgilangan majburiyatlarni o'z zimmasiga olish;
  - mehnatni muhofaza qilish amaldagi standartlari va ish sharoitlari, bu standartlarni joriy etish bo'yicha ko'rilgan chora-tadbirlar hamda mazkur maqsadlarga erishish natijalari haqida statistik hisobotlarni taqdim etish. Zarur axborot tegishli ijro etuvchi organlar tomonidan belgilanadigan muddatlar va shakllarda taqdim etiladi.

## 5.2. Jahon bankining Ekologik va ijtimoiy standartlari: EIS2

57. Jahon banki tomonidan moliyalashtiriladigan loyihalar 2018-yil oktabr oyidan boshlab amal qilayotgan Jahon banki Atrof-muhit va ijtimoiy boshqaruv mexanizmiga (AIBM) muvofiq bo'lishi shart. Ushbu dastur, jumladan, Ekologik va ijtimoiy standartlarni (EIS) ham o'z ichiga oladi<sup>1</sup>. AIBM har bir loyihaning o'ziga xos xususiyatlarini inobatga olgan holda qarz oluvchilar bajarishi shart bo'lgan o'nta EIS tarzidagi majburiy talablarni belgilaydi.
58. EIS2 mehnat va mehnat sharoitlariga bag'ishlangan. Ushbu standart ish o'rinlarini yaratish va daromadlarni oshirishni, kambag'allikni kamaytirish va inklyuziv iqtisodiy o'sishni ta'minlash vositasi sifatida muhim deb e'tirof etadi. Xodimlarga adolatli munosabatda bo'lish va xavfsiz hamda sog'lom mehnat sharoitlarini ta'minlash orqali qarz oluvchilar konstruktiv mehnat munosabatlari va loyiha samaradorligini rivojlantirishga ko'maklashadi. EIS2 ning asosiy maqsadlari quyidagilardan iborat:
- Ish joyida xavfsizlik va sog'liqni saqlashni ta'minlash
  - Loyihaning xodimlari uchun adolatli munosabat, kamsitmaslik va teng imkoniyatlarni rag'batlantirish
  - Loyihaning xodimlari, jumladan, ayollar, nogironlar, EIS'da belgilangan minimal yoshga yetgan bolalar, mehnat muhojirlari, shartnoma asosidagi ishchilar, mahalliy hamjamiyat ishchilari va, zarurat bo'lsa, asosiy yetkazib beruvchilar kabi zaif guruhlarni himoya qilish
  - Majburiy mehnat va bolalar mehnatining barcha shakllariga yo'l qo'ymaslik
  - Loyihaning xodimlari uchun kasaba uyushmalariga birlashish va jamoaviy muzokaralar yuritish tamoyillarini milliy qonunchilikka zid bo'lmagan tarzda qo'llab-quvvatlash
  - Loyihaning xodimlariga o'z mehnat da'volari va xavotirlarini bildirish uchun qulay va ochiq mexanizmlarni ta'minlash
59. EIS2 loyiha doirasida doimiy, yarim stavkali, vaqtinchalik, mavsumiy hamda mehnat muhojirlari sifatida ishlovchi barcha xodimlarga tatbiq etiladi. Agar davlat xizmatchilari loyiha ishlarida (to'liq yoki yarim stavkada) qatnashadigan bo'lsa, mehnat munosabatlari loyihaga rasmiy ravishda huquqiy tarzda o'tkazilmagan taqdirda, ular amaldagi mehnat shartnomalari yoki davlat sektoridagi boshqa mehnat munosabatlari asosida ishlashda davom etadilar.
60. Loyiha boshqaruvi guruhi (LBG) loyiha uchun mos bo'lgan ichki mehnat resurslarini boshqarish tartib-qoidalarini ishlab chiqadi va joriy etadi. Mazkur tartib-qoidalarda loyiha xodimlarini boshqarish jarayoni milliy qonunchilik va EIS2 talablariga muvofiq belgilanadi. Tartib-qoidalarda loyiha xodimlarining turli toifalari, jumladan shtatdagi xodimlar va shartnoma asosida qabul qilingan xodimlarga nisbatan EIS2 ni qo'llash tartibi aniq belgilanadi. Loyiha xodimlariga ularning bandlik va mehnat sharoitlari bo'yicha aniq va tushunarli ma'lumot hamda tegishli hujjatlar taqdim etiladi. Mazkur ma'lumot va hujjatlarda xodimlarning milliy mehnat qonunchiligi doirasidagi huquqlari (agar bo'lsa, jamoaviy shartnomalar bandlari ham), shuningdek ish vaqti, ish haqi, ortiqcha ish, kompensatsiya va imtiyozlar hamda EIS talablari asosida kelib chiqadigan boshqa holatlar o'z aksini topadi. Ushbu ma'lumot va hujjatlar mehnat munosabatlari boshlanganda, shuningdek, ularning shartlarida istalgan muhim o'zgarishlar ro'y berganda taqdim etiladi.

---

<sup>1</sup> <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards>

### 5.3. Milliy qonunchilik va Jahon bankining EIS2 o'rtasidagi asosiy tafovutlar

**5.1-jadval:** Jahon banki talablari va O'zbekiston qonunchilik talablaridagi asosiy farqlarning qisqacha tahlili

EIS va mavzu	Jahon bankining asosiy talablari	O'zbekiston huquqiy bazasidagi asosiy talablar/kamchiliklar	Loyiha rioya qilishi lozim bo'lgan prinsiplar
A. Mehnat sharoitlari va mehnat munosabatlarini boshqarish	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mehnat munosabatlarini boshqarish bo'yicha yozma tartib-qoidalar</li> <li>- Ishga qabul qilishning shartlari va tartiblari</li> <li>- Kamsitishga yo'l qo'ymaslik va teng imkoniyatlarni ta'minlash</li> <li>- Kasaba uyushmalari va ishchilarning boshqa shu kabi tashkilotlari</li> <li>- Pudratchining Atrof-muhit va ijtimoiy boshqaruv rejasi doirasida mehnat munosabatlarini boshqarish bo'yicha batafsil rejalar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ishtirok etish tartibi va shartlari, tartib-taomillarini o'z ichiga olgan yozma mehnat shartnomasini tuzish majburiyati;</li> <li>- Kamsitishga yo'l qo'ymaslik va teng imkoniyatlar talablari</li> <li>- Mehnat resurslarini boshqarish rejasi bo'yicha talablarning yo'qligi.</li> </ul>	Loyiha uchun MBT ishlab chiqilgan. MBTda ishga qabul qilish va mehnat sharoitlari milliy qonunchilik hamda Jahon banki talablari bilan mos bo'lishi zarur. Farqlar yuzaga kelganda, jumladan bolalar mehnati borasida, eng qat'iy talablar qo'llaniladi.
B. Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi (SHKM) shtatdagi va shartnoma asosida qabul qilingan ishchilar uchun alohida bo'lishi kerak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alohida loyiha doirasida SKKM nazarda tutilmagan.</li> <li>- Biroq quyidagilarga murojaat qilish mumkin: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Mehnat nizolarini ko'rib chiqish komissiyasiga;</li> <li>b) Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi huzuridagi Mehnat inspeksiyasiga;</li> <li>c) Sudga.</li> </ul> </li> </ul>	LBG ushbu MBT asosida barcha xodimlar uchun alohida SHKM ishlab chiqadi.
C. Bolalar mehnati va minimal yosh	Mehnat resurslarini boshqarish tartib-qoidalarini loyihada	Mehnat kodeksining 20-moddasiga ko'ra, xodimning mehnatga oid huquq layoqati va muomala layoqati	EIS2 talablari asosida minimal yosh milliy qonunchilik bilan

EIS va mavzu	Jahon bankining asosiy talablari	O'zbekiston huquqiy bazasidagi asosiy talablar/kamchiliklar	Loyiha rioya qilishi lozim bo'lgan prinsiplar
	ishlash yoki ishga qabul qilish uchun minimal yoshni belgilaydi, bu 14 yoshni tashkil qiladi (agar milliy qonunchilikda undan yuqori yosh belgilanmagan bo'lsa).	u o'n olti yoshga to'lgan paytidan e'tiboran bir vaqtning o'zida vujudga keladi. 31-moddaga ko'ra, o'n beshdan o'n olti yoshgacha shaxslar bilan yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar ularni mazkur yoshga to'lguniga qadar ishga qabul qilishga ushbu Kodeksga muvofiq yo'l qo'yiladigan hollarda ota-onadan birining (ota-onaning o'rnini bosuvchi shaxsning) dastlabki yozma roziligi mavjud bo'lganda mehnat shartnomasi asosida yuzaga keladi.	belgilanadi, ya'ni O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga binoan, ishga qabul qilish uchun minimal yosh 16 yoshni tashkil etadi.

## 6. MAS'UL XODIMLAR

61. O'TG doirasida, o'z navbatida, LBG tashkil etiladi. U Loyihaning umumiy bajarilishi uchun mas'ul bo'ladi. Loyiha boshqaruvi va muvofiqlashtirish; tovar yetkazib berish, tovarlar, ishlar va xizmatlarni xarid qilish va ular bo'yicha shartnomalar tuzish; moliyaviy boshqaruv (MB), jumladan to'lovlarni amalga oshirish va loyihaning auditini olib borish; jamoatchilik bilan aloqalar; ekologik va ijtimoiy xavflarni boshqarish; davriy hisobotlar tayyorlash; monitoring va baholash, uning natijalarini Jahon bankiga taqdim etish; shuningdek, shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmini joriy etish LBG vazifalariga kiradi. LBG tarkibiga loyiha direktori, xaridlar, moliyaviy boshqaruv, monitoring va baholash, axborot texnologiyalari, ma'lumotlarni himoya qilish bo'yicha mutaxassislar, shuningdek ekologiya va ijtimoiy masalalar bo'yicha mutaxassislar kiradi. Loyiha xodimlarini ishga qabul qilish teng imkoniyat va adolatli munosabat tamoyiliga asoslanib, har qanday mehnat munosabatlari jihatlarida, jumladan ishga olish va qabul qilishda, ish haqi (shu jumladan maosh va imtiyozlar), mehnat sharoitlari va yollash, treninglarda qatnashish imkoniyati, lavozimga tayinlash, martaba o'sishi, mehnat munosabatlarini to'xtatish yoki pensiyaga chiqish, shuningdek intizomiy choralar ko'rishda har qanday kamsitishlarsiz amalga oshiriladi.
62. Pudratchilar yoki boshqa har qanday uchinchi tomon ijrochilar, masalan, texnik yordam ko'rsatuvchi tashkilotlar, o'z xodimlariga nisbatan MBTni bajarish uchun mas'ul hisoblanadi. Pudratchilar, shuningdek, MBT bo'yicha tegishli majburiyatlarni, agar bo'lsa, o'z subpudratchilariga yuklash uchun ham javobgardirlar.
63. O'TG loyiha bo'yicha asosiy ijrochi agentlik bo'lib, u loyiha barcha jihatlarini muvofiqlashtirish va MBT talablariga rioya qilinishini ta'minlash yuzasidan umumiy javobgarlikni o'z zimmasiga oladi. O'TG loyiha amalga oshirilishini respublika va mahalliy darajalarda muvofiqlashtiradi, shuningdek, O'zbekistonda raqamli iqtisodiyotga o'tish uchun mas'ul ijro organi sifatida faoliyat yuritadi. O'TGning

asosiy funksiyasi islohotlar bo'yicha texnik, konseptual va strategik hujjatlarni tayyorlash, ularni respublika, viloyat va tuman darajalarida muhokama qilishni tashkillashtirish, shuningdek, islohotlarni viloyat va tuman darajalarda amalga oshirish jarayonini muvofiqlashtirishdan iborat.

64. Loyiha boshqaruvi guruhi (LBG) va LBGning ijtimoiy masalalar bo'yicha mutaxassisi quyidagilar uchun o'z vakolati doirasida mas'uliyatni zimmasiga oladi:

- ushbu mehnat munosabatlarini boshqarish tartib-qoidalarini amalga oshirish;
- pudratchilar tomonidan mazkur tartib-qoidalarga rioya qilinishini ta'minlash;
- pudratchilar tomonidan ishga jalb etilgan va subpudratchi xodimlar uchun O'zbekiston mehnat qonunchiligi va EIS2da talab qilingan mehnat va MMSX standartlari talablariga rioya qilinishini monitoring qilish;
- pudratchilar va subpudratchilar tomonidan mehnat munosabatlarini boshqarishga doir tartiblarni bajarilishini monitoring qilish;
- barcha ish joylarida mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi standartlariga milliy qonunchilik doirasida rioya qilinishini nazorat qilish;
- MBT va MMSX bo'yicha loyiha xodimlarini tekshirish va ular uchun o'quv-treninglari o'tkazish;
- loyiha xodimlari uchun shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmini yaratish va uning samarali ishlashini ta'minlash, xodimlarni ushbu mexanizmning maqsadi va undan foydalanish tartibi haqida xabardor qilish;
- mehnat faoliyati va mehnat muhofazasi ko'rsatkichlari bo'yicha muntazam monitoring va hisobot tizimini ta'minlash;
- xodimlarning Axloq kodeksiga amal qilishini nazorat qilish (Kodeks matni va namunasi 1- ilovada keltirilgan).

65. Pudratchilar (maslahatchilar) quyidagilar uchun mas'ul bo'ladilar:

- mamlakat qonunchiligi va ushbu mehnat resurslarini boshqarish tartibini qat'iy bajarish;
- jalb etilgan ishchilarning yollanishi va ishga joylashuvi jarayonini hisobga olish;
- jalb etilgan ishchilarga lavozim majburiyatlari va ish sharoitlari haqida aniq ma'lumot berish;
- mehnat faoliyati va mehnat muhofazasi ko'rsatkichlari bo'yicha muntazam monitoring va hisobot tizimini ta'minlash.
- Pudratchi(lar) aniqlangandan so'ng, ushbu mehnat resurslarini boshqarish tartibi kompaniyalar, jalb etilgan ishchi kuchi va boshqa zarur ma'lumotlar bilan to'ldirilishi mumkin.

## 7. SIYOSATLAR VA TARTIB-TAOMILLAR

66. Mehnat kodeksiga muvofiq, loyiha doirasida xodimlarni ishga qabul qilish hech qanday kamsitishlarsiz va teng imkoniyatlar asosida amalga oshiriladi. Mehnat munosabatlarining istalgan yo'nalishida, jumladan, ishga qabul qilish, ish haqi to'lash, ish sharoiti va ishga joylashish tartibi, o'qishga kirish, lavozimga ko'tarilish yoki ishdan bo'shatishda har qanday shakldagi kamsitishga yo'l qo'yilmaydi.

- Ishga qabul qilish tartiblari, etnik mansublik, e'tiqod/din, nogironlik, jinsiy orientatsiya va genderidan qat'i nazar, oshkora, ochiq va kamsitishlarsiz bo'ladi;
- aniq lavozim yo'riqnomalari ish boshlashdan oldin har bir lavozim uchun zarur bo'lgan malakalar bilan birga taqdim etiladi;

- barcha xodimlarga mehnat sharoitlari batafsil ko'rsatilgan yozma mehnat shartnomalari taqdim etiladi; shartnoma mazmuni ularga tushuntiriladi. Xodimlar mehnat shartnomalarini imzolaydilar;
- shartnoma asosidagi ishchilar ishga joylashish uchun hech qanday to'lov to'lashga majbur emas. Agar bunday to'lovlar zarur bo'lsa, ularni Ish beruvchi (bu holda – pudratchi) to'laydi;
- ish beruvchi va ishga qabul qilinuvchi kelib chiqishiga bog'liq tarzda, ishga yollash shartlari har ikkala tomon tushunadigan tilda yetkaziladi;
- yozma hujjatlarga qo'shimcha ravishda, hujjatlarni tushunishda qiyinchilik sezadigan xodimlarga mehnat va bandlik shartlari og'zaki tushuntiriladi;
- Ish soatlari odatda haftasiga 40 soatdan oshmasligi kerak. Besh kunlik ish haftasida ish kunining davomiyligi, belgilangan ish haftasi davomiyligiga muvofiq, ish beruvchi tomonidan xodimlar vakillari bilan oldindan kelishilgan holda tasdiqlangan ichki mehnat tartibi qoidalari bilan belgilanadi.

67. **Monitoring.** Yuqorida ko'rsatilgan tadbirlarni monitoring qilish bevosita loyiha boshqaruvi guruhi (LBG) xodimlari – loyiha direktori, kadrlar bo'yicha mutaxassis, ekolog, ijtimoiy masalalar bo'yicha mutaxassis, monitoring va baholash bo'yicha mutaxassislar, hududiy vakillar va boshqalar tomonidan amalga oshiriladi.

## 8. ISHGA QABUL QILISH YOSHI

68. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq, og'ir mehnat va zararli yoki xavfli mehnat sharoitlariga ega ishlarga 18 yoshga to'lmagan shaxslarni jalb etish taqiqlanadi hamda ushbu toifadagi xodimlar uchun ta'til, ish vaqti va boshqa bandlik sharoitlariga maxsus talablar belgilangan. Ish beruvchi qurilishda 18 yoshga to'lmagan shaxslarni ishga jalb qilmaslikka kafolat berishi zarur. 18 yoshgacha bo'lgan xodimlar faqat sog'lig'iga xavf tug'dirmaydigan sohalarda – 14 yoshdan 16 yoshgacha – haftasiga 24 soatdan oshmagan holda, 16 yoshdan 18 yoshgacha – haftasiga 36 soatdan oshmagan holda ishlashlari mumkin.
69. Pudratchilar barcha xodimlarning yoshini tekshirishi va tasdiqlashi shart. Buning uchun xodimlar tug'ilganlik guvohnomasi, davlat identifikatsiya kartasi, pasport yoki tibbiy yoki maktabdan berilgan ma'lumotnoma kabi rasmiy hujjatlarni taqdim etishlari zarur. Agar loyiha doirasida belgilangan minimal mehnat yoshidan kichik bo'lgan xodim aniqlansa, ushbu voyaga yetmagan shaxsning manfaatlarini eng yaxshi tarzda inobatga olgan holda, mehnat yoki boshqa munosabatlarni to'xtatish bo'yicha zudlik bilan tegishli choralar ko'riladi.

## 9. SHARTLAR VA QOIDALAR

70. Shtatdagi ishchilarning mehnat sharoitlari ularning individual mehnat shartnomalari orqali belgilanadi. Bu sharoitlarda O'zbekiston Respublikasining 2016-yil 22-sentabrdagi "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonuniga o'zgartish va qo'shimchalar kiritish haqida" 410-son Qonuni bilan tasdiqlangan "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi nazarda tutilgan bandlar aks etishi kerak.

71. Qonunning maqsadi. Ushbu Qonunning maqsadi mehnatni muhofaza qilish sohasidagi munosabatlarni tartibga solishdan iborat.
72. Mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonunchilik. Mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonunchilik ushbu Qonun va boshqa qonunchilik hujjatlaridan iboratdir. Agar O'zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomasida O'zbekiston Respublikasining mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonunchiligida nazarda tutilganidan boshqacha qoidalar belgilangan bo'lsa, xalqaro shartnoma qoidalari qo'llaniladi.
73. Loyiha doimiy xodimlari belgilangan oylik ish haqlari ko'rsatilgan individual shartnomalarga (mehnat shartnomasi yoki xizmat ko'rsatish shartnomasi) ega bo'ladilar. Ishga olishdagi barcha jarayonlar hujjatlashtirilgan holda rasmiylashtirilishi va O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi talablari asosida tegishli yig'majildlarda saqlanishi lozim.
74. Pudratchilarning mehnatini boshqarish tartibi yollangan hamda subpudratchi xodimlar uchun mehnat sharoitlarini belgilaydi. Ushbu sharoitlar, kamida, mazkur mehnat munosabatlarini boshqarish tartibi, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi va Jahon bankinging standart xarid hujjatlarining umumiy shartlariga mos bo'lishi zarur.

## **10. SHIKOYATLARNI KO'RIB CHIQUISH MEXANIZMI**

### **10.1. Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmining tavsifi**

75. Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi – ishga qabul qilish jarayoni va ish joyidagi mehnat sharoitlariga oid shikoyatlarni hal etish uchun aniq va shaffof tuzilmani ta'minlovchi tartibdir. Odatda u ichki shikoyat berish tartibi ko'rinishida joriy etiladi, bunda shikoyat ko'rib chiqiladi, rahbariyat tomonidan muayyan choralar ko'riladi va javob qaytariladi.
76. Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi (SHKM) shtatdagi va shartnoma asosidagi barcha ishchilarga mehnat faoliyati bilan bog'liq o'z xavotirlarini bildirish imkonini beradi. Shuningdek, bunday xodimlarga ishga qabul qilish bosqichida shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi mavjudligi va undan foydalanganliklari uchun har qanday tazyiqdan himoya choralari mavjudligi haqida ma'lumot beriladi.
77. Loyihada loyiha xodimlari uchun EIS2 talablari asosida ishlab chiqilgan SHKM tatbiq etiladi. Loyiha xodimlari uchun EIS2 talablari asosida tuzilgan, bosqichma-bosqich jarayonli SHKM Manfaatdor tomonlar bilan hamkorlik rejasida (MHR) bayon qilinadi. U amalda bir nechta bosqichda ishlaydi. Loyiha xodimlari uchun shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi xodimlarning sud organlariga murojaat qilish huquqini cheklamaydi.
78. Shikoyatlarni ko'rib chiqish tartiblari loyiha ehtiyojlari, madaniyati va ishchi kuchi tarkibiga moslashtirilishi lozim. Shikoyatlarni ko'rib chiqish tartiblari jamoaviy shartnomalarga kiritilishi mumkin. Pudratchi darajasidagi jamoaviy shartnomada, mehnat munosabatlariga oid shikoyatlarni, zarur hollarda kasaba uyushmasi yoki uning ko'magida, alohida xodimlar tomonidan topshirish imkonini beruvchi mexanizm nazarda tutilgan bo'lsa, bu EIS2 talablari darajasiga javob beradi.
79. SHKM barcha xodimlar uchun turli kanallar orqali (yozma, telefon, faks, ijtimoiy tarmoqlar va h.k.) ishlaydi. Shikoyatlar jurnali LBG ofisida yuritiladi.

## 10.2. Asosiy shtatdagi xodimlar uchun SHKM tuzilmasi

80. Asosiy shtatdagi xodimlar bilan bog'liq xatarlarni kamaytirish maqsadida ular uchun alohida SHKM ishlab chiqiladi.
81. **Birinchi bosqich – hududiy darajada.** Loyiha koordinatori, shuningdek, kadrlar bo'limi, yuridik xizmat va hujjat yuritish bo'limi mutaxassislari LBGning xodimlari bilan bog'liq mehnat qonunchiligi buzilishi holatlarida shikoyatlarni ko'rib chiqish bo'yicha birinchi bosqich vakillari hisoblanadi. Bu tartib LBG xatti-harakat va axloq kodeksiga muvofiq amalga oshiriladi, u xodimning mehnat shartnomasining ajralmas qismi hisoblanadi. Ko'tarilgan masalaning mohiyatiga qarab, ular barcha shikoyatlarni, jumladan, mehnat shartnomasi shartlarining buzilishi bilan bog'liq masalalarni o'z vaqtida qabul qilib, ko'rib chiqish uchun mas'uldir. Agar masala birinchi bosqichda 7 ish kuni ichida hal etilmasa, u keyingi bosqichga yuboriladi. Barcha kelib tushgan shikoyatlar yechimi yoki keyingi bosqichga yuborilgan sanasi ko'rsatilgan holda qayd etilishi lozim.
82. **Ikkinchi bosqich – LBG/O'TG darajasida.** LBG/O'TG shikoyatlarni ko'rib chiqish uchun ikkinchi bosqich hisoblanadi. Asosiy shtatdagi ishchilar uchun, agar kadrlar bo'limidan javob bo'lmasa yoki javob qoniqarsiz bo'lsa, murojaatchilar va fikr bildiruvchilar muammoni qayta ko'rib chiqish uchun bevosita LBG direktoriga murojaat qilishlari mumkin. Shikoyatlar 7 ish kuni ichida ko'rib chiqilishi va javob berilishi lozim.

## 10.3. Shartnoma asosida qabul qilingan va birlamchi ta'minot ishchilari uchun SHKM tuzilmasi

83. **Birinchi bosqich – pudratchi darajasida.** Pudratchilar o'zlarining shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmini (SHKM) ishlab chiqib, shartnoma asosidagi ishchilar murojaatlarini hal etishlari shart. Pudratchi tomonidan tayinlangan Shikoyatlarni ko'rib chiqish bo'yicha mas'ul xodim (SHMX) shartnoma asosidagi ishchilar tomonidan bildirilgan shikoyat va murojaatlarni ro'yxatdan o'tkazadi va ularning hal qilinishini ta'minlash uchun mas'ul bo'ladi. Agar muammo pudratchi darajasida 7 ish kuni ichida hal etilmasa, u mahalliy LBG darajasiga o'tkaziladi. SHKM birinchi bosqichida kelib tushgan barcha shikoyatlar, ularning yechimi yoki keyingi bosqichga yuborilgan sanasi ko'rsatilgan holda rasmiylashtirilishi lozim.
84. **Ikkinchi bosqich – LBG darajasida.** Shikoyatlarni hujjatlashtirish pudratchi darajasida amalga oshirilishi lozim. LBGning ijtimoiy masalalar bo'yicha mutaxassisi shikoyatlar qayd etilishini va tezda ko'rib chiqilishini nazorat qilishi zarur. Bundan tashqari, mahalliy darajada loyiha ishchilarining shikoyat va da'volarini qabul qilish uchun SHMX tayinlanadi. U mas'ul shaxs shikoyatlarni hal etish jarayonida tegishli idoralar, tashkilotlar va shaxslar bilan hamkorlikni muvofiqlashtirish uchun mas'ul hisoblanadi. Agar masala LBG darajasida 7 ish kuni ichida hal etilmasa, u navbatdagi darajaga yuboriladi.
85. Agar LBGning mahalliy bosqichi javob bermasa yoki javob qoniqarsiz bo'lsa, arizachilar hamda fikr bildirganlar masalani yana ko'rib chiqish uchun bilvosita mas'ul xodimga murojaat qilishlari mumkin.

#### 10.4. Nozik masalalardagi shikoyatlarni ko'rib chiqish

86. Jahon banki tomonidan moliyalashtiriladigan barcha loyihalarda Jahon bankining talablariga muvofiq, Jinsiy ekspluatatsiya va zo'rvonlik/jinsiy tazyiqning (JEZ/JT) oldini olish bo'yicha standartlarga rioya qilinadi. Shu sababli, ushbu standartlar bajariladi va mas'ul shaxslar JEZ/JTning oldini olish va unga barham berish bo'yicha xabardorlikni oshirish choralarini ko'radi. Loyihani amalga oshirishning barcha bosqichlarida barcha xodimlar va pudratchilar JEZ/JT xavfini boshqarish va oldini olish tamoyillari haqida xabardor qilinadi. SHKM shikoyat berish tizimining ochiqligi va maxfiylikni hamda arizachilarning ta'qibdan qo'rqmasdan murojaat qilishi imkonini ta'minlaydi. Bunday shikoyatlar asossiz kechiktirilmasdan ko'rib chiqiladi va aybdor har qanday shaxs javobgarlikka tortiladi. JEZ/JT masalalari qo'shimcha choralar ko'rishni talab qiladi:
- Ijtimoiy masalalar bo'yicha mutaxassisni ishga olishda gender jihatlar hisobga olinishi ta'minlanadi;
  - Ijtimoiy masalalar bo'yicha mutaxassislar JEZ/JT masalalari bilan tanishtiriladi;
87. Xodimlarni o'qitish jarayonida ijtimoiy-madaniy xususiyatlar va zo'rvonliksiz kommunikatsiya usullarini o'rganishdan tashqari, JEZ/JT masalalari ham dasturga kiritiladi. Xodimlarni o'qitishda JEZ/JT bo'yicha quyidagi ma'lumotlar qamrab olinadi:
- Xotin-qizlarga nisbatan zo'rvonlikning milliy va xalqaro hujjatlardagi ta'rifi;
  - Zo'rvonlik turlari (jismoniy, jinsiy, iqtisodiy, ruhiy);
  - Yuridik oqibatlari;
88. Shikoyat qilish mexanizmi mavjud bo'ladi va shaxsiy ma'lumotlarning maxfiylikni kafolatlaydi.
89. Xotin-qizlarni ushbu mexanizm bilan tanishtirish uchun axborot tadbirlari o'tkaziladi. Ushbu tadbirlar doirasida quyidagi ma'lumotlar taqdim etiladi:
- Xotin-qizlarning huquqlari;
  - Zo'rvonlik va jinsiy tazyiq holatlarida o'zini himoya qilish usullari;
  - Favqulodda bog'lanish raqamlari;
  - Murojaat qilinishi mumkin bo'lgan muassasalar va tashkilotlarning bog'lanish ma'lumotlari;
  - Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi va maxfiylik siyosati;
90. Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmining maxfiylik prinsipi barcha axborot materiallarida alohida ta'kidlanadi.
91. Loyiha doirasida xavf darajasiga mos qo'shimcha yumshatuvchi choralar ko'riladi. Pudratchi kadrlarni boshqarish tartiblari, mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi rejalarini, shuningdek, JEZ/JT protokollarini ishlab chiqish uchun javobgar bo'ladi. Xodimlar uchun Axloq kodeksi pudratchining o'z xodimlariga ham, loyiha doirasida ishlayotgan subpudrat tashkilotlar xodimlariga ham amal qiladi. Mazkur tartib-taomillar va rejalar LBG tomonidan ko'rib chiqish va tasdiqlash uchun taqdim etiladi va ular tasdiqlanmaguncha pudratchilarga qurilish maydonchasida ish boshlashga ruxsat berilmaydi. Barcha pudratchilar shartnomaga asosan bolalar mehnati va majburiy mehnatdan foydalanmaslikka, JEZ/JTning oldini olish choralarini tatbiq etishga majbur bo'ladi. Qolaversa, pudratchilar ustidan nazorat qiluvchi LBG xodimlari majburiy mehnat mavjud emasligi haqida hamda JEZ/JT holatlari ustidan monitoring o'tkazib, hisobot berib boradilar. SHKMga kelib tushgan barcha shaxsiy ma'lumotlar va shikoyatlar arizachi o'z shaxsiy axborotini oshkor qilishga rozilik bermagan hollarda

maxfiy tarzda ko'rib chiqiladi. Jamoalardan kelib tushayotgan JEZ/JT bo'yicha nozik masalalar va shikoyatlar yuzasidan maxfiylik alohida e'tiborda bo'ladi.

## 10.5. Shikoyatlarni monitoring qilish va hisobot berish

92. LBG quyidagilar uchun javobgar bo'ladi:

- Shikoyatlarning soni, mazmuni va holati bo'yicha sifat asosidagi ma'lumotlarni tahlil qilish hamda ularni LBG tomonidan tuzilgan loyiha ma'lumotlar bazalariga kiritish;
- Hal qilinmagan masalalarni monitoring qilish va ularni hal etish bo'yicha takliflar kiritish;
- SHKM bo'yicha hisobotlarni tayyorlash va ularni loyihaning bajarilishi to'g'risidagi hisobotlarga ilova tarzda Jahon bankiga taqdim etish.
- Jahon bankiga taqdim etiladigan yarim yillik hisobotlarda quyidagilarga oid yangilangan axborot kiritilgan SHKMga bo'yicha bo'lim bo'ladi:
- SHKMning ijro etilish holati (tartib-taomillar, o'quv mashg'ulotlari, axborot kampaniyalari, byudjet va h.k.);
- Olingan murojaatlar soni bo'yicha sifatasosidagi ma'lumotlar (arizalar, takliflar, shikoyatlar, so'rovlar, ijobiy fikrlar) va hal qilingan murojaatlar soni;
- Murojaat va javoblar turlari, hal etilgan hamda hal etilmagan murojaatlar bo'yicha miqdoriy ma'lumotlar;
- Ko'rilgan choralardan (Berilgan javoblardan) qanoatlanish darajasi;
- Qabul qilinadigan tuzatish choralari.

## 10.6. LBGdagi mavjud SHKM

93. Jahon banki tomonidan moliyalashtirilayotgan har bir loyiha uchun shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmini ishlab chiqish va joriy etish bo'yicha talablariga qo'shimcha ravishda, shikoyatlarni hal etish tartibi ham milliy qonunchilikka muvofiq tarzda talab etiladi. O'zbekistonda shikoyatlarni ko'rib chiqish tartibi "Fuqarolarning murojaatlari to'g'risida"gi Qonun va "Jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari to'g'risida"gi Qonun (2017-yil 11-sentabrdagi 445-son) bilan tartibga solinadi. Bundan tashqari, O'TGda jismoniy va yuridik shaxslar uchun mehnat sharoitlari bilan bog'liq asosli e'tirozlarni bildirish imkonini beruvchi ichki shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi mavjud.

### 10.1-jadval. Ma'lumotlardan to'siqsiz foydalanish va shikoyat yuborish kanallari<sup>2</sup>

Bosqich	Jarayon tavsifi	Muddatlar	Javobgarlik
SHKMning ishlash tuzilmasi	Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi tuzilmasi: 1. LBG, pudratchining ishxonasi, mahalla qo'mitasining mahalliy bo'limi va tuman hokimliklari;	Doimiy ravishda	LBGning ijtimoiy masalalar bo'yicha mutaxassisi /

<sup>2</sup>Bog'lanish ma'lumotlari LBG tashkil etilgandan so'ng yangilanadi

	2. LBGning Toshkentdagi kotibiyati; Xo'jalik sudi.		SHKM uchun mas'ul xodim
Shikoyatlarni qabul qilish	<p>Shikoyatlar quyidagi kanallar orqali berilishi mumkin:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunu tun ishlochi yordam telefoni: +998 (71) 202-10-12</li> <li>• Ijtimoiy tarmoqlardagi kanallar:  <a href="https://t.me/uztg_uz">https://t.me/uztg_uz</a>  <a href="https://www.facebook.com/uztransgaz.uz/">https://www.facebook.com/uztransgaz.uz/</a>  <a href="https://www.youtube.com/channel/UCNFs0WsXQUpPLdm2SmnKCvw?view_as=subscriber">https://www.youtube.com/channel/UCNFs0WsXQUpPLdm2SmnKCvw?view_as=subscriber</a>  <a href="https://my.gov.uz">https://my.gov.uz</a>  <a href="https://pm.gov.uz/uz#/">https://pm.gov.uz/uz#/</a> </li> <li>• E-mail: info@utg.uz</li> <li>• Shikoyatlarni ko'rib chiqish uchun mas'ullarga xat: Yangi Toshkent, Yuqorichirchiq tumani.</li> </ul> <p>Shikoyat yuqorida ko'rsatilgan istalgan kanal orqali yuborilishi mumkin:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mehmonlar shikoyatni obyektidagi shikoyatlar jurnaliga yozib qoldirishlari yoki takliflar qutisiga tashlab ketishlari mumkin: Loyihani amalga oshirish hududlaridagi O'TG ofislarida.</li> </ul>	Doimiy ravishda	<p>LBGning ijtimoiy masalalar bo'yicha mutaxassisi / SHKM uchun mas'ul xodim</p> <p>Tashkiliy nazorat va murojaatlar bo'limi</p>

## 10.7. Jahon banking shikoyatlarni ko'rib chiqish tizimi

94. Jamoatchilik va jismoniy shaxslar, Jahon banki tomonidan qo'llab-quvvatlanayotgan loyiha ularga salbiy ta'sir ko'rsatmoqda deb hisoblayotgan bo'lsalar, shikoyatni to'g'ridan-to'g'ri Jahon banking Shikoyatlarni ko'rib chiqish xizmatiga (SHKX) (<https://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>) yuborishlari mumkin. Shikoyatlar ingliz, o'zbek yoki rus tillarida taqdim etilishi mumkin, biroq ingliz tilidan boshqa tillarda yozilgan shikoyatlarni ko'rib chiqish uchun qo'shimcha vaqt talab qilinishi mumkin. Bankning shikoyatlarni ko'rib chiqish xizmatiga shikoyat quyidagi kanallar orqali yuborilishi mumkin:

- Email orqali: [grievances@worldbank.org](mailto:grievances@worldbank.org)
- Faks orqali: +1.202.614.7313
- Pochta orqali: Jahon banki, Shikoyatlarni ko'rib chiqish xizmati, MSN MC10-1018, 1818 H Street Northwest, Washington, DC 20433, USA
- Jahon banking O'zbekiston Respublikasi, Toshkent shahridagi vakolatxonasi orqali: 107B Amir Timur ko'chasi, C blok, 15-qavat, 100084, Toshkent, O'zbekiston, [tashkent@worldbank.org](mailto:tashkent@worldbank.org), Tel. +998 71 120-2400.

95. Shikoyatda Bank tomonidan qo'llab-quvvatlanayotgan loyiha natijasida yuzaga kelgan yoki yuzaga kelishi mumkin bo'lgan salbiy oqibatlar aniq ko'rsatilishi lozim. Iloji boricha, bu faktlarni mavjud hujjatlar va yozishmalar bilan tasdiqlash zarur. Arizachi, shuningdek, shikoyatni ko'rib chiqish

natijasida qanday natija kutayotganini ko'rsatishi mumkin. Nihoyat, shikoyatda arizachi(lar) yoki ularning vakili(lar) haqidagi ma'lumotlar va bog'lanish ma'lumotlari albatta ko'rsatilishi kerak. SHKX orqali yuborilgan shikoyatlar loyiha bilan bog'liq masalalarga tezkor javob berish uchun tezda ko'rib chiqiladi.

96. Bundan tashqari, loyiha ta'siridan zarar ko'rgan jamoalar va jismoniy shaxslar Jahon bankining mustaqil tekshiruv komissiyasiga shikoyat berishlari mumkin. Ushbu komissiya Jahon banki siyosat va tartib-qoidalariga rioya qilmagani tufayli zarar yuzaga kelgan yoki yo'qligini aniqlaydi. Shikoyatlarni mazkur Tekshiruv komissiyasiga istalgan vaqtda, masala bevosita Jahon bankiga yetkazilganidan keyin va Bank rahbariyatiga javob berish imkoniyati berilgandan so'ng topshirish mumkin. Jahon bankining Tekshiruv komissiyasiga shikoyat berish tartibi haqida ushbu havola orqali tanishish mumkin: [www.inspectionpanel.org](http://www.inspectionpanel.org).

## 11. PUDRATCHILARNI BOSHQARISH

97. Barcha shartnomalarda mehnat sharoitlari, mehnatni muhofaza qilish va texnika xavfsizligi bo'yicha qoidalar Jahon bankining Atrof-muhit va ijtimoiy boshqaruv mexanizmi, Standart xarid hujjatlari hamda O'zbekiston Respublikasi qonunchiligiga muvofiq tarzda amal qiladi.
98. LBG shartnomalar tuzish va so'rovnomalar tayyorlash uchun Jahon bankining 2017-yildagi Standart xarid hujjatlaridan foydalanadi. Ushbu hujjatlar mehnat, mehnatni muhofaza qilish va texnika xavfsizligi talablarini o'z ichiga oladi, shuningdek, mazkur MBTga havola qiladi. LBG pudratchilar qonuniy va ishonchli tashkilotlar ekanligiga, ularning barcha yozma mehnat tartib-qoidalari ushbu talab va qoidalarga to'liq mos kelishiga amin bo'lishi shart. Tanlov jarayonida LBG quyidagi ma'lumotlarni ko'rib chiqishi mumkin:
- Ochiq manbalardagi ma'lumotlar, masalan, korporativ reyestrlar hamda amaldagi mehnat qonunchiligi buzilganligi haqidagi rasmiy hujjatlar, jumladan, mehnat inspeksiyalari va boshqa nazorat organlarining hisobotlari;
  - Litsenziyalar, ro'yxatdan o'tganlik haqidagi hujjatlar, faoliyat yuritish uchun ruxsatnomalar va tasdiqlovlar;
  - Mehnat resurslarini boshqarish tizimiga oid hujjatlar, jumladan, mehnatni muhofaza qilish va texnika xavfsizligi bilan bog'liq xodimlarni boshqarish siyosati va tartib-taomillari;
  - Shartnomalar ijrosi davomida quyidagilarga e'tibor qaratilishi lozim:
  - Mehnat resurslarini boshqarish, mehnatni muhofaza qilish va texnika xavfsizligi uchun mas'ul xodimlar, ularning malakasi va sertifikatlari haqidagi ma'lumotlar;
- 
- Zarur ishlarni bajarish uchun xodimlar olgan malaka sertifikatlari, ruxsatnomalar va guvohnomalar;
  - Mehnatni muhofaza qilish va texnika xavfsizligi talablarini buzish holatlari va ularni bartaraf etish bo'yicha ko'rilgan choralar qaydnomalari;
  - Baxtsiz hodisalar va o'lim holatlari, shuningdek, bu haqda tegishli organlarga berilgan hisobotlar;

- Ishchilarga qonun bilan belgilangan imtiyoz va ijtimoiy kafolatlar taqdim etilgani va ular tegishli dasturlarga kiritilganini tasdiqlovchi hujjatlar;
  - Ish vaqti, ish haqi va to'lovlarni hisobga olish, jumladan, ishlangan soatlar va to'langan haq bo'yicha qaydnomalar;
  - ESS2 talablariga javob beradigan va zarur shartlar belgilangan avvalgi pudratchi va yetkazib beruvchilar bilan tuzilgan shartnomalarning nusxalari.
99. LBG pudratchilarning shartnoma asosidagi ishchilari bo'yicha faoliyatini boshqarish va monitoring qilishni amalga oshiradi, bunda pudratchilar tomonidan shartnoma majburiyatlari (majburiyatlar, tasdiqnomalar va kafolatlar), shuningdek, mehnat resurslarini boshqarish jarayonlariga amal qilinishiga alohida e'tibor qaratiladi. Bu nazorat davriy auditlar, inspeksiyalar va/yoki loyiha obyektlari hamda ish maydonlarining tanlab olingan tekshiruvlarini, shuningdek, pudratchilar tayyorlagan mehnat resurslarini boshqarish bo'yicha yozuv va hisobotlarni tekshirishni o'z ichiga olishi mumkin.
100. Tekshiruv uchun olinishi mumkin bo'lgan mehnat resurslarini boshqarish bo'yicha qaydlar va hisobotlarga uchinchi tomonlar va yollangan xodimlar o'rtasidagi mehnat shartnomalari yoki kelishuvlarning tanlab olingan namunalari, shikoyatlarni qabul qilish va hal etish bo'yicha hujjatlar, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha o'tkazilgan tekshiruvlar hisobotlari, shu jumladan baxtsiz voqealar va hodisalar haqidagi ma'lumotlar hamda tuzatish choralari joriy etilgani to'g'risida ma'lumotlar, milliy qonunchilik buzilishi holatlari bo'yicha hujjatlar va yollangan xodimlarga mehnatni muhofaza qilish xatar va oldini olish choralari o'quv mashg'ulotlari o'tkazilgani haqidagi yozuvlarni kiritish mumkin.

## **12. BIRLAMCHI YETKAZIB BERUVCHILARNING XODIMLARI**

101. Hozirgi bosqichda loyihada birlamchi yetkazib beruvchilarning xodimlariga ehtiyoj aniqlanmagan. Biroq loyiha amalga oshirilishi jarayonida birlamchi yetkazib beruvchilarning xodimlariga ehtiyoj paydo bo'lsa, ushbu MBT tegishli talablarni hisobga olgan holda yangilanadi.
102. Birlamchi yetkazib beruvchilar – doimiy ravishda loyihaga tovar yoki materiallarni bevosita yetkazib beruvchilardir. Loyihani amalga oshirish uchun katta hajmdagi material xaridi talab etiladi. Barcha birlamchi yetkazib beruvchilar yuridik shaxs bo'lishi va yuqori standartlarga mos materiallarni sotib olish hamda ishlab chiqarishi shart. Birlamchi yetkazib beruvchi soliqlarni to'lash, litsenziyalash va xodimlarga kompensatsiya to'lash talablari bo'yicha mosligini baholovchi alohida shakl asosida tekshiruvdan o'tadi. Alohida shaklda birlamchi yetkazib beruvchidan barcha mavjud yoki o'tgan sud jarayonlari hamda sudlanganlik holatlari haqida ma'lumot berish talab etiladi.
103. Mehnat resurslarini boshqarishning yangilangan tartiblari doirasida har qanday asosiy yetkazib beruvchi loyiha davomida kasbiy jarohatlar, kasalliklar va ish vaqtining yo'qotilishi bilan bog'liq hodisalar hisobini yuritishi lozim. Ushbu qaydlar O'TG huzuridagi LBG va (agar bo'lsa) nazorat qiluvchi tashkilot tomonidan tekshiruvdan o'tkazilishi mumkin. O'TG huzuridagi LBG, shuningdek, loyiha amalga oshirilayotgan davrda asosiy yetkazib beruvchida xodimning jiddiy jarohatlanishi yoki vafot etish holati yuz bersa, O'zbekistonning tegishli vazirligini xabardor qilishni ta'minlaydi.
104. Mahalliy yetkazib beruvchilar jalb qilinganda, pudratchilar bolalar mehnati, majburiy mehnat ekspluatatsiyasi yoki xodimlar xavfsizligiga jiddiy tahdidlarni aniqlash uchun tegishli tahlil va ehtiyotkorlik choralari ko'rishlari shart bo'ladi. Xorijiy yetkazib beruvchilar (agar bo'lsa), bolalar

mehnatidan foydalanish, majburiy mehnat yoki xavfsizlik talablari buzilgan holatlar haqida LBGga axborot berishlari majburiy hisoblanadi. Loyiha amalga oshirilishi davomida bolalar mehnati, majburiy mehnat yoki xavfsizlik masalalariga oid xavflar aniqlansa, nazorat qiluvchi tashkilot ularni bartaraf etish bo'yicha tartib-qoidalarni ishlab chiqadi.

## 1-ILOVA. Axloq kodeksi tuzilmasi va namunasi

### AXLOQ KODEKSI

#### AXLOQ KODEKSIGA MINIMAL TALABLAR

Axloq kodeksiga qo'yiladigan minimal talablar quyidagi hujjatlarda aniqlangan masalalar, oqibatlar va ularni bartaraf etish chora-tadbirlarini inobatga olgan holda belgilanishi lozim:

- loyiha hisobotlari, masalan, AITB/AIBR
- kelishuv/ruxsatnoma shartlari
- majburiy standartlar, jumladan Jahon banki guruhining Atrof-muhit, mehnat muhofazasi va sanoat xavfsizligi bo'yicha yo'riqnomasi (JBG AMMSX yo'riqnomasi) talablari
- milliy qonunchilik va/yoki me'yoriy talablar va standartlar (agar ular JBG AMMSX yo'riqnomasidan yuqoriroq talablarni belgilasa)
- tegishli standartlar, masalan, "Ishchilarni joylashtirish: jarayonlar va standartlar" sohaviy standartlarida, masalan, ishchilarni joylashtirish standartlari
- shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmlari.

Aniqlangan muammolarning ehtimoliy turlari quyidagilar bilan bog'liq xavflarni o'z ichiga olishi mumkin: ishchi kuchining kirib kelishi, yuqumli kasalliklarning tarqalishi, jinsiy tazyiq, gender asosidagi zo'rvonlik, noqonuniy xulq-atvor va jinoyatchilik, shuningdek, xavfsiz muhitni ta'minlash va boshqalar.

Axloq kodeksiga minimal talablar quyidagilarga asoslanishi mumkin:

#### AXLOQ KODEKSIGA QO'YILADIGAN TALABLAR

Risoladagidek Axloq kodeksi loyihaning barcha xodimlari (shu jumladan subpudratchilar va kunlik yollanadigan ishchilar) uchun quyidagi masalalarni hal qilishga, kamida, yetarli bo'lgan majburiyatlarni o'z ichiga olishi lozim. Hudud, joylashuv, soha yoki loyihaning maxsus talablari inobatga olinib, qo'shimcha majburiyatlar qo'shilishi mumkin. Tartibga solinishi lozim bo'lgan masalalarga quyidagilar kiradi:

- Tegishli qonunlar, qoidalar va me'yoriy-huquqiy hujjatlarga rioya qilish
- Mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi talablariga rioya qilish (shu jumladan, belgilangan shaxsiy himoya vositalaridan majburiy foydalanish, oldini olish mumkin bo'lgan baxtsiz hodisalarning oldini olish va xavfsizlik yoki atrof-muhitga tahdid soluvchi vaziyatlar va amaliyotlar haqida xabar berish majburiyati)
- G'ayriqonuniy moddalardan foydalanishni taqiqlash
- Kamsitishga (masalan, oilaviy ahvol, etnik kelib chiqish, irq, jins, din, til, oilaviy maqom, kelib chiqish, yosh, nogironlik yoki siyosiy e'tiqodlarga ko'ra) yo'l qo'ymaslik
- Mahalliy hamjamiyat vakillari bilan munosabatda risoladagidek xulq-atvorga ega bo'lish (masalan, hurmat saqlash va boshqalarni kamsitmaslik)
- Jinsiy tazyiq va zo'rvonlikning oldini olish (masalan, ayniqsa ayollar yoki bolalarga nisbatan noo'rin, haqoratomuz, jinsiy provokatsion, kamsituvchi yoki madaniy jihatdan qabul qilinmaydigan so'z va xatti-harakatlardan foydalanishni taqiqlash)
- Zo'rvonlik va ekspluatatsiyaning oldini olish (masalan, pul, ish, tovar yoki xizmatlarni jinsiy xizmat, shu jumladan jinsiy imtiyoz yoki boshqa kamsituvchi, haqoratomuz yoki ekspluatatsion xulq-atvor evaziga taklif qilishni taqiqlash)
- Bolalarni himoya qilish (shu jumladan, zo'rvonlik, buzuqlik yoki bolalar bilan nomaqbul xatti-harakatlarga yo'l qo'ymaslik, bolalar bilan muloqotni cheklash va loyiha hududlarida ularning xavfsizligini ta'minlash)
- Sanitariya talablarga rioya qilish (masalan, ochiq joylarda emas, balki ish beruvchi tomonidan taqdim etilgan maxsus sanitariya xonalaridan foydalanish majburiyati)

- Manfaatlar to'qnashuvidan qochish (moliyaviy, oilaviy yoki shaxsiy aloqalar mavjud bo'lgan shaxslarga hech qanday imtiyozlar, kelishuvlar, ishga joylashish yoki boshqa shakldagi afzalliklar taqdim etilmasligi)
- Asosli ishlab chiqarish ko'rsatmalariga rioya qilish (shu jumladan, ekologik va ijtimoiy me'yorlarga)
- Mulknii muhofaza qilish va to'g'ri foydalanish (masalan, o'g'irlik, beparvolik yoki isrofgarchilikka yo'l qo'yimaslik)
- Ushbu Kodeks buzilishlari haqida xabar berish majburiyati
- Kodeks buzilishi haqida vijdonan xabar bergan xodimlarga nisbatan biror chora ko'rish taqiqlanadi.

Axloq kodeksi sodda va tushunarli tilda bayon qilinishi hamda har bir xodim tomonidan imzolanishi zarur. Imzolash orqali xodim quyidagilarni tasdiqlaydi:

- kodeks nusxasini olganligi;
- kodeks mazmuni bo'yicha tushuntirishlar berilganligi;
- ushbu Axloq kodeksiga rioya qilish mehnat faoliyati uchun majburiy talab ekanligini anglashi;
- bu kodeksning buzilishi og'ir oqibatlariga, jumladan, ishdan bo'shatish yoki ish hujjatlarini huquqni muhofaza qilish organlariga topshirishga olib kelishi mumkinligini tushunishi.

#### PUDRATCHILAR UCHUN MAJBURIY AXLOQ KODEKSI

Putdratchi ishchilari uchun Axloq kodeksi, ES shakl

##### PUDRATCHI ISHCHILARI UCHUN AXLOQ KODEKSI

Biz [putdratchi nomini kiriting], putdratchi sifatida faoliyat ko'rsatamiz. Biz [Buyurtmachi nomini kiriting] bilan [Ishlar tavsifini kiriting] amalga oshirish bo'yicha shartnoma tuzdik. Bu ishlar [ish bajariladigan obyekt va boshqa joylarni kiriting]da amalga oshiriladi. Shartnomamizga ko'ra, qilinadigan ishlar bilan bog'liq ekologik va ijtimoiy xavflarni, shu jumladan, jinsiy ekspluatatsiya, jinsiy zo'ravonlik va jinsiy tazyiq xavflarini oldini olish chora-tadbirlarini amalga oshirishimiz talab etiladi.

Mazkur Axloq kodeksi ko'rsatilgan ishlar bilan bog'liq ekologik va ijtimoiy xatarlarni boshqarish bo'yicha

#### **Eslatma:**

**Axloq kodeksi shaklining ish beruvchi tomonidan belgilangan minimal matni sezilarli darajada o'zgartirilmasligi lozim.** Biroq, zarur hollarda, Putdratchi ushbu Shartnoma bilan bog'liq maxsus masalalar va xatarlarni inobatga olgan holda qo'shimcha talablarga ega bo'lishi yoki ular kiritilishi

choralarimizning bir qismi hisoblanadi. U barcha xodimlarimiz, ishchilarimiz va boshqa mutaxassislarimizga, shu jumladan qurilish maydonchasida yoki Ishlar bajarilayotgan boshqa joylarda amal qiladi. Shuningdek, u har bir subputdratchining xodimlariga va ishlarni amalga oshirishda bizga yordam ko'rsatayotgan boshqa har qanday ishchilarga ham tatbiq etiladi. Barcha ana shunday shaxslar "Putdratchi xodimlari" deb ataladi va ushbu Axloq kodeksiga rioya etishi shart.

Mazkur Axloq kodeksi Putdratchi xodimlari uchun biz talab qiladigan xulq-atvor me'yorlarini belgilaydi.

Bizning ish muhitimiz xavfli, haqoratli, kamsituvchi yoki zo'ravon xatti-harakatlarga aslo yo'l qo'yilmaydigan, hamda har bir inson o'z savol va xavotirlarini salbiy oqibatlardan qo'rqmasdan erkin bildira oladigan joydir.

#### TALAB QILINADIGAN XULQ-ATVOR

Putdratchi xodimlari quyidagilarga majbur:

- o'z vazifalarini bilimdonlik va halollik bilan bajarishi;

- ushbu Axloq kodeksi hamda barcha amaldagi qonunlar, me'yoriy hujjatlar va boshqa talablarga, jumladan, Pudratchining boshqa xodimlari va har qanday boshqa shaxslarning salomatligi, xavfsizligi va farovonligini muhofaza qilish bo'yicha talablarni bajarishi;
- mehnat faoliyati uchun xavfsiz ish sharoitlarini ta'minlash, jumladan:
  - xodim nazoratidagi ishchi joylar, uskuna, texnika va texnologik jarayonlar xavfsizligini kafolatlash va ular sog'liq uchun xavf tug'dirmasligini ta'minlash;
  - kerakli shaxsiy himoya vositalarini taqish;
  - kimyoviy, fizik va biologik moddalar hamda vositalar bilan ishlashda tegishli ehtiyot choralarini ko'rish;
  - favqulodda vaziyatlarda belgilangan tartib-qoidalarga amal qilish.
- o'zi xavfli yoki sog'liq uchun tahdid soladi deb hisoblagan holatlar, shuningdek, asosli ravishda hayot yoki sog'liqqa bevosita va jiddiy xavf tug'diradi deb hisoblangan ishlab chiqarish holatini darhol tark etish va bu haqda xabar berish;
- atrofdagilarga hurmat bilan munosabatda bo'lish va xususan, ayollar, nogironlar, mehnat migrantlari yoki bolalar kabi guruhlarga nisbatan kamsitish holatlariga yo'l qo'ymaslik;
- jinsiy tazyiqqa yo'l qo'ymaslik, ya'ni Pudratchi yoki Ish beruvchining boshqa xodimlariga nisbatan istalmagan jinsiy xatti-harakatlar, jinsiy xizmat uchun iltimos qilish, shuningdek, jinsiy yo'sindagi har qanday boshqa so'z yoki harakatlarga yo'l qo'ymaslik;
- jinsiy ekspluatatsiyaga yo'l qo'ymaslik, ya'ni jinsiy manfaat ko'rish uchun ehtiyojmandlik, hokimiyat tengsizligi yoki ishonchni suiste'mol qilish holatlariga yo'l qo'ymaslik, shu jumladan (lekin cheklanmagan holda) boshqa shaxsdan jinsiy ekspluatatsiya orqali moddiy, ijtimoiy yoki siyosiy foyda olishga urinmaslik;
- jinsiy zo'ravonlikka yo'l qo'ymaslik, ya'ni kuch ishlatib yoki teng bo'lmagan yoki majburiy sharoitlarda sodir etilgan jinsiy mazmundagi haqiqiy jismoniy tajovuz sodir etmaslik yoki shunday tahdid qilmaslik;
- 18 yoshga to'lmagan shaxslar bilan har qanday shakldagi jinsiy munosabatlarga kirishmaslik, avvaldan bo'lgan nikoh holatlari bundan mustasno;
- shartnoma doirasida taqdim etiladigan, atrof-muhit muhofazasi, ijtimoiy masalalar, mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi, jinsiy ekspluatatsiya va zo'ravonlik (JEZ), shuningdek jinsiy tazyiqlarning (JT) oldini olish kabi masalalar bo'yicha muhim o'quv kurslarida qatnashish;
- mazkur Axloq kodeksining buzilishi haqida xabar berish;
- mazkur Axloq kodeksi buzilishi haqida xabar bergan shaxslar ustidan bizga, Ish beruvchiga yoki Pudratchining xodimlari uchun shikoyat mexanizmi yoki loyihaning Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi orqali bo'lsa-da, ta'qib yoki bosim o'tkazmaslik.

#### XAVOTIRLARNI BILDIRISH

Agar kimdir ushbu Axloq kodeksining buzilishi yoki boshqa biron xavotirli hatti-harakatni sezsa, darhol bu haqda tegishli tarzda xabar qilishi lozim. Buni quyidagi usullardan biri orqali amalga oshirish mumkin:

1. [Pudratchining jinsiy ekspluatatsiya, jinsiy zo'ravonlik va jinsiy tazyiq masalalari bo'yicha tegishli tajribaga ega bo'lgan, ijtimoiy masalalar bo'yicha eksperti (agar shartnoma bo'yicha bunday mutaxassis nazarda tutilmagan bo'lsa, bu masalalar bo'yicha Pudratchi tomonidan tayinlangan boshqa shaxs) bilan yozma ravishda [ ] manzil orqali, telefon orqali [ ] raqamga yoki shaxsan [ ] manzilga murojaat qilish; yoki

2. Pudratchining (mavjud bo'lsa) kunu tun ishlovchi yordam xizmatiga [ ] raqami orqali qo'ng'iroq qilib xabar qoldirish.

Arizachi shaxsi maxfiy saqlanadi, mamlakat qonunchiligi oshkor etilishini talab qiladigan holatlar bundan mustasno. Anonim shikoyatlar yoki arizalar ham qabul qilinadi va barcha zarur e'tibor bilan ko'rib chiqiladi. Biz barcha ehtimoliy qoidabuzarlik haqida berilgan xabarlarga juda jiddiy yondashamiz, surishtiruv o'tkazamiz va tegishli chora-tadbirlarni ko'ramiz. Zarurat tug'ilganda, da'vo qilinayotgan holatda jabrlangan shaxsga yordam ko'rsata oladigan xizmat ko'rsatuvchi tashkilotlarga tavsiyanoma beramiz.

Ushbu Axloq kodeksida taqiqlangan hatti-harakatlar haqida vijdonan xabar bergan shaxslarga nisbatan hech qanday tazyiq yoki bosim o'tkazilishiga yo'l qo'yilmaydi. Har qanday bosim o'tkazish mazkur Axloq kodeksi buzilishi sifatida qaraladi.

#### AXLOQ KODEKSIGA RIOYA QILMASLIKNING OQIBATLARI

Pudratchining xodimlari tomonidan ushbu Axloq kodeksi buzilgan taqdirda, jiddiy oqibatlarga, jumladan, ishdan bo'shatish va ehtimol, ma'lumotlarni huquqni muhofaza qiluvchi organlarga topshirishga olib kelishi mumkin.

#### PUDRATCHI XODIMLARI UCHUN:

Men ushbu Axloq kodeksining menga tushunarli tilidagi nusxasini oldim. Agar ushbu kodeks bo'yicha savollarim bo'lsa, men [tegishli tajribaga ega Pudratchi vakilining ismi ko'rsatiladi] ga murojaat qilib, masalaga oydinlik kiritishim mumkinligini tushunaman.

Pudratchi xodimining ismi: [Ism-familiyani yozing]

Imzo: \_\_\_\_\_

Sana: (kun/oy/yil) \_\_\_\_\_

Pudratchi vakolatli xodimining imzosi:

Imzo: \_\_\_\_\_

Sana: (kun/oy/yil) \_\_\_\_\_

1-ILOVA Jinsiy ekspluatatsiya va zo'ravonlikni (JEZ) tashkil etuvchi xatti-harakatlar, shuningdek, jinsiy tazyiq (JT)ni tashkil etuvchi xatti-harakatlar

#### AXLOQ KODEKSINING 1-ILOVASI

JINSIY EKSPLUATATSIYA VA ZO'RAVONLIKNI (JEZ) TASHKIL ETUVCHI XATTI-HARAKATLAR, SHUNINGDEK, JINSIY TAZYIQ (JT)NI TASHKIL ETUVCHI XATTI-HARAKATLAR

Quyidagi to'liq bo'lmagan ro'yxat taqiqlangan xatti-harakatlarning turlarini ko'rsatish uchun mo'ljallangan

(1) Jinsiy ekspluatatsiya va zo'ravonlikning quyidagi misollari mavjud, lekin ular bilan cheklanmaydi:

- Pudratchi xodimining jamiyatning biror a'zosiga jinsiy aloqa evaziga qurilish maydonchasidagi ishni (masalan, ovqat tayyorlash yoki tozalash) topib bera olishini aytishi.
- Pudratchi xodimining, erkagi yo'q xonadondagi ayolga xonadonini elektr tarmog'iga ulash uchun jinsiy munosabatlar talab qilishi.
- Pudratchi xodimining jamiyat a'zosiga nisbatan zo'rlash yoki boshqa jinsiy zo'ravonlik sodir etishi.
- Pudratchi xodimining biror shaxs uning talabini bajarmasa, obyektga kiritmasligi.
- Pudratchi xodimining shartnoma bo'yicha ishga kirmoqchi bo'lgan nomzodga, u faqat jinsiy munosabatga rozi bo'lsa ishga olinishi mumkinligini aytishi.

(2) Ish joyida jinsiy tazyiq o'tkazish, shilqimlik qilish holatlari

- Pudratchining xodimining boshqa xodimi tashqi ko'rinishini (ijobiy yoki salbiy tarzda), shuningdek, uning jinsiy jozibasini muhokama qilishi.
- Pudratchi xodimining boshqa xodimdan o'zining tashqi ko'rinishi haqidagi izohlariga o'z fikrini bildirishiga javoban unga ochiq-sochiq kiyigani uchun "o'zi aybdor" ekanini aytishi.

- Pudratchi yoki Ish beruvchi xodimining boshqa bir xodimga nobaqbul tarzda teginishi.

Pudratchi xodimining boshqa pudratchi xodimiga maoshini yoki lavozimini ko'tarishini, buning evaziga, iltimos qilayotgan shaxs o'zining yalang'och suratlarini yuborishini so'rashi..

## 1-ILOVA. Ishchilar uchun shikoyat berish shakli namunasi

<b>Shikoyat shakli</b>			
Shikoyatning ro'yxatga olish raqami (SHKM uchun mas'ul shaxs tomonidan to'ldiriladi):			
Bog'lanish ma'lumotlari (anonim tarzda ham topshirilishi mumkin)	Ism (ism-familiya):		
	Manzili:		
	Telefon:		
	Elektron manzil:		
Bog'lanishning afzal yo'li (birini belgilang)	Pochta orqali: <input type="checkbox"/>	Telefon orqali: <input type="checkbox"/>	E-mail orqali: <input type="checkbox"/>
Afzal ko'rilgan til	<input type="checkbox"/> O'zbekcha	<input type="checkbox"/> Ruscha	<input type="checkbox"/> boshqa _____
Shikoyatingiz tafsilotlarini keltiring. Muammoni batafsil tasvirlab bering: kimga nisbatan, qachon va qayerda bu sodir bo'ldi, necha marta ro'y bergan va h.k. Qancha batafsil yozsangiz, shuncha yaxshi.			
Agar shikoyatingiz bo'yicha qandaydir yechim bo'lsa, uni taklif qiling. Sizningcha, Bandlikka ko'maklashish markazi yoki boshqa tomon/shaxs muammoni hal qilish uchun nimadir qila oladimi?			
Ushbu shaklni loyihaga qaysi yo'l bilan topshirdingiz?	Sayt orqali <input type="checkbox"/>	email <input type="checkbox"/>	Qo'lda olib bordim <input type="checkbox"/>
	Shaxsan borib <input type="checkbox"/>	Telefon orqali <input type="checkbox"/>	Boshqa (aniqlik kiriting) <input type="checkbox"/>
Ushbu shaklni kim to'ldirdi (agar yuqorida ko'rsatilgan shaxs bo'lmasa)?	Ism va bog'anish ma'lumotlari:		
Imzo			
Mas'uliyat yuklangan vakolatli mas'ul shaxs ismi			
Hal qilindimi yoki ko'rib chiqish uchun Shikoyatlarni ko'rib chiqish 1-qo'mitaga yuborildimi?	<input type="checkbox"/> Ko'rib chiqildi	<input type="checkbox"/> Yuborildi	Yuborilgan bo'lsa, sanasi:
Hal qilindimi yoki ko'rib chiqish uchun Shikoyatlarni ko'rib chiqish 2-qo'mitaga yuborildimi?	<input type="checkbox"/> Ko'rib chiqildi	<input type="checkbox"/> Yuborildi	Yuborilgan bo'lsa, sanasi:
<b>Yakunlash</b>			
Yakuniy yechim (qisqacha tasvirlang)			

	Qosqacha keltiriladi	Qabul qilindimi? (Ha/Yo'q)	Tasdiqlash uchun imzo
1-taklif etilgan yechim			
2-taklif etilgan yechim			
3-taklif etilgan yechim			