

**O‘zbekiston Respublikasi**  
**Raqamli texnologiyalar vazirligi**

**O‘zbekistonning raqamli integratsiyasi loyihasi**  
**(P179108)**

**Yakuniy**  
**MEHNATNI BOSHQARISH TARTIBLARI**

**Mart, 2023-yil**

## MUNDARIJA

- ABBREVIATURA VA QISQARTMALAR ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
- 1. KIRISH** ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
- 1.1. Loyihaning mantiqiy asosi va loyihani ishlab chiqish maqsadlari ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
- 1.2. Loyihaning tarkibiy qismlari va rejalashtirilgan investitsiyalar **Ошибка! Закладка не определена.**
- 1.3. Amalga oshiruvchi agentlik ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
- 1.4. Mehnatni boshqarish tartibining maqsadi va ko'lam (LPM) **Ошибка! Закладка не определена.**
- 1.5. LMP maqsadi ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
- 2. LOYIHADA MEHNATDAN FOYDALANISHNING UMUMIY KO'RINISHI** **Ошибка! Закладка не определена.**
- 2.1. Loyiha xodimlarining xususiyatlari ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
- 2.2. Loyiha xodimlari soni ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
- 2.3. Mehnat talablari muddati: ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
- 3. ASOSIY POTENSIAL MEHNAT XAVFLARINI BAHOLASH** **Ошибка! Закладка не определена.**
- 4. MEHNAT QONUNCHILIGINING QISQACHA SHARHI: QOIDALAR VA SHARTLAR** ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
- 4.1. O'zbekiston milliy mehnat qonunchiligi ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
- 4.2. Jahon bankining ekologik va ijtimoiy standartlari: ESS 2 **Ошибка! Закладка не определена.**
- 4.3. Milliy qonunchilik va Jahon bankining ESS 2 o'rtasidagi asosiy tafovutlar **Ошибка! Закладка не определена.**
- 5. MAS'UL XODIMLAR** ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
- 6. SIYOSAT VA TARTIBLAR** ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
- 7. MEHNAT BILAN BAND BO'LISHNING YOSHI** **Ошибка! Закладка не определена.**
- 8. QOIDALAR VA SHARTLAR** ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
- 9. SHIKOYATLARNI KO'RIB CHIQISH MEKANIZMI** ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
- 9.1. Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmining tavsifi ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
- 9.2. Bevosita xodimlarning shikoyatlarini ko'rib chiqish mexanizmi tuzilishi ..... 26
- 9.3. Shartnoma asosidagi va asosiy ta'minotchi xodimlarning shikoyatlarini ko'rib chiqish mexanizmi tuzilishi ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
- 9.5. Shikoyatlarni monitoring qilish va hisobot berish ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
- 9.6. IT Parkdagi mavjud shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi **Ошибка! Закладка не определена.**
- 9.7. Jahon bankining shikoyatlarni ko'rib chiqish tizimi ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
- 10. PUDRATCHILARNI BOSHQARISH** ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
- 11. ASOSIY TA'MINOT XODIMLARI** ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
- 1-ILOVA. Xulq-atvor qoidalarining mazmuni va shablonlari .. **Ошибка! Закладка не определена.**



## ABBREVIATURA VA QISQARTMALAR

ADPU	O'zbekiston nogironlar jamoat birlashmasi
ITES	Axborot texnologiyalari yordamida ko'rsatiladigan xizmatlar
CPF	Mamlakat hamkorligi asoslari
CWCs	Qurilish ishlari bo'yicha pudratchilar
DP	Rivojlanish bo'yicha hamkor
ECA	Yevropa va Markaziy Osiyo
ELTCs	Ingliz tilini o'rgatish markazlari
ESF	Atrof-muhit va ijtimoiy asos
ESMS	Atrof-muhit va ijtimoiy boshqaruv tizimi
ESMF	Atrof-muhit va ijtimoiy boshqaruv asoslari
ESMP	Atrof-muhit va ijtimoiy boshqaruv rejasi
ESS	Atrof-muhit va ijtimoiy standart
FM	Moliyaviy boshqaruv
GBV	Jinsga asoslangan zo'ravonlik
GM	Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi
GFP	Shikoyatlarni ko'rib chiqish markazi
GOU	O'zbekiston hukumati
GRC	Shikoyatlarni ko'rib chiqish komissiyasi
GRM	Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi
GRS	Shikoyatlarni ko'rib chiqish xizmati
ICT	Axborot-kommunikatsiya texnologiyalari
ISP	Internet xizmati provayderi
IT	Axborot texnologiyalari
ITCs	Axborot-kommunikatsiya markazlari
ITU	Xalqaro elektr aloqasi ittifoqi
KPO	Bilim jarayonini outsorsing qilish
LMP	Mehnatni boshqarish tartibi
ITP	IT Park – Raqamli texnologiyalar vazirligi huzuridagi “Dasturiy mahsulotlar va axborot texnologiyalari texnologik parki direksiyasi” mas’uliyati cheklangan jamiyati
M&E	Monitoring va baholash
MOEF	Iqtisodiyot va moliya vazirligi
MPRE	Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi
MDT	O'zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi (sobiq Axborot texnologiyalari va kommunikatsiyalarini rivojlantirish vazirligi)
MNO	Mobil tarmoq operatori
NEET	(Ta'lim, bandlik yoki o'qitish sohasida emas) Turli iqtisodiy, ijtimoiy yoki siyosiy omillar ta'sirida ishlamaydigan, o'qimaydigan yoshlar avlodi
NGO	Nodavlat tashkilot
NSC	Davlat statistika qo'mitasi
NSDS	Milliy barqaror rivojlanish strategiyasi
OIPs	Boshqa manfaatdor tomonlar
PAD	Loyihani baholash hujjati
PAPs	Loyiha bilan bog'liq tomonlar
PDO	Loyihani ishlab chiqish maqsadlari
PIU	Loyihani amalga oshirish bo'limi
POM	Loyiha bo'yicha operatsion qo'llanma
PPL	Davlat xaridlari to'g'risidagi qonun
PPP	Davlat-xususiy sheriklik
PwD	Nogironligi bo'lgan shaxslar
SMEs	Kichik va o'rta korxonalar
PPG	Rivojlantirish uchun loyihaning xarid qilish strategiyasi
RAP	Qayta joylashtirish bo'yicha harakatlar rejasi
RCM	Rezidentlar va jamiyat a'zolari
RFB	Takliflar uchun so'rov

RPF	Qayta joylashtirish siyosati asoslari
RFP	Takliflar uchun so'rov
SCFWU	Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi qoshidagi Oila va xotin-qizlar davlat qo'mitasi
SMEs	Kichik va o'rta korxonalar
SEP	Manfaatdor tomonlarni jalb qilish rejasi
SEA/SH	Jinsiy maqsadda foydalanish, zo'ravonlik va jinsiy zo'ravonlik
SOE	Davlat korxonasi
TOR	Texnik topshiriq
WB	Jahon banki

## 1. KIRISH

### 1.1. Loyihaning mantiqiy asosi va loyihani ishlab chiqish maqsadlari

O'zbekistonning raqamli integratsiya loyihasining maqsadi samarali raqamli inklyuziyani qo'llab-quvvatlash uchun ishsiz yoshlar va ayollarning raqamli infratuzilmaga kirishini va ko'nikmalarini oshirishdan iborat.

Taklif etilayotgan Loyiha siyosat, infratuzilma va xizmatlar darajasidagi uchta asosiy komponent atrofida ifodalanadi, ular (i) jonli, xavfsiz va inklyuziv raqamli iqtisodiyot uchun qulay muhitni yaxshilashga; (ii) O'zbekiston hududlarida **Axborot texnologiyalari yordamida ko'rsatiladigan xizmatlar** (ITES) bozorini rivojlantirish uchun infratuzilmani kengaytirishga; va (iii) O'zbekistonni ITES xizmatlarini amalga oshirish uchun tanlangan manzil sifatida targ'ib qilishga intiladi.

O'zbekistonda raqamli infratuzilmaning barqarorligi va chidamliligini oshirish, xususan, kiberxavfsizlikni rag'batlantirish, ma'lumotlarni himoya qilish va falokatlar sharoitida biznes uzluksizligini ta'minlash ustuvor vazifa hisoblanadi. Ayni paytda O'zbekiston Xalqaro elektraloqa ittifoqining (XEI) Global kiberxavfsizlik indeksida texnik va tashkiliy chora-tadbirlar bo'yicha pastroq ball olib, 184 davlat<sup>1</sup> orasida 70-o'rinni egallab turibdi. Buni Buyuk Britaniyadagi Comparitech<sup>2</sup> kompaniyasining tadqiqoti tasdiqlaydi, natijada O'zbekiston tahlil qilingan 75 davlat orasida kiberxavfsizlik darajasi eng past o'ntalikka kiradi. Ushbu vazifani hal etishni boshlash uchun Hukumat hozirda "Kiberxavfsizlik to'g'risida"gi yangi qonunni qabul qilishni (Qonun Oliy Majlis Senati tomonidan 2022-yil 17-martda ma'qullangan), 2023-2026-yillarga mo'ljallangan kiberxavfsizlik strategiyasini ishlab chiqishni rejalashtirmoqda. Bundan tashqari, raqamli transformatsiyani muvaffaqiyatli amalga oshirishning dastlabki sharti sifatida O'zbekistonning shaxsiy ma'lumotlarni himoya qilish sohasidagi siyosati va qonunchilik bazasini ilg'or xalqaro amaliyotga muvofiq mustahkamlashni davom ettirish qat'iy tavsiya etiladi. O'zbekiston fuqarolari internetda firibgarlik va ma'lumotlarni o'g'irlash holatlariga tez sur'atlar bilan duch kelayapganlari sababli ushbu masala yanada muhim tus oldi.<sup>3</sup>

### 1.2. Loyihaning tarkibiy qismlari va rejalashtirilgan investitsiyalar

**Loyihani ishlab chiqish maqsadi** (PDO) - ishsiz ayollar va yoshlarning raqamli iqtisodiyotda ko'nikma va bandlik imkoniyatlariga kirishini oshirish orqali raqamli inklyuziyani qo'llab-quvvatlashdan iborat.

**Taklif etilayotgan loyiha maqsadlari** - yangi raqamli ish o'rinlarini yaratish, uning benefitsiarlarining bandligini oshirish va ularning ish bilan bandlik darajasini oshirishdan iqtisodiy foyda olishga yordam berish va ularni ko'proq daromad keltiradigan ishlarga joylashtirishga qaratilgan.

Loyiha quyidagi uchta komponentdan iborat:

**1-komponent. Raqamli inklyuziya va faollashtiruvchi muhit.** 1-komponent doirasida Loyiha asosan O'zbekistonda ITES sanoatini rivojlantirish uchun mustahkam poydevor yaratishga qaratilgan, ya'ni zarur raqamli va yumshoq ko'nikmalarga ega bo'lgan hududlarda malakali ishchi kuchining katta zaxirasini yaratish bo'yicha salohiyatni oshirish tadbirlaridan boshlab, xususan, ta'lim, bandlik yoki o'qitishda bo'lmagan (NEET<sup>4</sup>) (ayollarning 50 foizini tashkil etishni maqsad qilgan) ayollar va yoshlarga qaratilganidir. Treninglar IT-Park mintaqaviy markazlari binolarida o'tkaziladi va asosiy raqamli ko'nikmalar va ingliz tilini o'z ichiga oladi (baholash bilan belgilanadi). ITES texnik ko'nikmalariga qo'yiladigan talablar bilan bog'liq bo'lgan yanada ilg'or ko'nikmalarni rivojlantirish 2-

<sup>1</sup> ITU Global kiberxavfsizlik indeksi 2021, <https://www.itu.int/epublications/publication/D-STR-GCI.01-2021-HTM-E/>

<sup>2</sup> Comparitech "Qaysi mamlakatlarda kiberxavfsizlik eng yomon (va eng yaxshi)?" , 2021 yil sentyabr

<sup>3</sup> Ichki ishlar vazirligi ma'lumotlariga ko'ra, 2021-yil davomida internet firibgarlari deyarli uch ming o'zbekistonlikning bank kartalarini "tozalagan" (bular faqat rasman xabar berganlar orasida.). <https://repost.uz/aferisti-i-smski>

<sup>4</sup> Turli iqtisodiy, ijtimoiy yoki siyosiy omillar ta'sirida ishlamaydigan, o'qimaydigan yoshlar avlodi

komponent ostida amalga oshiriladi. Ushbu komponent doirasida Loyiha outsorsing xizmatlari bozorlarida xususiy investitsiyalar uchun qulay biznes muhitini yaratish uchun institutsional, huquqiy va me'yoriy bazani yanada takomillashtirishga xizmat qiladi. Shuningdek, bu raqamli iqtisodiyotning huquqiy va me'yoriy-huquqiy asoslarini rivojlantirishni yanada kengroq qo'llab-quvvatlaydi, ma'lumotlarni boshqarish, IP himoyasi, kompaniyani ro'yxatdan o'tkazish, ma'lumotlarni himoya qilish, kiberxavfsizlik va energiya samaradorligini oshirish uchun zamonaviy faollashtiruvchi va himoya vositalarini qo'shish va ta'minlashga alohida e'tibor qaratiladi. Loyiha, shuningdek, qishloq joylarida keng polosali ulanishni qo'llash uchun xususiy investitsiyalarni jalb qilish maqsadida innovatsion moliyaviy mexanizmlarni ishlab chiqishda yordam beradi. Ushbu komponent loyihaning birinchi bosqichida (Y1-3) amalga oshiriladi va mijozga quyi oqimdagi investitsiyalar bo'yicha keyingi qarorlarni qabul qilish imkonini beradi.

**2-komponent. Mintaqaviy infratuzilmani rivojlantirish va ITESni rag'batlantirish.** Loyiha rag'batlantirish dasturini moliyalashtirish va hududlarda ish o'rinlarini yaratish maqsadida kirib kelayotgan ITES kompaniyalari uchun zarur ofis joylarini tayyorlash orqali talabni shakllantirishni qo'llab-quvvatlaydi. Xususan, rag'batlantirish paketi ITES kompaniyalari bilan birgalikda moliyalashtirish, kasbiy tayyorgarlik, asbob-uskunalar va operatsion xarajatlarni o'z ichiga oladi. Birgalikda moliyalashtirish loyihaning 1-bosqichi davomida 1-komponent doirasida malakasi ilgari oshirilgan zaif shaxslardan yollangan har bir shaxs uchun ta'minlanadi. Birgalikda moliyalashtirish huquqiga ega bo'lish uchun ITES kompaniyalari kamida bir yillik ish uchun xodimlarni saqlab qolishlari kerak edi. Ushbu sa'y-harakatlar 3-komponent doirasidagi tadbirlar bilan birgalikda ITES global kompaniyalarini O'zbekistonni ish joyi sifatida tanlashga undaydi. Taxminlarga ko'ra, tarqalish effekti 10 000 dan 25 000 gacha insonlarni ish bilan ta'minlaydi (ushbu komponent doirasida amalga oshiriladigan texnik-iqtisodiy asoslash (FS) bilan tasdiqlanishi kerak). Loyihaning ikkinchi bosqichida qo'shma moliyalashtirishning katta qismi o'zlashtirilishi rejalashtirilgan. Bundan tashqari, birinchi bosqich davomida loyiha "O'zbektelekom"ning 5 tagacha mavjud obyektlarini rekonstruksiya qilishni moliyalashtiradi (MT rekonstruksiya ishlarining imkoniyatlari va narxini tasdiqlaydi) va talabdan kelib chiqqan holda, ikkinchi bosqich ko'proq joylarda mavjud obyektlarni qayta tiklashni yoki ITES markazlari uchun yangi binolarni qurishni o'z ichiga olishi mumkin.

**3-komponent. Joylashuvning jozibadorligini oshirish.** Loyiha O'zbekistonning raqamli brendini oshirishni, jumladan, xorijiy sanoatni olg'a suruvchi kompaniya bilan hamkorlikni va mahalliy va global ITES kompaniyalari va xususiy tadbirkorlarni O'zbekistondagi ITES bozoriga jalb qilish maqsadida xalqaro vakillik agentliklari tarmog'ini yaratishni qo'llab-quvvatlaydi. Ushbu komponent, shuningdek, mahalliy va global bozorni chuqur tahlil qilish va maqsadli sektorlar va hududlarni tanlash bo'yicha strategik qarorlar qabul qilish, shuningdek, rag'batlantirish paketini aniq sozlash va reklama materiallarini ishlab chiqish bo'yicha ITES strategiyasini ishlab chiqishni moliyalashtiradi. Shu bilan birga, ushbu komponent ITES tranzaksiyalarini boshqarish, loyihani boshqarish va monitoring qilish va baholashda IT Park imkoniyatlarini qo'llab-quvvatlaydi.

### 1.1-jadval: Loyihaning tarkibiy qismlari va faoliyati

№	Loyiha komponentlari	Asosiy vazifalar va tadbirlar tavsifi
1	1-komponent. Raqamli inklyuziya va faollashtiruvchi muhit	1.1. Eng zaif guruhlar uchun raqamli va yumshoq ko'nikmalar 1.2. IT tarmoqlarini rivojlantirish uchun huquqiy, me'yoriy va institutsional bazani modernizatsiya qilish 1.3. Qishloq joylarda keng polosali ulanishni joriy etish uchun xususiy investitsiyalarni jalb qilish maqsadida innovatsion moliyaviy mexanizmlarni, shu jumladan DXShlarni batafsil loyihalash
2	2-komponent: Mintaqaviy infratuzilmani rivojlantirish va	2.1. Rag'batlantirish (kasbiy tayyorgarlik, jihozlar, operatsion xarajatlar) 2.2. ITES markazlarini qurish va ta'mirlash

	ITES uchun rag'batlantirish	
3	3-komponent: Joylashuv jozibadorligini oshirish	3.1. "Raqamli O'zbekiston" haqida xabardorlikni oshirish uchun investitsiyalarni rag'batlantirish 3.2. "Raqamli O'zbekiston" brendini bevosita xorijiy kompaniyalarga targ'ib qilish uchun agentlar bilan xalqaro vakolatxonalar tashkil etish 3.3. ITES tranzaksiyalari, rag'batlantirish paketlari va bozor tadqiqotlari uchun ITES strategiyasi va IT Park imkoniyatlarini ishlab chiqish 3.4. Loyihani amalga oshirish bo'limini qo'llab-quvvatlash

### 1.3. Amalga oshiruvchi agentlik

Qarz oluvchi Iqtisodiyot va Moliya vazirligi bo'ladi va Raqamli Texnologiyalar Vazirligi (MDT) esa taklif etilayotgan O'zbekistonning raqamli integratsiya loyahasini (UDIP) amalga oshiruvchi agentlik bo'ladi. Loyihaning yuqorida ko'rsatilgan ko'p qirrali ko'lamini hisobga olgan holda, O'zbekiston Respublikasining turli davlat organlari Loyihaning alohida tarkibiy qismlarida benefitsiar sifatida jalb etilishi ko'zda tutilgan. Loyihani amalga oshirish bo'limi (PIU) tashkil etilgan va Raqamli Texnologiyalar Vazirligi qoshidagi IT-parkda joylashgan. Raqamli Texnologiyalar Vazirligining amalga oshirish salohiyati dastlab adekvat deb baholangan, ammo keyingi baholashlar o'tkaziladi.

### 1.4. Mehnatni boshqarish tartibining maqsadi va ko'lami (LPM)

Ushbu loyiha atrof-muhit va ijtimoiy xavf va ta'sirlarni aniqlash hamda bartaraf etish uchun Jahon bankining Ekologik va ijtimoiy asosini (ESF) qo'lladi. O'nta Ekologik va ijtimoiy standartlardan (ESS) biri - mehnat va ishlash sharoitlariga (ESS2) tegishli bo'lib, bu qarz oluvchilardan mehnatni boshqarish tartib-qoidalarini (LMP) ishlab chiqishni talab qiladi. LMP Loyihani amalga oshirish jarayonida jalb qilinadigan loyiha ishchilarining salomatligi, xavfsizligi, huquqlari va farovonligini himoya qilish maqsadida ishlab chiqilgan. Shuningdek, u milliy va xalqaro mehnat talablarini, shu jumladan Jahon bankining ESS2 ni hisobga olgan holda ishchi kuchini boshqarishda teng imkoniyatlar va kamsitilmaslikni rag'batlantirishga qaratilgan. LMPning maqsadi loyihani rejalashtirishni osonlashtirish va loyiha bilan bog'liq mehnat muammolarini hal qilish uchun zarur bo'lgan resurslarni aniqlashga yordam berishdir. LMP quyidagilarda yordam beradi (a) loyihada ishtirok etishi mumkin bo'lgan loyiha ishchilarining har xil turlarini aniqlash va (b) har xil turdagi xodimlarga nisbatan qo'llaniladigan ESS2 talablarini qondirish yo'llarini belgilash.

Ushbu LMP doirasi loyiha faoliyatini amalga oshirish uchun ishchi kuchini yollashni talab qiladigan loyihaning barcha jihatlarini qamrab oladi. Bu barcha turdagi, malakali va malakasiz, loyiha ishchilariga qo'llaniladi, va ishga qabul qilish, mehnat va ishlash sharoitlari, ish haqi, ishchilar o'rtasidagi munosabatlarni boshqarish, mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik (OHS) bilan bog'liq barcha jihatlar, shuningdek, ish joyidagi shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmlari bilan shug'ullanadi. LMP shuningdek, uchinchi shaxslar yoki pudratchilar va subpudratchilar tomonidan jalb qilingan ishchilarni boshqarish bilan bog'liq chora-tadbirlarni o'z ichiga oladi.

### 1.5. LMP maqsadi

Ushbu LMPning umumiy maqsadi barcha loyiha ishchilari, xususan, loyihaning bevosita xodimlari, shartnoma asosidagi xodimlar uchun mahalliy qonunchilik talablariga va Jahon bankining ESS2 qoidalari va talablariga muvofiq aniq mehnat tartiblarini belgilashdan iborat.

LMP mehnat va ishlash sharoitlari bilan bog'liq xavf va ta'sirlarga olib keladigan faoliyatni, mehnat va ishlash sharoitlariga qo'yiladigan asosiy talablarni, aniqlangan xavf va ta'sirlarni hamda talablardagi bo'shliqlarni taqdim etadi. U tafovutlarni bartaraf etish hamda xavf va ta'sirlarni boshqarish uchun amalga oshirilishi kerak bo'lgan tartiblarni, shu jumladan ularni hal qilish uchun zarur bo'lgan



resurslarni qamrab oladi. LMP jonli hujjat bo'lib, u loyihani tayyorlashning boshida boshlanadi va loyihani ishlab chiqish va amalga oshirish davomida ko'rib chiqiladi va yangilanadi.

Ushbu LMP to'liq kunlik, yarim kunlik, vaqtinchalik, mavsumiy yoki migrant ishchilar, ya'ni loyihaning barcha ishchilariga taalluqlidir. ESS2 ga binoan LMP Loyihaga quyidagi tarzda qo'llaniladi:

- Loyiha bilan bog'liq ravishda maxsus ish faoliyatini olib borish uchun Loyihani amalga oshirish bo'limi (PIU) tomonidan bevosita ishga olingan yoki jalb qilingan insonlar;
- Joylashuvdan qat'i nazar, loyihaning asosiy funksiyasi bilan bog'liq ishlarni bajarish uchun pudratchilar tomonidan ishga olingan yoki jalb qilingan insonlar; va
- Ushbu loyiha doirasida asosiy yetkazib beruvchilar tomonidan ish bilan ta'minlangan yoki jalb qilingan insonlar.

## 2. LOYIHADA MEHNATDAN FOYDALANISHNING UMUMIY KO'RINISHI

Jahon banki tomonidan moliyalashtiriladigan va O'zbekiston hukumati tomonidan amalga oshirilayotgan taklif etilayotgan "O'zbekistonning raqamli integratsiyasi" loyihasi (P179108) butun O'zbekiston bo'ylab faoliyatni qo'llab-quvvatlaydi. Yuqorida aytib o'tilganidek, loyiha maslahat xizmatlari, institutsional asoslarni modernizatsiya qilish va qishloq joylarda keng polosali ulanishni joriy etish uchun xususiy investitsiyalarni jalb qilish (1-komponent), treninglar va ITES markazlarini qurish va ta'mirlash (2-komponent) orqali mintaqaviy infratuzilmani rivojlantirish va ITESlarni rag'batlantirish, ITES strategiyalarini ishlab chiqish va IT-park salohiyatini oshirish va Loyihani amalga oshirish bo'linmasini qo'llab-quvvatlash bilan "Raqamli O'zbekiston" haqida xabardorlikni oshirish maqsadida investitsiyalarni rag'batlantirish orqali loyiha raqamli inklyuziya va qulay muhitni moliyalashtiradi. Loyiha Iqtisodiyot vazirligining umumiy rahbarligi ostida amalga oshiriladi va Loyihani amalga oshirish bo'limi orqali IT-park loyiha doirasidagi barcha qurilish ishlarini, shu jumladan barcha batafsil loyihalash, qurilish va nazorat tadbirlarini boshqarish uchun mas'ul bo'ladi. Raqamli texnologiyalar vazirligi (MDT) qoshidagi IT park Raqamli texnologiyalar vazirligi tomonidan 2019-yilda tashkil etilgan yuridik shaxs bo'lib, 100% ulushga ega, u Loyihaga tegishli Loyihani amalga oshirish bo'limi bo'ladi. Tender tartib-qoidalari orqali IT-park loyihalash, qurish, tayyorlash va/yoki nazorat qilish uchun pudratchi(lar)ni tanlaydi, atrof-muhit va ijtimoiy vositalar, kommunikatsiyalar, fuqarolar va manfaatdor tomonlarning ishtirokini nazorat qilish esa Loyihani amalga oshirishni ta'minlash uchun PIU E&S va manfaatdor tomonlarni jalb qilish bo'yicha mutaxassislar tomonidan amalga oshiriladi.

Loyihaga jalb qilinadigan Raqamli texnologiyalar vazirligi va IT Park xodimlari davlat xizmatchisi maqomiga ega. Shunday qilib, ushbu vazirlik xodimlari ushbu LMP qoidalari bilan emas, balki faqat O'zbekiston milliy qonunchiligi bilan bog'liq bo'ladi. Biroq, PIU xodimlari ushbu LMP bo'yicha bevosita ishchilar sifatida kiritiladi.

Quyida batafsil tavsiflangan O'zbekiston Mehnat kodeksi Jahon bankining mehnat va ishlash sharoitlari bo'yicha ekologik va ijtimoiy standartiga jiddiy mos keladigan boshqa jihatlar qatorida majburiy mehnat va bolalar mehnatini taqiqlashni nazarda tutadi. "O'zbekistonning raqamli integratsiya" loyihasida ishtirok etayotgan boshqa davlat organlari xodimlarining mehnat va ishlash sharoitlari milliy qonunchilik, ushbu idoralarning kadrlar bo'yicha ichki qoidalari, shuningdek, ushbu LMP qoidalarga amal qiladi. Bulardan ikkinchisi shartnoma tartibidan qat'i nazar, barcha xodimlarga tegishli.

### 2.1. Loyiha xodimlarining xususiyatlari

**Bevosita xodimlar:** Bevosita xodim - bu Qarz oluvchi bilan to'g'ridan-to'g'ri shartnoma tuzilgan mehnat munosabatlari va loyiha ishchisining ishi, mehnat sharoitlari va muomalasi ustidan aniq

nazoratga ega bo'lgan xodimdir. Bevosita xodimlarga misol sifatida loyihani amalga oshirish va nazorat qilish, monitoring va baholashni amalga oshirish yoki loyiha bilan bog'liq jamoatchilikni jalb qilish uchun Qarz oluvchining loyihani amalga oshirish bo'limi tomonidan ishlaydigan yoki jalb qilingan shaxslar kiradi.

**Shartnoma asosidagi xodimlar:** Shartnoma asosidagi xodim - loyihaning asosiy funksiyalari bilan bog'liq ishlarni bajarish yoki xizmatlarni ko'rsatish uchun uchinchi tomon tomonidan yollangan yoki jalb qilingan ishchi, bu yerda uchinchi tomon loyiha ishchisining ishi, mehnat sharoitlari va muomalasi ustidan nazoratni amalga oshiradi. Bunday sharoitda, loyiha ishchisi doimiy ravishda loyiha faoliyati bo'yicha ishlayotgan bo'lsa ham, mehnat munosabatlari uchinchi shaxs va loyiha ishchisi o'rtasida bo'ladi. Shartnoma asosidagi xodimlar qurilish ishlari, infratuzilmaga investitsiyalar va tirikchilik faoliyatini qo'llab-quvvatlash bilan shug'ullanadilar.

## 2.2. Loyiha xodimlari soni

Loyiha bilan bog'liq bo'lgan loyiha ishchilarining aniq soni hozircha noma'lum. Boshqa mamlakatlarda amalga oshirilgan shunga o'xshash loyihalardan olingan tajribaga ko'ra, loyihada taxminan 200-250 kishi ishtirok etishi kutilmoqda. (8 ta shaharda ITES markazlarini qurish va ta'mirlashda ishtirok etadigan 150 ga yaqin qurilish ishchilari bo'ladi; 50 ga yaqin ITES xodimlari yoki maslahatchilar treninglar va benefitsiarlarning fikr-mulohazalarini o'rganish bilan shug'ullanadilar; va 30 - PIUning shartnoma asosidagi va bevosita xodimlari, shu jumladan, loyihani umumiy boshqarish, monitoring, hisobot berish va nazorat qilish bilan shug'ullanadilar). Loyihada bevosita xodimlar (IT Park qoshidagi PIU xodimlari) va shartnoma asosida ishlaydigan xodimlardan foydalaniladi. Jamiyat xodimlari loyihaga jalb etilmaydi.

**Bevosita xodimlar.** Bevosita xodimlar loyihani amalga oshirishda bevosita ishtirok etadigan IT parki qoshidagi loyihani amalga oshirish bo'limi (PIU) tomonidan ishlaydigan xodimlarni jalb qiladilar. PIUning bevosita xodimlarining taxminiy soni taxminan 14-15 xodimni tashkil qiladi: loyiha menejeri, xaridlar bo'yicha mutaxassis, moliyaviy menejment bo'yicha mutaxassis, komponentlar koordinatorlari, M&E mutaxassisi, atrof-muhit bo'yicha mutaxassis, ijtimoiy masalalar bo'yicha mutaxassis, manfaatdor tomonlarni jalb qilish bo'yicha mutaxassis, buxgalter, sifat bo'yicha texnik va muhandislik xodimlar, va ofis menejeri/tarjimon. PIU jamoasi doimiy xodimlar hamda loyiha uchun maxsus jalb qilingan maslahatchilarni o'z ichiga oladi (benefitsiarlarning fikr-mulohazalarini o'rganish, treninglar va h.k.). Loyiha bo'yicha maslahatchilar individual shartnomalar bo'yicha, to'liq ish kunida, texnik topshiriq bo'yicha tayinlangan vazifalar va mas'uliyatni aniq belgilagan holda yollanadi.

Quyidagi 2.1-jadvalda bevosita xodimlar haqida umumiy ma'lumot berilgan.

### 2.1-jadval: Bevosita xodimlar soni va xususiyatlari.

Xodimlar lavozimi	Xodimlarning umumiy soni	Ishchilarning xususiyatlari
Loyihani amalga oshirish bo'limi direktori	1	Milliy
Buxgalter	1	Milliy
Moliyaviy menejment bo'yicha mutaxassis	1	Milliy
Komponentlar koordinatorlari	3	Milliy
Monitoring va baholash bo'yicha mutaxassis	1	Milliy
Xarid bo'yicha mutaxassis	1	Milliy
Atrof-muhit bo'yicha mutaxassis	1	Milliy
Ijtimoiy masalalar bo'yicha mutaxassis	1	Milliy
Manfaatdor tomonlarni jalb qilish bo'yicha mutaxassis	1	Milliy

Sifatni nazorat qilish uchun texnik va muhandislik xodimlari	1	Milliy
Ofis menejeri/tarjimon	1	Milliy
Kadrlar bo'yicha mutaxassis	1	Milliy
<b>Jami</b>	<b>14</b>	-

**Shartnoma asosidagi xodimlar.** Shartnoma asosidagi xodimlar - maslahatchilar guruhlar va qurilish ishlari pudratchilari kabi uchinchi shaxslar orqali ishlaydigan insonlar - loyihaning loyiha variantlarini tayyorlash, qurilish nazorati, qurilish va ta'mirlash ishlarini amalga oshirish uchun jalb qilinadi. Subpudratchilar qurilish ishlari bo'yicha pudratchi tomonidan jalb qilinishi mumkin. Bu jamoalarning har birida 10-20 nafar asosiy xodim va O'zbekistonning taklif etilayotgan sakkiz shahrida 100 nafargacha malakaga ega bo'lmagan ishchilar ishtirok etishi mumkin. Shartnoma asosidagi xodimlar, jumladan, fuqarolarni jalb qilish platformalarini yaratish va ulardan foydalanish, ehtiyojlarni baholash va benefitsiarlarni o'rganish kabi xizmatlar ko'rsatuvchi maslahatchilar yoki NNT xodimlarini ham o'z ichiga olishi mumkin. Bunday maslahatchilarning xodimlari shu jumladan tadqiqotchilarni ham o'z ichiga olgan holda 20 dan 30 gacha bo'lishi mumkin. Umuman olganda, loyiha 100-150 nafar shartnoma asosidagi ishchilarni jalb qilishi mumkin. Shartnoma asosidagi ishchilarni yollash Jahon banki standartlari va mahalliy maslahatchilarni yollash tartiblariga muvofiq amalga oshiriladi. Loyiha PIU xodimlari va qisqa muddatli maslahatchilar faoliyatini, shu jumladan Loyihaning operatsion xarajatlarini moliyalashtiradi. Jahon bankining e'tirozisiz va Loyihaning muvaffaqiyatli amalga oshirilishini ta'minlash uchun Raqamli texnologiyalar vazirligi Loyihani amalga oshirish bo'limining ba'zi funksiyalarini bajarish maqsadida konsalting kompaniyasini yoki komponentlar bo'yicha texnik maslahatchilarni (kerak bo'lsa) yollashi mumkin. Loyihani amalga oshirish bo'limining barcha xodimlari va maslahatchilari Loyihani amalga oshirish bo'limi direktoriga hisobot beradilar. Loyihani amalga oshirish bo'limi hisobotining tuzilishi Raqamli texnologiyalar vazirligi va Jahon banki bilan kelishilgan holda Loyihani amalga oshirish bo'limi direktori tomonidan ishlab chiqiladi. Loyihani amalga oshirish bo'limining har bir xodimi va maslahatchisi uchun hisobot talablari ularning shaxsiy topshiriqlarida belgilanadi. Loyihani amalga oshirish bo'limini tezkor boshqarish bo'yicha barcha qarorlar, shu jumladan hisobot berish, operatsion xarajatlarni xarid qilish, tashkiliy va kadrlar masalalari PIUning ichki buyruqlari bilan rasmiylashtiriladi.

Loyihani amalga oshirish bo'limi loyihani amalga oshirish bilan bog'liq masalalar bo'yicha Raqamli texnologiyalar vazirligining tarkibiy bo'linmalari bilan o'zaro hamkorlik qiladi. Raqamli texnologiyalar vazirligining tarkibiy bo'linmalari Loyihani amalga oshirish bo'limiga Loyihani amalga oshirish uchun zarur bo'lgan ma'lumotlarni taqdim etishda yordam beradi. Raqamli texnologiyalar vazirligining rahbari Loyihani amalga oshirish uchun javobgar bo'ladi. Vazirlikning tarkibiy bo'linmalari xodimlarini o'z ichiga olgan Raqamli texnologiyalar vazirligining ishchi guruhlarini Raqamli texnologiyalar vazirligining buyrug'i bilan tuziladi. Raqamli texnologiyalar vazirligining ishchi guruhlarini Loyiha maqsadlarining muvaffaqiyatli amalga oshirilishini ta'minlash uchun mas'ul bo'lgan doimiy ishchi organlar bo'ladi. Ishchi guruhlarining tarkibi vazir o'rinbosarining taklifiga binoan Raqamli texnologiyalar vazirligi tomonidan tasdiqlanadi. Ishchi guruhlar tarkibiga boshqa davlat organlari, mahalliy davlat hokimiyati organlari, fuqarolik jamiyati, tadbirkorlik birlashmalarining vakillari kirishi mumkin. Ishchi guruhlar loyiha tarkibiy qismlarining bajarilishini nazorat qiladi, ular loyihani amalga oshirish bilan bog'liq masalalar bo'yicha loyihani amalga oshirish bo'limini axborot bilan ta'minlaydilar, loyihaning borishi to'g'risida loyihani amalga oshirish bo'limi hisobotini eshitadilar, loyihani amalga oshirish bo'limining boshqa davlat organlari bilan o'zaro hamkorligi masalalari bo'yicha yordam ko'rsatadilar, shu bilan bigra, loyihani amalga oshirish bo'limi faoliyati to'g'risida zarur ma'lumotlarni so'rash, loyiha tarkibiy qismlarini amalga oshirishni takomillashtirish bo'yicha takliflar kiritish, loyihani amalga oshirish bilan bog'liq boshqa harakatlarni amalga oshirish huquqiga ega.

***Shartnoma asosidagi xodimlar.*** Loyiha bo'yicha shartnoma asosida ishga olinadigan xodimlarning aniq soni hozircha ma'lum emas. Bu amalga oshirish boshlanganda ma'lum bo'ladi.

### 2.3. Mehnat talablari muddati:

Raqamlar, joylar, ish turlari va talab qilinadigan malakalar bo'yicha mehnat talablarining vaqti va ketma-ketligi loyiha hujjatlarini olgandan keyin loyihani amalga oshirish bosqichida tayyorlanadi. Loyihaning qurilish va ta'mirlash bosqichi taxminan 24-36 oy davom etishi kutilmoqda (buni amalga oshirish bosqichida yangilash mumkin).

### 3. ASOSIY POTENSIAL MEHNAT XAVFLARINI BAHOLASH

Loyiha faoliyati turini hisobga olgan holda, katta mehnat tavakkalchiligi nazarda tutilmaydi. Bevosita va shartnoma asosida ishlaydigan xodimlar tomonidan bajariladigan ish turi mehnat huquqlarini suiiste'mol qilish yoki Operatsion salomatlik va xavfsizlik (OSS) xavf-xatarlariga nisbatan yuqori zaiflikni keltirib chiqarmaydi. Loyiha tomonidan 18 yoshdan kichik shaxslarga ruxsat berilmaydi. Barcha pudratchilar o'z xodimlari bilan ESS2 maqsadiga mos keladigan yozma shartnomaga ega bo'lishlari talab qilinadi.

Loyiha mehnat xavfi, jumladan, mehnat oqimi, majburiy va bolalar mehnati (CFL) va ular bilan bog'liq jinsiy maqsadda foydalanish va zo'ravonlik/jinsiy zo'ravonlik (SEA/SH) risklari bo'yicha past deb baholanadi. Agar loyihani amalga oshirish jarayonida boshqa mehnat xavflari yuzaga kelsa, PIU keyingi ta'sirlarning oldini olish uchun tartiblarni ishlab chiqadi. Shunga qaramay, pudratchilar shartnomada Odob-axloq qoidalarini imzolashlari va SEA/SH/ Majburiy mehnat va bolalar mehnatining oldini olish majburiyatini olishlari shart.

COVID bilan bog'liq vaziyatni hisobga olgan holda, sog'liq va xavfsizlikni ta'minlash uchun barcha ishchilarning xatti-harakatlarini tartibga solish maqsadida nazorat ro'yxati va yo'riqnoma (LMPning bir qismi sifatida) tayyorlanadi.

Barcha xodimlar ishchilarning shikoyatlari uchun maxsus oynaga ega bo'lgan loyihaga xos Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmidan (GM) foydalanishlari mumkin.

Loyihaning kutilayotgan faoliyatidan potensial mehnat xavflari aniqlandi, ular har qanday keskinlashuvga yo'l qo'ymaslik uchun loyihani amalga oshirish jarayonida PIU va loyiha pudratchilari tomonidan yaqindan nazorat qilinadi. Bular quyidagi 3.1-jadvalda jamlangan.

**3.1-jadval:** Potensial mehnat xavfining qisqacha mazmuni va taklif qilingan loyihani kamaytirish choralari

#	Potensial mehnat xavfi	Yumshatish choralari
1	Kasbiy xavf va xavf-xatarlar (hodisalar va baxtsiz hodisalar)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Past</b></li> <li>• Asosan asbob-uskunalarini to'g'ri ishlatish, uzoq vaqt o'tiradigan faoliyat va IT-uskunalarini utilizatsiya qilish bilan bog'liq.</li> <li>• Barcha pudratchilar o'z xodimlari bilan ESS2 maqsadiga mos keladigan yozma shartnomaga ega bo'lishlari talab qilinadi</li> <li>• Mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlikni boshqarish rejasiga to'liq muvofiqligini ta'minlash</li> <li>• Xodimlarni mehnatni muhofaza qilish bo'yicha muntazam ravishda o'qitish</li> <li>• Shaxsiy himoya vositalaridan to'g'ri foydalanishni ta'minlash (PPE)</li> <li>• Tegishli xavfsizlik belgilarini qo'yish</li> <li>• ESMF/ESMPda tasvirlangan Mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik choralari amalga oshirish</li> </ul>
2	COVID-19 bilan kasallanish xavfi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qurilish maydonchalari uchun COVID-19 eng yaxshi amaliyotlari haqida ishchilarni xabardor qilishni davom etish</li> <li>• Ishchilarni tiqilib qolgan joylardan/xonalardan olib chiqish uchun smenali tizimdan foydalanish</li> <li>• Milliy COVID-19 protokollariga rioya qilishni ta'minlash</li> <li>• Tegishli burun maskalari va shaxsiy himoya vositalarini taqdim etish</li> <li>• Barcha xodimlarni emlashni rag'batlantirish</li> </ul>
3	Jinsiy maqsadda foydalanish va zo'ravonlik/jinsiy	Jinsiy maqsadda foydalanish va zo'ravonlik/jinsiy zo'ravonlik (SEA/SH) bilan bog'liq jiddiy xavflar kutilmaydi, chunki loyiha ishchilarining ko'pchiligi mahalliy darajada yollanadi va milliy qonunlar va me'yorlar xavflarni bartaraf etish uchun yetarli.

	zo'ravonlik (SEA/SH)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biznes amaliyoti uchun SEA/SH mezonlari loyiha ishtirokchilariga taqdim etiladi va loyiha loyiha ishchilari uchun Odob-axloq qoidalari va tender hujjatlarini o'z ichiga oladi.</li> <li>• Loyiha bilan bog'liq tomonlar manfaatdor tomonlar bilan maslahatlashuvlar davomida SEA/SH risklari haqida xabardor qilinadi.</li> <li>• SEA/SH bilan bog'liq shikoyatlar bo'yicha samarali GMni o'rnatish.</li> <li>• Trening</li> </ul>
4	Bolalar mehnati	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voyaga yetmaganlarning loyiha saytida biznes bilan shug'ullanishini cheklash</li> <li>• Shartnoma asosidagi barcha ishchilarning mehnat reestrda yosh ma'lumotlarini ko'rsatish</li> <li>• Ishchilarga bolalardan mahsulot sotib olishni cheklash</li> <li>• Bolalarni ishga qabul qilishning oldini olish uchun ishga joylashishdan oldin tekshirish tizimini kuchaytirish (Yoshni tekshirish mehnatga jalb qilinishidan oldin amalga oshiriladi va xodimning shaxsiy guvohnomasi yoki boshqa tegishli huquqiy hujjatlar asosida rasmiylashtiriladi)</li> <li>• Voyaga yetmaganlar ishga qabul qilinmasligi va loyihani amalga oshirish maydonidagi ishlarga jalb qilinmasligini tasdiqlash uchun loyiha maydonlarini muntazam monitoring qilish</li> </ul>
5	Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga rioya qilmaslik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Milliy mehnat qonunchiligiga rioya etilishini ta'minlash uchun intensiv monitoring</li> <li>• Pudratchilarning milliy mehnat qonunchiligiga rioya etishini ta'minlash uchun shartnomalarga tegishli bandlarni kiritish</li> </ul>
6	Xizmat ko'rsatishning yomon shartlari	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Shartnomalarda barcha ishchilarga xizmat ko'rsatish shartlarini belgilash, pudratchilar ishchilarga xizmat ko'rsatish shartlarini bajarilishini ta'minlash</li> <li>• Ishchilarning kamsitilmasligini ta'minlash</li> </ul>
7	Ayollar va boshqa zaif guruhlarni kamsitish va chiqarib tashlash	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Foydalanish mumkin bo'lgan shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmini (GM) ishlab chiqish va shaxsiy ma'lumotlarning maxfiyligi ta'minlash</li> <li>• Gender tenglikni ta'minlash uchun maqsadga yo'naltirilgan siyosatni amalga oshirish</li> <li>• Zaif guruhlarning barcha tadbirlarda ishtirok etishini nazorat qilish mexanizmlarini ishlab chiqish</li> <li>• Jins, etnik va ijtimoiy mavqeidan qat'i nazar, hamma uchun teng imkoniyatlarni ta'minlash tizimlarini ta'minlash</li> <li>• Odob-axloq qoidalari o'rgatish va amalga oshirish</li> </ul>

Xavflar umumiy kasbiy salomatlik va xavfsizlik bilan bog'liq xavflarni o'z ichiga oladi, masalan: og'ir uskunalardan foydalanish, qoqilib tushish va qulash xavfi, shovqin va chang ta'siri, qulab tushadigan narsalar, xavfli materiallarning ta'sir qilishi va asboblardan foydalanish natijasida yuzaga keladigan elektr xavf-xatarlari. Qurilish faoliyati xavfli ishlar bilan bog'liq bo'lsa-da, 18 yoshga to'lmagan shaxslar Loyiha doirasida ishga qabul qilinmaydi. Ko'pgina ishchilar mehnat xavfsizligi va sog'lig'i bilan bog'liq xavf-xatarlarga duchor bo'ladilar, jumladan, ular quyidagilarni o'z ichiga olib, lekin bular bilan cheklanmagandir:

- Havoda o'rnatish zarur bo'lgan hollarda balandlikda ishlash
- Elektr toki urishi va elektrotexnika ishlari
- Quvurlar yaqinida uchqun yoki alanga chiqaradigan qurilmalardan foydalanilganda gazlar ta'siri va chiqishi mumkin bo'lgan yong'in
- Quvurlarga tushib ketish
- Sayohat qilish va tik hamda insonga xavf tug'diradigan yerlarda ishlash.

- Yo'l-transport hodisalari
- Og'ir konstruksiyalarni ko'tarish
- Ochiq armatura bilan avariyaalar
- Qurilish aerosol moddalarining ta'siri (chang va boshqalar).
- Qurilish jarayonida ergonomik xavflar
- Atrof-muhitda mavjud xavf-xatarlar (ilonlar, ari, asalarilar va boshqalar).
- Payvandlash xavfi (payvandlash xavfi (tumanlar, kuyishlar va radiatsiya)
- Qazishmalar, tuproqda amalga oshiriladigan ishlar tebranish xavfini tug'diradi
- Og'ir qurilish texnikasining tebranishi
- Aylanadigan va harakatlanuvchi uskunalardan foydalanish.
- Shaxsiy himoya vositalaridan (PPE) foydalanish va xavfsiz ish joyi amaliyoti kabi ishchilarning kasbiy salomatlik va xavfsizlik talablari haqida xabardorligining yetarli emasligi
- Qo'shimcha ish vaqtining uzoq davom etishi mumkin bo'lgan mehnat xavfi va hafta davomida yetarli dam olish davrining yetishmasligi
- Agar loyiha 16 yoshdan 18 yoshgacha bo'lgan ishchilarni jalb qilsa, potensial xavf yosh ishchilarning mehnat sharoitlari va ushbu toifadagi ishchilar uchun himoya choralarini ta'minlash va nazorat qilishning yetarli darajada xavf darajasini baholashning yo'qligi bo'lishi mumkin.



## 4. MEHNAT QONUNCHILIGINING QISQACHA SHARHI: QOIDALAR VA SHARTLAR

### 4.1. O'zbekiston milliy mehnat qonunchiligi

O'zbekistonda mehnatga oid qonun hujjatlari O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi, boshqa normativ-huquqiy hujjatlar va O'zbekiston Respublikasi tomonidan qo'llab-quvvatlanadigan xalqaro shartnomalardan iborat. O'zbekiston mehnatga oid sakkizta asosiy xalqaro konvensiyalarning barchasini ratifikatsiya qilgan:

- C029 - Majburiy mehnat to'g'risidagi konvensiyasi, 1930-yil (№ 29); 1992-yil 13-iyul;
- C087 - Birlashmalar erkinligi va birlashish huquqini himoya qilish to'g'risidagi konvensiya, 1948-yil (№ 87); 2016-yil 12-dekabr;
- C098 - Jamoa muzokaralarini olib borish va birlashish huquqi to'g'risidagi konvensiya, 1949-yil (№ 98); 1992-yil 13-iyul;
- C100 - Teng haq to'lash to'g'risidagi konvensiya, 1951-yil (№ 100); 1992-yil 13-iyul;
- C105 - Majburiy mehnatni tugatish to'g'risidagi konvensiya, 1957-yil (№105); 1997-yil 15-dekabr;
- C111 - Diskriminatsiya (Mehnat va kasb) to'g'risidagi konvensiya, 1958-yil (№ 111); 1992-yil 13-iyul;
- C138 - Eng kichik yosh to'g'risidagi konvensiya, 1973-yil (№ 138); Ko'rsatilgan minimal yosh: 15 yosh; 2009-yil 06-mart;
- C182 - Bolalar mehnatining eng yomon shakllari to'g'risidagi konvensiya, 1999-yil (№ 182).

O'zbekistonda inson huquq va erkinliklarini himoya qilishning xalqaro standartlarga mos huquqiy asoslarini yaratish bo'yicha aniq maqsadli siyosat olib borilmoqda. Respublika jahon hamjamiyatiga qo'shilgan holda xalqaro huquqning umume'tirof etilgan normalari ustuvorligini konstitutsiyaviy muhrlab qo'ydi. O'zbekiston Birlashgan Millatlar Tashkilotining to'la huquqli a'zosi sifatida inson huquqlari bo'yicha xalqaro hujjatlarga qo'shiladi va shu tariqa ularga rioya qilish va ularni o'zining davlat-huquqiy amaliyotida qo'llash majburiyatini oladi. Inson huquqlari bo'yicha xalqaro aktlarning umuminsoniy ahamiyati uning qoidalari milliy qonunchilikda o'z ifodasini topishi zarurligini bildiradi. O'zbekiston Respublikasining Asosiy Qonuni Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasining barcha qoidalarini o'z ichiga oladi.

**O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi** (1992-yil 8-dekabrda qabul qilingan) fuqarolarning iqtisodiy va ijtimoiy huquqlari bobini o'z ichiga oladi. Unga ko'ra, har kim quyidagi huquqlarga ega:

- “Har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko'rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalaniş huquqiga egadir. Sud hukmi bilan tayinlangan jazoni o'tash tartibidan yoki qonunda ko'rsatilgan boshqa hollardan tashqari majburiy mehnat taqiqlanadi” (IX bob, 37-modda);
- Dam olish huquqi 38-moddaga kiritilgan: “Yollanib ishlayotgan barcha fuqarolar dam olish huquqiga egadirlar. Ish vaqti va haq to'lanadigan mehnat ta'tilining muddati qonun bilan belgilanadi”;
- Har kim qariganda, mehnat layoqatini yo'qotganda, shuningdek boquvchisidan mahrum bo'lganda va qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda ijtimoiy ta'minot olish huquqiga ega. (39-modda.);
- Malakali tibbiy yordam olish huquqiga ega (40-modda); va
- Erkaklar va ayollarning teng huquqliligi qonun bilan kafolatlanadi (46-modda).
- “Har bir shaxs bevosita o'zi va boshqalar bilan birgalikda vakolatli davlat organlariga, muassasalariga yoki xalq vakillariga ariza, taklif va shikoyatlar bilan murojaat qilish huquqiga ega. Arizalar, takliflar va shikoyatlar qonunda belgilangan tartibda va muddatlarda ko'rib chiqilishi shart” (VIII-bob, 35-modda).

**O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi** 1996-yil 1-aprelda qonunchilikka kiritilib, 2023-yil 30-apreldan kuchga kiradigan yangi tuzatishlar bilan qayta nashr etildi. U mehnat qonunchiligini xodimlar, ish beruvchilar va davlat manfaatlarini, adolatli va xavfsiz mehnat sharoitlarini, xodimlarning mehnat huquqlari va sog'lig'ini himoya qilishni hisobga olgan holda ko'rib chiqadi.



Ushbu Kodeks mehnat munosabatlari va bunday mehnat munosabatlari ishtirokchilarining huquq va erkinliklarini himoya qilishga, mehnat sohasidagi huquq va erkinliklarning minimal kafolatlarini belgilashga qaratilgan hamda bevosita bog'liq bo'lgan boshqa munosabatlarni tartibga soladi. Mehnat kodeksining 4-moddasida kamsitish taqiqlanadi va barcha fuqarolar mehnat qilishda teng huquqlarga ega ekanligi kafolatlanadi; Jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab mavqeyi, dinga bo'lgan munosabati, e'tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishchanlik qobiliyatlariga va ular mehnatining natijalariga aloqador bo'lmagan boshqa jihatlariga qarab mehnatga oid munosabatlar sohasida har qanday cheklashlarga yoki imtiyozlar belgilashga yo'l qo'yilmaydi va bular kamsitish deb hisoblanadi. Ish joyida o'zini kamsitishga duchor bo'lgan deb hisoblagan shaxs kamsitishni bartaraf etish hamda unga yetkazilgan moddiy va ma'naviy zararni qoplash to'g'risida sudga murojaat qilishi mumkin.

Mehnat kodeksiga muvofiq, mehnatni boshqarish munosabatlari muddatli yoki vaqtinchalik mehnat shartnomasida rasmiylashtirilishi kerak. Bir muddatli shartnomaning maksimal muddati - 5 yil (bir nechta o'ziga xos lavozimlar bundan mustasno).

**O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi** mehnat, bandlik va aholini ijtimoiy muhofaza qilish sohasidagi siyosatni ishlab chiqish uchun mas'ul bo'lgan asosiy davlat organi hisoblanadi. Vazirlikka mehnat bozorini rivojlantirish va tartibga solish hamda aholi bandligini ta'minlash, mehnat munosabatlari va mehnatni muhofaza qilishni tartibga solish, aholiga ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish, nogironligi bo'lgan shaxslarni tibbiy-ijtimoiy rehabilitatsiya qilish vazifalari yuklangan.

Mehnat kodeksi talablariga rioya etilishi va fuqarolarning mehnat huquqlari himoya qilinishi ustidan nazorat va monitoringni Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Davlat mehnat inspeksiyasi amalga oshiradi, va uning hududiy bo'ysunuvchi tuzilmalari Davlat mehnat inspeksiyasi to'g'risidagi Bayonot, 3-ilova, Vazirlar Mahkamasining 31.12.2018-yildagi 1066-son "O'zbekiston Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qaroriga asosan amalga oshiriladi.

**Mehnat bilan band bo'lish yoshi.** Yangi Mehnat kodeksining 5-moddasida majburiy mehnat, ya'ni har qanday jazo tahdidi ostida (shu jumladan, mehnat intizomi vositasi sifatida) ishni bajarishga majburlash taqiqlanadi. Mehnat huquqi 16 yoshga to'lgan va undan katta yoshdagi shaxslarga ruxsat etiladi. Qonun umumta'lim maktablari, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari o'quvchilarini bo'sh vaqtlarida ularning sog'lig'i va ma'naviy rivojlanishiga zarar yetkazmaydigan, o'quv jarayoniga xalaqit bermaydigan yengil ishlarni bajarish uchun stajirovka tariqasida ishga qabul qilishga ruxsat beradi. Qonun yoshlarni mehnatga tayyorlash uchun umumta'lim maktablari, o'rta maxsus, kasb-hunar o'quv yurtlarining o'quvchilarini ularning sog'lig'iga hamda ma'naviy va axloqiy kamol topishiga ziyon yetkazmaydigan, ta'lim olish jarayonini buzmaydigan yengil ishni o'qishdan bo'sh vaqtida bajarishi uchun — ular o'n besh yoshga to'lganidan keyin ota-onasidan birining yoki ota-onasining o'rnini bosuvchi shaxslardan birining yozma roziligi bilan ishga qabul qilishga yo'l qo'yiladi (77-modda). Mehnat kodeksiga ko'ra, 15 yoshga to'lmagan shaxslarga ishlashga ruxsat etilmaydi.

15 yoshdan 18 yoshgacha bo'lgan yoshlar mahalliy qonun hujjatlariga muvofiq mehnat qilish huquqiga ega va yoshiga qarab ba'zi imtiyozlarga ega bo'lgan katta yoshdagi ishchilar bilan bir xil huquqlarga ega (Mehnat kodeksi, 240-modda). O'n sakkiz yoshga to'lmagan barcha shaxslar dastlabki tibbiy ko'rikdan o'tgandan keyingina ishga qabul qilinadilar va keyinchalik ular o'n sakkiz yoshga to'lgunlariga qadar har yili majburiy tarzda tibbiy ko'rikdan o'tkazib turilishi kerak. O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar mehnatidan shu toifa xodimlarining sog'lig'i, xavfsizligi yoki axloq-odobiga ziyon yetkazishi mumkin bo'lgan mehnat sharoiti noqulay ishlarda, yer osti ishlarida va boshqa ishlarda foydalanish taqiqlanadi (Mehnat kodeksi 241-modda).

15-16 yoshdagi xodimlar haftasiga 24 soatdan ko'p bo'lmagan, 16-18 yoshdagi xodimlar esa haftasiga 36 soatdan ko'p bo'lmagan holda ishlashga ruxsat etiladi. Talabalar o'qishdan bo'sh bo'lgandagina ishga joylashtirilishi mumkin va ularning ish vaqti tegishli yosh guruhlari uchun belgilangan maksimal ish vaqtining yarmidan oshmasligi kerak, ya'ni 15-16 yoshdagi o'quvchilar haftasiga atigi 12 soat, 16

yoshga to'lgan talabalar ishlay oladilar. -18 haftasiga 17,5 soatdan ko'p bo'lmagan ishlashga ruxsat berilgan (242-modda).

O'zbekiston Ma'muriy javobgarlik kodeksining 49 va 51-moddalarida majburiy va bolalar mehnati to'g'risidagi yuqorida qayd etilgan me'yoriy-huquqiy hujjatlarni buzganlik uchun jarima solinadi. 23.08.2019-yildagi o'zgartirishlar kiritilgan qonun bilan xodimlarni majburiy mehnatga jalb qilish bo'yicha ma'muriy choralarni qo'llaganlik uchun jarimalar sezilarli darajada oshirilgan, bu esa avvalroq respublikada davlat xizmatchilari, asosan o'qituvchilar, tibbiyot xodimlari va talabalar ishtirokida qo'llanilgan. Yangi qonunda bunday amaliyotlardan foydalanganlik uchun eng kam oylik ish haqining 10 baravaridan 30 baravarigacha miqdorda jarima solinadi. Agar xuddi shunday huquqbuzarlik takror sodir etilgan bo'lsa, mas'ul shaxslar eng kam ish haqining 30 baravaridan 100 baravarigacha miqdorda jarimaga tortiladi, deyiladi vazirlik ma'lumotlariga ko'ra.

**Ish haqi va ushlab qolinadigan miqdor.** Shartnomalar va jamoa shartnomalari bajarilgan ish uchun ushlab qolinadigan miqdor shakli va miqdorini belgilaydi. O'zbekiston Respublikasi hukumati tomonidan belgilangan hollar bundan mustasno, natura shaklida to'lash taqiqlanadi (Mehnat kodeksining 153-moddasi). Hukumat eng kam ish haqini belgilaydi (155-modda). 2022-yil may oyidan boshlab to'liq shtatdagi ish haqining eng kam miqdori 920 000 so'mdan<sup>5</sup> (yoki 81,1 AQSh dollari<sup>6</sup>) kam bo'lmasligi kerak. Noqulay iqlim va turmush sharoiti bo'lgan hududlarda ish haqi uchun tuman koeffitsientlari va ustamalar belgilanadi. Mavsumiy va kundalik ishchilar uchun eng kam ish haqi belgilanmagan (ish vaqti uchun minimal to'lov).

Ish beruvchilar ishchilarga mehnatga haqni kamida yarim oyda bir marta to'lashlari shart (161-modda). To'lovni kechiktirish uchun kompensatsiyalar jamoa shartnomasiga kiritilishi mumkin. Ish beruvchilar, shuningdek, sog'lig'iga yoki mol-mulkiga ish bilan bog'liq zararni to'lashlari kerak va vafot etgan taqdirda oilalarga tovon to'lanadi. Ushlab qolinadigan miqdor asosan O'zbekiston hukumati tomonidan belgilangan soliqlar va boshqa majburiy to'lovlar bo'yicha hamda ma'lum sabablarga ko'ra ruxsat etiladi, lekin xodimga to'lanadigan summaning 50 foizidan oshmasligi kerak va ushlab qolingani keyin to'lov hukumat tomonidan belgilangan eng kam stavkadan kam bo'lishi mumkin emas (164-modda).

**Ayollar.** Homilador ayollarni va o'n to'rt yoshga to'lmagan bolasi (o'n olti yoshga to'lmagan nogironligi bo'lgan bolasi) bor ayollarni faqat ularning roziligi bilan tungi ishlarga, ish vaqtdan tashqari ishlarga, dam olish kunlaridagi ishlarga jalb qilish mumkin. Shu bilan birga homilador ayollarni va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollarni tungi ishlarga jalb qilishga bunday ish ona va bolaning sog'lig'i uchun xavf tug'dirmasligini tasdiqlovchi tibbiy xulosa bo'lgan taqdiridagina yo'l qo'yiladi (228-modda).

Prezidentning 2019-yil 7-martdagi PF-sonli 4235-sonli qaroriga muvofiq<sup>7</sup>, 2019-yil 1-maydan boshlab erkaklar ham bola parvarishi bilan bog'liq huquqlar to'plamiga ega bo'lib, faqat ota-onalardan biri (erkak yoki ayol) homiladorlik va tug'ish ta'tiliga chiqish to'g'risida qaror qabul qilishi mumkin. Bundan tashqari, Prezident ayol ishchilardan foydalanishga qo'yilgan taqiqlarni bekor qilishni buyurdi. Xulosa sifatida, ayollarning mavjudligini istisno qiladigan kasblar ro'yxati tavsiyaviy xususiyatga ega bo'ldi (225-moddaga o'zgartirish).

**Ish soatlari.** Standart ish haftasi 40 soatni tashkil qiladi, 18 yoshgacha bo'lganlar va 3 yoshgacha bo'lgan bolalari bo'lgan ayollar uchun kamroq soatlar ruxsat beriladi. Bir kunlik soatlar va haftadagi kunlar soni ish beruvchi va xodim o'rtasidagi shartnoma/kelishuvda belgilanadi. Ish beruvchilar har bir ish kunida "dam olish va ovqatlanish" uchun dam olish, shuningdek, salqinlash, isinish yoki bolalarni emizish uchun vaqt kerak bo'lganda to'lanadigan ta'tilni ta'minlashi kerak. Dam olish vaqtining tafsilotlari shartnomalarda/kelishuvlarda belgilanadi.

**Ta'tillar.** Milliy bayramlardan tashqari, xodimlarga yiliga kamida 15 ish kunidan iborat haq

<sup>5</sup> O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 20.05.2022-yildagi PQ-138-son Farmoni

<sup>6</sup> <https://cbu.uz/oz/>

<sup>7</sup> <http://lex.uz/ru/docs/4230938>

to'lanadigan ta'til beriladi, bu 18 yoshgacha bo'lgan ishchilar uchun kamida 30 kalendar kunni va nogironlar uchun 30 kalendar kunni tashkil qiladi (134-135-moddalar). Bundan tashqari, nosog'lom va noqulay mehnat sharoitlarida ishlaganlar qo'shimcha yetti kun, noqulay iqlim sharoitida ishlaganlar esa sakkiz kunlik ta'tilni qo'shimcha sifatida oladilar. To'lovsiz ta'til ma'lum bir guruh insonlar tomonidan olinishi mumkin va bu shartnomada nazarda tutiladi. Mehnat shartnomasi tugatilgandan so'ng, xodimlarga foydalanilmagan ta'til uchun haq to'lanadi yoki ular ta'tildan oxirgi ish kuni sifatida foydalanishlari mumkin.

Ayollarga tuqqunga qadar yetmish kalendar kun va tuqqanidan keyin ellik olti kalendar kun (tug'ish qiyin kechgan yoki ikki va undan ortiq bola tug'ilgan hollarda — yetmish kalendar kun) muddati bilan homiladorlik va tug'ish ta'tillari berilib, davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha nafaqa to'lanadi (233-modda). Homiladorlik va tug'ish ta'tili jamlangan holda hisoblab chiqilib, tug'ishga qadar amalda bunday ta'tilning necha kunidan foydalanilganidan qat'i nazar ayolga to'liq beriladi. Tug'ilgandan so'ng, ona bola olti oylik bo'lgunga qadar qo'shimcha ta'til olishi mumkin, bunda yana ijtimoiy sug'urta to'lanadi. Bola uch yoshga to'lgunga qadar u to'lanmagan ta'tilga chiqishi mumkin. Uning lavozimi barcha ta'til turlaridan qaytguniga qadar kafolatlanadi.

**Ish vaqtidan tashqari bo'lgan ish.** Mehnat shartnomalarida ko'rsatilgan yoki ishchi kasaba uyushmasi bilan kelishilgan holda qo'shimcha ish uchun kompensatsiya qo'shimcha ish haqi yoki ta'til shaklida amalga oshirilishi mumkin. Qonunga ko'ra, ish vaqtidan tashqari bo'lgan mehnat uchun ish haqi xodimning o'rtacha oylik ish haqining 200 foizidan kam bo'lmasligi kerak (ish soatlari bo'yicha bo'lingan holda). Qo'shimcha ta'til vaqti amaldagi ortiqcha ishning davomiyligidan kam bo'lmasligi kerak (157-modda).

**Ishdan chetlashtirish va ishdan bo'shatish.** Mehnat kodeksi va unga bo'ysunuvchi mehnat qonunchiligi ishdan chetlashtirish va ishdan bo'shatishni farqlaydi. Xodimlar ikki hafta oldin yozma ravishda xabardor qilish yoki ish haqi to'lanmasdan ta'tilga chiqish uchun ariza berish orqali o'z mehnat faoliyatini tugatishi mumkin. Ishdan chetlashtirish yoki to'lov to'lanmaydigan vaqtinchalik ta'til quyida keltirilgandek iqtisodiy vaziyatning yomonlashuvi sababli ish beruvchi tomonidan amalga oshirilishi mumkin. Ishdan bo'shatish uchun (aloqani yakunlash), ish beruvchi shaxsan korporativ tugatish yoki optimallashtirish holatida ikki oy oldin ogohlantirishi kerak, xodimning layoqatsizligi holatida ikki hafta oldin ogohlantirishi kerak, va xodimning noto'g'ri ishlashi yoki yo'l qo'yib bo'lmaydigan qoidabuzarliklari holatida esa uch kun oldin ogohlantirishi kerak. Korxonani tugatish yoki optimallashtirish natijasida ishdan bo'shatilgan taqdirda, xodim ish paytida to'lanadigan ikki o'rtacha oylik ish haqi va foydalanilmagan ta'til uchun to'lovdan kam bo'lmagan kompensatsiya olishi kerak (agar mehnat shartnomasida tovonning boshqa shakli kelishilmagan bo'lsa).

**Mehnatga oid nizolar.** Fuqarolik va jinoiy ishlar ko'rib chiqiladigan umumiy sud tizimi mehnatga oid nizolarni hal qilish uchun javobgardir. Bu viloyat yoki shahar darajasida amalga oshirilishi mumkin. Rasmiy ravishda, ishchilar o'z shikoyatlarini Bosh prokuratura orqali yuborishlari mumkin. Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi xodimlarga mehnat nizolari bo'yicha huquqiy yordam ko'rsatishi lozim.

Nizolar "ish beruvchi va xodimning manfaatlarini ifodalovchi idoralar bilan teng ravishda" (ya'ni ishchi/xodimlar va ish beruvchining teng vakilligi bilan) tuzilgan komissiyalar tomonidan, agar bunday komissiyalar mehnat shartnomalarida/kelishuvlarida nazarda tutilgan bo'lsa, ko'rib chiqilishi mumkin (262-modda). Komissiyalar masalalarni 10 kun ichida ko'rib chiqishi kerak. Agar ish beruvchi, xodim yoki ularning vakillari komissiya qaroriga rozi bo'lmasa yoki komissiya 10 kun ichida arizalarni ko'rib chiqmasa, tomonlardan biri sudga shikoyat qilishi mumkin, ammo bu qaror qabul qilingan (yoki qaror qabul qilinmagan) kundan boshlab 10 kun ichida bo'lishi kerak.

**Mehnat kodeksining ijrosini ta'minlash** Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Davlat mehnat inspeksiyasi va uning hududiy bo'ysunuvchi tuzilmalari tomonidan Davlat mehnat inspeksiyasi to'g'risidagi bayonot, 3-ilova, Vazirlar Mahkamasining 31.12.2018-yildagi 1066-sonli "O'zbekiston Respublikasi bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida" qaroriga muvofiq amalga oshiriladi.

## 4.2. Jahon bankining ekologik va ijtimoiy standartlari: ESS 2

Jahon banki tomonidan moliyalashtiriladigan loyihalar Jahon bankining 2018-yil oktabr oyidan boshlab amalda bo'lgan, jumladan, Ekologik va ijtimoiy standartlarni (ESS) <sup>8</sup> o'z ichiga olgan Ekologik va ijtimoiy asosga (ESF) muvofiq bo'lishi kerak. ESF har bir loyihaning o'ziga xosligidan kelib chiqib, qarz oluvchilar qo'llashi kerak bo'lgan 10 ta ESS shaklida majburiy talablarni belgilaydi.

Ekologik va ijtimoiy standart 2 ("ESS2") mehnat va mehnat sharoitlariga qaratilgan. Ekologik va ijtimoiy standart 2 ("ESS2") mehnat va ishlash sharoitlari bilan bog'liqdir. Ushbu standart qashshoqlikni kamaytirish va inklyuziv iqtisodiy o'sishga intilishda bandlikni yaratish va daromad olish muhimligini tan oladi. Ishchilarga adolatli munosabatda bo'lish hamda xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitlarini ta'minlash orqali qarz oluvchilar ishchi va boshqaruv munosabatlarini mustahkamlaydi va loyihaning rivojlanish afzalliklarini oshiradi. ESS 2 ning asosiy maqsadlari quyidagilardan iborat:

- Ishda xavfsizlik va salomatlikni targ'ib qilish
- Loyiha ishchilariga adolatli munosabatda bo'lish, kamsitilmaslik va teng imkoniyatlarni targ'ib qilish
- Loyiha ishchilarini, shu jumladan ayollar, nogironlar, bolalar (mehnat yoshidagi, ushbu ESSga muvofiq) kabi zaif ishchilarni hamda mehnat muhojirlari, shartnoma asosidagi ishchilar, jamoat ishchilari va zarur bo'lganda, asosiy ta'minot xodimlarini himoya qilish.
- Majburiy mehnat va bolalar mehnatining barcha shakllaridan foydalanishning oldini olish
- Loyiha ishchilarining uyushmalar erkinligi va jamoaviy bitimlar erkinligi tamoyillarini qo'llab-quvvatlash; milliy qonunchilikka muvofiq tarzda; va
- Loyiha ishchilarini ish joyidagi muammolarni ko'rsatish uchun qulay vositalar bilan ta'minlash.

ESS2 loyiha ishchilariga, shu jumladan to'liq kunlik, yarim kunlik, vaqtinchalik, mavsumiy va migrant ishchilarga taalluqlidir. Bunda davlat xizmatchilari loyiha bilan bog'liq holda, to'liq yoki to'liq bo'lmagan vaqtda, ishlaydilar, agar ularning ishga joylashishi yoki loyihaga jalb etilishi samarali qonuniy tarzda o'tkazilmagan bo'lsa, ular o'zlarining amaldagi davlat sektoridagi mehnat shartnomasi yoki kelishuvining shartlariga bo'ysunishda davom etadilar.

Loyihani amalga oshirish loyihasi loyihaga tegishli mehnatni boshqarish ichki tartiblarini ishlab chiqadi va amalga oshiradi. Ushbu tartiblar milliy qonunchilik va ESS2 talablariga muvofiq loyiha ishchilarini boshqarish usullarini belgilaydi. Tartiblar ESS2ning turli toifadagi loyiha ishchilariga, shu jumladan bevosita ishchilarga va qurilish ishchilariga nisbatan qo'llanilishini ko'rib chiqadi. Loyiha ishchilariga ularning ish sharoitlari to'g'risida aniq va tushunarli ma'lumotlar va hujjatlar taqdim etiladi. Axborot va hujjatlar ularning milliy mehnat va mehnat qonunchiligiga (har qanday amaldagi jamoaviy bitimlarni o'z ichiga oladi) muvofiq huquqlari, shu jumladan ish vaqti, ish haqi, qo'shimcha ish vaqti, kompensatsiya va nafaqalar bilan bog'liq huquqlari, shuningdek, ushbu ESS talablaridan kelib chiqadigan huquqlarini belgilab beradi. Ushbu ma'lumot va hujjatlar mehnat munosabatlarining boshida va mehnat shartlarida har qanday jiddiy o'zgarishlar sodir bo'lganda taqdim etiladi.

## 4.3. Milliy qonunchilik va Jahon bankining ESS 2 o'rtasidagi asosiy tafovutlar

**4-jadval:** Jahon banki talablari va O'zbekiston huquqiy talablari bilan asosiy bo'shliqlarning qisqacha mazmuni

---

<sup>8</sup> <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards>

ESS & Mavzu	Jahon bankining asosiy talablari	O'zbekiston qonunchiligidagi asosiy talablar/bo'shliqlar	Loyiha amal qilishi kerak bo'lgan tamoyillar
A. Mehnat sharoitlari va mehnat munosabatlarini boshqarish	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mehnatni boshqarishning yozma tartiblari</li> <li>- Ishga qabul qilish shartlari</li> <li>- Diskriminatsiyaga yo'l qo'ymaslik va teng imkoniyatlar</li> <li>- Ishchilar tashkilotlari</li> <li>- Mehnatni boshqarish rejalarini, shu jumladan Pudratchining ekologik ijtimoiy boshqaruv rejasini ishlab chiqish</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yozma mehnat shartnomasi, shu jumladan tartib va mehnat sharoitlari talab qilinadi;</li> <li>- Diskriminatsiyaga yo'l qo'ymaslik va teng imkoniyatlar talabi</li> <li>Mehnatni boshqarish rejasi qoidalari mavjud emas -</li> </ul>	<p>LMP loyiha uchun ishlab chiqilgan. LMPdagi shartlar milliy qonunchilik va Jahon banki talablariga muvofiqdir. Bo'shliqlar mavjud bo'lsa, masalan, bolaning ishlashi bilan bog'liq holatlar, yanada qattiqroq talablarga rioya qilish kerak.</p>
B. Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- GRM bevosita va shartnoma asosidagi ishchilar uchun mavjud bo'lishi kerak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hech qanday loyiha uchun maxsus GRM kafolatlanmaydi.</li> <li>- Biroq, quyidagilarga murojaat qilishga ruxsat beriladi: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kelishuv komissiyasi;</li> <li>b) Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Mehnat inspeksiyasi; va</li> <li>c) Sud.</li> </ul> </li> </ul>	<p>PIU ushbu LMPga muvofiq barcha ishchilar uchun maxsus GRMni ishlab chiqadi.</p>
C. Bolalar mehnati va minimal yosh	<p>Mehnatni boshqarish tartib-qoidalari loyiha bilan bog'liq holda ishga joylashish yoki jalb qilish uchun minimal yoshni belgilaydi, agar milliy qonunchilikda yuqoriroq yosh belgilanmagan bo'lsa, bu 14 yoshni tashkil qiladi.</p>	<p>Mehnat kodeksining 20-moddasiga muvofiq, xodimning mehnat qilish huquqi va mehnatga layoqatligi u o'n olti yoshga to'lgan paytdan boshlab bir vaqtda vujudga keladi. 31-moddaga muvofiq, o'n besh yoshdan o'n olti yoshgacha bo'lgan shaxslar bilan yakka tartibdagi mehnat munosabatlari, ushbu Kodeksga muvofiq ularni ushbu yoshga to'lgunga qadar ishga joylashtirishga ruxsat etilgan hollarda, uning o'rnini bosuvchi shaxsning ota-onasidan biri tomonidan oldindan yozma rozilik bilan tuzilgan mehnat shartnomasi asosida yuzaga keladi.</p>	<p>ESS2 talablariga ko'ra, minimal yoshga bo'lgan talab O'zbekiston Respublikasining Yer kodeksi bo'lgan milliy qonunchilikka muvofiq belgilangan va Yer kodeksiga ko'ra, ishga joylashish uchun eng kam yosh 16 yoshni tashkil etadi.</p>

## 5. MAS'UL XODIMLAR

Loyiha ishchilarini ishga joylashtirish teng imkoniyatlar va adolatli munosabat tamoyiliga asoslanadi, shuningdek, mehnat munosabatlarining har qanday jihatlariga nisbatan hech qanday kamsitish bo'lmaydi, shu jumladan, bu ishga qabul qilish, kompensatsiya (shu jumladan ish haqi va imtiyozlar), ishlash va bandlik sharoitlari, ta'lim olish, ishga joylashish, lavozimda ko'tarilish, ishdan bo'shatish yoki pensiyaga chiqish yoki intizomiy amaliyotga kirish jarayonlari ham o'z ichiga oladi.

Raqamli texnologiyalar vazirligi loyihaning barcha jihatlarini, shu jumladan loyihani amalga oshirishda ishtirok etuvchi turli tegishli qo'mitalar, vazirliklar va idoralarning hissalarini muvofiqlashtirish uchun umumiy javobgarlikka ega bo'lgan yetakchi ijrochi agentlik (IA) bo'ladi. Raqamli texnologiyalar vazirligi Loyihani milliy va mahalliy darajada amalga oshirishni muvofiqlashtiradi, shuningdek, O'zbekistonda raqamli iqtisodiyotga o'tishni ta'minlash bo'yicha ijro etuvchi organ vazifasini bajaradi. Raqamli texnologiyalar vazirligining asosiy roli islohot uchun texnik konseptual strategik hujjatlarni tayyorlash va ularni milliy, mintaqaviy va mahalliy darajada muhokama qilishni tashkil etish, shuningdek, mintaqaviy va mahalliy darajada islohotlar jarayonini muvofiqlashtirish bo'ladi. Bilim va axborot resurslarining mavjud salohiyati doirasida Raqamli texnologiyalar vazirligi milliy, mintaqaviy va mahalliy darajada Loyihani qo'llab-quvvatlash bo'yicha kommunikatsiya strategiyasini ishlab chiqadi va amalga oshiradi. Bundan tashqari, Raqamli texnologiyalar vazirligi barcha loyiha faoliyatini tashkil etishda, monitoring jarayonlarini tashkil etishda, yuqorida ko'rsatilgan komponentlar bo'yicha loyihani baholash va hisobot berishda tashkiliy yordam beradi. Raqamli texnologiyalar vazirligi yuqorida ko'rsatilgan komponentlar bo'yicha Loyiha doirasida amalga oshirilayotgan chora-tadbirlarning borishi ustidan muntazam nazoratni amalga oshiradi. Loyiha faoliyatini amalga oshirish uchun, Raqamli texnologiyalar vazirligi amalga oshirish bo'limi bilan birgalikda texnik topshiriqlarni ishlab chiqishda va maslahatchilarni tanlashda ishtirok etish orqali tashqi ekspertiza jalb etilishini tashkil etadi, shuningdek ularning hisobotlarini qabul qilish va ularning ilg'or tajribalarini tegishli ravishda joriy etish uchun texnik ekspertiza o'tkazadi. Bundan tashqari, Raqamli texnologiyalar vazirligi tegishli spetsifikatsiyalarni ishlab chiqishda ishtirok etish va tender komissiyalarida ishtirok etish orqali tegishli tovarlar, ishlar va xizmatlarni xarid qilishda taqdim etilgan barcha komponentlarning zarur texnik ekspertizasini ta'minlashda gidravlik sindirishga yordam beradi. Raqamli texnologiyalar vazirligi buyrug'i bilan vazirning birinchi o'rinbosari loyihani amalga oshirish uchun mas'ul bo'ladi va vazirga Loyihaning borishi to'g'risida muntazam ravishda axborot tayyorlaydi.

Raqamli texnologiyalar vazirligi va Loyihani amalga oshirish bo'limining ijtimoiy masalalar bo'yicha mutaxassisi tomonidan tayinlangan kadrlar bo'limi xodimi o'z mas'uliyati doirasida quyidagilar uchun javobgar bo'ladi:

- ushbu mehnatni boshqarish tartib-qoidalarini amalga oshirish;
- pudratchilar ushbu mehnatni boshqarish tartibiga rioya qilishlarini ta'minlash;
- pudratchilarning O'zbekiston qonunchiligi va ESS2 talabiga binoan pudratchi va subpudratchi ishchilarga nisbatan mehnat va mehnatni muhofaza qilish bo'yicha majburiyatlarini bajarayotganligini tekshirish uchun monitoring;
- pudratchilar va subpudratchilarning mehnatni boshqarish tartib-qoidalarini bajarilishini nazorat qilish;
- mehnatni muhofaza qilish bo'yicha milliy qonunchilikka muvofiq barcha ish joylarida mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik standartlariga rioya etilishini nazorat qilish
- loyiha ishchilari uchun LMP hamda mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik bo'yicha treninglarni monitoring qilish va amalga oshirish;
- loyiha ishchilari uchun shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi yaratilgani va amalga oshirilishini ta'minlash va ishchilarga uning maqsadi va undan qanday foydalanish haqida ma'lumot berilishini ta'minlash;
- mehnat va mehnatni muhofaza qilish va sog'liqni saqlash ko'rsatkichlari bo'yicha muntazam monitoring va hisobot berish tizimiga ega bo'lish;

- xodimlarning Odob-axloq qoidalariga rioya qilishini nazorat qilish. Odob-axloq qoidalarining mazmuni va namunasi 1-ilovada keltirilgan.

Pudratchilar (maslahatchilar) quyidagilar uchun javobgar bo'ladilar:

- milliy qonunchilik talablariga va mehnatni boshqarishning ushbu tartibiga rioya qilish;
- shartnoma asosidagi ishchilarni yollash va ishga joylashtirish jarayonining hisobini yuritish;
- shartnoma tuzilgan xodimlarga ish tavsiflari va mehnat shartlarini aniq yetkazish;
- mehnat, mehnatni muhofaza qilish va sog'liqni saqlash sohasidagi ko'rsatkichlarni muntazam ko'rib chiqish va hisobot berish tizimiga ega bo'lishi.

Pudratchi(lar) ma'lum bo'lganda, ushbu mehnatni boshqarish tartibi kerak bo'lganda kompaniyalar, yollangan ishchilar va boshqalar haqida qo'shimcha ma'lumotlarni o'z ichiga olishi uchun yangilanishi mumkin.



## 6. SIYOSAT VA TARTIB-QOIDALAR

Mehnat kodeksida ko'rsatilganidek, loyiha ishchilarini ishga joylashtirish kamsitmaslik va teng imkoniyatlar tamoyillariga asoslanadi. Mehnat munosabatlarining har qanday jihati, jumladan, ishga yollash, kompensatsiya to'lash, mehnat sharoitlari va bandlik shartlari, o'qishga kirish, ko'tarilish yoki ishdan bo'shatish bo'yicha hech qanday kamsitish bo'lmaydi. Quyidagi chora-tadbirlar pudratchilar tomonidan amalga oshiriladi va barcha xodimlarga adolatli munosabatda bo'lishini ta'minlash uchun Raqamli texnologiyalar vazirligi va loyihani amalga oshirish bo'limi tomonidan nazorat qilinadi:

- ishga qabul qilish tartib-qoidalarini shaffof, ommaviy va kamsitivchi bo'lmagan va millat, e'tiqod/din, nogironlik, jinsiylik va jinsga nisbatan ochiq bo'ladi;
- ishga qabul qilishdan oldin aniq ish tavsiflari taqdim etiladi va har bir lavozim uchun zarur bo'lgan ko'nikmalar tushuntiriladi;
- barcha ishchilar mehnat shartlari va sharoitlarini tavsiflovchi yozma shartnomalarga ega bo'ladilar va ularga mazmuni tushuntiriladi. Ishchilar mehnat shartnomasini imzolaydilar;
- shartnoma asosidagi ishchilardan hech qanday yollash to'lovlarini to'lash talab qilinmaydi. Agar qandaydir yollash to'lovi to'lanishi kerak bo'lsa, bu ish beruvchi tomonidan to'lanadi ("Ish beruvchi" pudratchi bo'lgan holda);
- ish beruvchi va xodimning kelib chiqishiga qarab, mehnat shartlari va qoidalarini ikkala tomon uchun ham tushunarli tilda yetkaziladi;
- yozma hujjatlarga qo'shimcha ravishda, hujjatlarni tushunishda qiynalayotgan ishchilarga mehnat shartlari va qoidalarini haqida og'zaki tushuntirish beriladi;
- normal ish vaqti haftada 40 soatdan oshmasligi kerak. Besh kunlik ish haftasida kunlik ishning davomiyligi ish haftasining belgilangan muddatiga rioya qilgan holda, xodimlar vakillari bilan oldindan kelishilgandan so'ng ish beruvchi tomonidan tasdiqlangan ichki mehnat qoidalarini bilan belgilanadi.

### **Monitoring**

Yuqorida qayd etilgan chora-tadbirlarning monitoringi bevosita loyiha menejeri, kadrlar bo'yicha mutaxassis va advokat kabi Loyihani amalga oshirish bo'limi xodimlari, shuningdek shartnoma tuzgan maslahatchilar: Loyiha koordinatorlari, ijtimoiy masalalar bo'yicha mutaxassislar, M&B mutaxassislari va mintaqaviy vakillar tomonidan amalga oshiriladi.



## **7. MEHNAT BILAN BAND BO'LISHNING YOSHI**

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq, 18 yoshga to'lmagan shaxslarning mehnatidan og'ir ishlarda va mehnat sharoitlari zararli yoki xavfli bo'lgan ishlarda foydalanish taqiqlanadi va ta'til, ish vaqti va boshqa ishga qabul qilinish sharoitlariga alohida talablar qo'yiladi. Ish beruvchi 18 yoshgacha bo'lgan qurilish ishchilarining ishlamasligini kafolatlaydi. 18 yoshgacha bo'lgan xodimlarga sog'lig'i uchun xavf tug'dirmaydigan sohalarda quyidagi qisqartirilgan ish vaqti bilan ishlashga ruxsat etiladi: 14 yoshdan 16 yoshgacha bo'lgan xodimlarga - haftasiga 24 soatdan, 16 yoshdan 18 yoshgacha - 36 yoshdan oshmasligi kerak.

Pudratchilar barcha ishchilarning yoshini tekshirishlari va aniqlashlari kerak. Buning uchun ishchilardan tug'ilganlik haqidagi guvohnoma, milliy identifikatsiya kartasi, pasport yoki tibbiy yoki maktab daftarchasi bo'lishi mumkin bo'lgan rasmiy hujjatlarni taqdim etish talab qilinadi. Agar loyihada mehnatga layoqatli eng kam yoshga to'lmagan voyaga yetmagan shaxs ishlayotganligi aniqlansa, voyaga yetmagan shaxsning manfaatlarini hisobga olgan holda mas'uliyatli tarzda zudlik bilan uning mehnatini yoki mehnat faoliyatini to'xtatish choralari ko'riladi.

## **8. QOIDALAR VA SHARTLAR**

Bevosita ishchilarga tegishli qoidalar va shartlar ularning shaxsiy shartnomalarida belgilanadi. Shartlar O‘zbekiston Respublikasining 2016-yil 22-sentabrdagi O‘RQ-410-sonli “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi qonuniga o‘zgartish va qo‘shimchalar kiritish haqida” Qonuni bilan tasdiqlangan “Kadrlar to‘g‘risidagi Nizom”da belgilangan qoidalarni o‘z ichiga olishi kerak.

Qonunning maqsadi. Ushbu Qonunning maqsadi mehnatni muhofaza qilish sohasidagi munosabatlarni tartibga solishdan iborat. Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonun hujjatlari ushbu Qonun va boshqa qonun hujjatlaridan iborat. Agar O‘zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomasida O‘zbekiston Respublikasining mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonun hujjatlarida nazarda tutilganidan boshqacha qoidalar belgilangan bo‘lsa, xalqaro shartnoma qoidalari qo‘llaniladi.

Doimiy loyiha xodimlari oylik ish haqi stavkalari bilan individual kelishuvlarga (mehnat shartnomasi yoki xizmat ko‘rsatish shartnomasi) ega bo‘ladi. Ishga qabul qilishning barcha tartib-qoidalari O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi talablariga muvofiq hujjatlashtirilgan bo‘lishi va papkalarga rasmiylashtirilishi kerak.

Pudratchilarning mehnatni boshqarish tartibi pudratchi va subpudratchi ishchilar uchun qoidalar va shartlarni belgilaydi. Ushbu qoidalar va shartlar, hech bo‘lmaganda, ushbu mehnatni boshqarish tartibi, O‘zbekiston Mehnat kodeksi va Jahon bankining xaridlar bo‘yicha standart hujjatlarining umumiy shartlariga mos keladi.

## 9. SHIKOYATLARNI KO'RIB CHIQISH MEXANIZMI

### 9.1. Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmining tavsifi

Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi - bu ishga qabul qilish jarayoni va ish joyidagi shikoyatlarni ko'rib chiqish uchun aniq va shaffof asosni ta'minlovchi protseduradir. Bu odatda shikoyatlar bo'yicha ichki tartib, so'ngra ko'rib chiqish va rahbariyatning javobi va fikr-mulohazalarini o'z ichiga oladi.

Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi (GM) barcha bevosita xodimlar va shartnoma bo'yicha ishchilar uchun ish joyidagi muammolarni ko'rsatish maqsadida taqdim etiladi. Bunday ishchilar ishga qabul qilish vaqtida shikoyat qilish mexanizmi va o'zlarini har qanday kuch ishlatishdan himoya qilish choralari to'g'risida xabardor qilinadi.

Loyiha ESS2 maqsadlariga muvofiq loyiha uchun tashkil etilayotgan loyiha ishchilari uchun GM dan foydalanadi. ESS2 ga muvofiq loyiha ishchilari uchun bosqichma-bosqich tartib bilan shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmlari Loyihaning Operatsion qo'llanmasida (POM) tasvirlanadi. Asosan, u turli darajalarda bo'ladi. Ushbu GM loyihaga ta'sir ko'rsatadigan manfaatdor tomonlar uchun o'rnatiladigan shikoyat mexanizmi bilan bir xil emas. Loyiha ishchilarining shikoyat qilish mexanizmi ishchilarga sud tartibidan foydalanishga to'sqinlik qilmaydi.

Shikoyatlarni ko'rib chiqish tartiblari loyiha, madaniyat va ishchi kuchi tarkibi ehtiyojlarini qondirish uchun moslashtirilgan bo'lishi kerak. Shikoyatlarni ko'rib chiqish tartibi jamoaviy bitimlarga kiritilishi mumkin. Alohida xodimlar uchun potensial ravishda o'z kasaba uyushmasi va/yoki kasaba uyushmasi yordami bilan ishga oid shikoyatlar bilan murojaat qilish mexanizmini o'rnatadigan Pudratchi darajasidagi jamoa shartnomasidagi band ESS2 ni qondirish uchun yetarli bo'ladi.

Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmiga barcha xodimlar turli xil vositalar (yozma, telefon, faks, ijtimoiy tarmoqlar va boshqalar) orqali kirish imkoniyatiga ega bo'ladi. Shikoyatlarni hisobga olish jurnali PIU ofisida yuritiladi.

### 9.2 Bevosita xodimlarning shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi tuzilishi

Bevosita xodimlar bilan bog'liq xavflarni kamaytirish uchun bevosita xodimlar uchun shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi tashkil etiladi.

**Birinchisi – Loyihani amalga oshirish bo'limi darajasida.** Loyiha koordinatori, PIUning kadrlar bo'limi, huquqiy yordam va ish yuritish bo'limi mutaxassislari PIUda odob-axloq qoidalariga muvofiq mehnat qonunchiligining buzilishi bilan bog'liq shikoyatlar uchun birinchi darajali bo'lib, bu xodimning ajralmas qismi hisoblanadi, va qo'yilgan masalaning xususiyatiga qarab, shikoyatlarni, shu jumladan, xodimning mehnat shartnomasini buzish bilan bog'liq muammolarni o'z vaqtida qabul qilish, ko'rib chiqish uchun javobgar bo'ladi. Agar muammoni birinchi bosqichda 7 ish kuni ichida hal qilib bo'lmasa, u keyingi bosqichga o'tkaziladi.

**Ikkinchisi – Raqamli texnologiyalar vazirligi darajasida.** Raqamli texnologiyalar vazirligi shikoyatlarni ko'rib chiqish uchun ikkinchi darajadir. Bevosita xodimlar uchun kadrlar bo'limidan hech qanday javob bo'lmagan vaziyat mavjud bo'lganda yoki javob qoniqarli bo'lmasa, da'vogarlar va fikr-mulohazalarni taqdim etuvchilar ushbu masalani davom ettirish uchun PIU direktori bilan bevosita bog'lanish imkoniyatiga ega. Shikoyatlar keyingi 7 ish kuni ichida ko'rib chiqilishi va ularga tegishli fikr-mulohazalar bildirilishi kerak.

### 9.3 Shartnoma asosidagi va asosiy ta'minotchi xodimlarning shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi tuzilishi

**Birinchi - pudratchi darajasi.** Pudratchilar o'zlarining GMLarini ishlab chiqishlari va shartnoma asosidagi ishchilarning shikoyatlarini hal qilishlari kerak. Pudratchi tomonidan tayinlangan

Shikoyatlarni ko'rib chiqish markazi (GFP) shartnoma bo'yicha ishchilarning shikoyatlari va murojaatlarini topshiradi va shikoyatlarni ko'rib chiqishga yordam beradi. Agar masala 7 ish kuni ichida pudratchi darajasida hal etilmasa, u PIU mahalliy darajasiga yetkaziladi.

**Ikkinchi - PIU darajasi.** PIUning mahalliy darajadagi ijtimoiy masalalar bo'yicha mutaxassisi loyiha ishchilarining shikoyatlari va murojaatlarini topshirish uchun shikoyatlarni ko'rib chiqish markazi vazifasini bajaradi. U ushbu shikoyatlarni ko'rib chiqishda yordam berish uchun tegishli bo'limlar/tashkilotlar va shaxslar bilan muvofiqlashtirishga javobgar bo'ladi. Agar masalani PIU darajasida 7 ish kuni ichida hal qilib bo'lmasa, u keyingi bosqichga o'tkaziladi.

Agar PIU Mahalliy darajada javob bermagan vaziyat mavjud bo'lsa yoki javob qoniqarli bo'lmasa, shikoyatchilar va fikr-mulohazalar provayderlari muammoni kuzatib borish uchun bilvosita asosiy shaxs bilan bog'lanishlari mumkin.

#### 9.4 Nozik shikoyatlarni ko'rib chiqish

Jahon banki tomonidan moliyalashtiriladigan barcha loyihalarda Jahon banki talablariga muvofiq bajarilishi kerak bo'lgan jinsiy maqsadda foydalanish va zo'ravonlik/jinsiy zo'ravonlikning (SEA/SH) oldini olish bo'yicha standartlarni hisobga olgan holda, ushbu standartlarga rioya qilinadi va mas'uliyat SEA/SHning oldini olish va bostirish bo'yicha xabardorlikni oshirish uchun choralar ko'radi. Loyihani amalga oshirishning barcha bosqichlarida loyihaning barcha xodimlari va pudratchilar SEA/SH xavflarini nazorat qilish va oldini olish tamoyillarini tushunish to'g'risida xabardor qilinadi. GM shikoyat mexanizmiga kirish va maxfiylikni ta'minlaydi hamda shikoyatchiga unga nisbatan jazo qo'llashdan qo'rqqmaslikka imkon beradi.

Ushbu murojaatlar ortiqcha kechiktirilmasdan o'rganib chiqiladi va barcha aybdorlar javobgarlikka tortiladi. SEA/SH bilan bog'liq muammolar ba'zi qo'shimcha choralarni talab qiladi:

- Ijtimoiy masalalar bo'yicha mutaxassisni ishga joylashtirishda gender sezgirligiga e'tibor qaratiladi;
- Ijtimoiy masalar bo'yicha mutaxassislarga SEA/SH masalalari haqida ma'lumot beriladi;

Ishchilarni tayyorlashda ijtimoiy-madaniy xususiyatlar va zo'ravonliksiz muloqot usullaridan tashqari SEA/SH ham kun tartibida bo'ladi. Ishchilarni tayyorlash SEA/SH bo'yicha quyidagi ma'lumotlarni o'z ichiga oladi:

- Milliy va xalqaro hujjatlarda ayollarga nisbatan zo'ravonlik ta'rifi;
- Zo'ravonlik turlari (jismoniy, jinsiy, iqtisodiy, hissiy).;
- Huquqiy sanksiyalar;

Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmidan foydalanish imkoniyati mavjud bo'ladi va shaxsiy ma'lumotlarning maxfiyligini ta'minlanadi.

Ayollarni mexanizm haqida xabardor qilish bo'yicha axborot tadbirlari o'tkaziladi. Ushbu tadqiqotlarda quyidagi ma'lumotlar turlari keltirilgan:

- Ayollar huquqlari;
- Zo'ravonlik va jinsiy zo'ravonlik holatlarida o'zini o'zi himoya qilish;
- Favqulodda telefon raqamlari;
- Murojaat qilishlari mumkin bo'lgan muassasa va tashkilotlarning bog'lanish ma'lumotlari;
- Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi va maxfiylik siyosati;

Shikoyatni ko'rib chiqish mexanizmining maxfiylik prinsipi barcha axborot materiallarida takrorlanadi.

Loyiha xavfga mutanosib ravishda qo'shimcha kamaytirish choralari qo'llaydi. Pudratchi loyihada ishlaydigan o'z va subpudratchi xodimlariga nisbatan qo'llaniladigan ishchi kuchini boshqarish tartibi, sog'liqni saqlash va xavfsizlik rejalari hamda SEA/SH protokollarini ishlab chiqish uchun javobgar bo'ladi. Ushbu tartib va rejalar pudratchilarni qurilish maydoniga safarbar qilishdan oldin ko'rib chiqish va tasdiqlash uchun PIUga taqdim etiladi. Barcha pudratchilar shartnomada bolalar mehnatidan va majburiy mehnatdan foydalanishga qarshi majburiyatlarini bajarishlari, SEA/SHga qarshi yumshatish

choralarini kiritishlari shart, va pudratchi nazorati uchun mas'ul bo'lgan PIU xodimlari majburiy mehnat va SEA/SH holatlari yo'qligini kuzatib boradi va hisobot beradi.

Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi tomonidan olingan barcha shaxsiy ma'lumotlar va shikoyatlar, agar shikoyatchi shaxsiy ma'lumotlarini oshkor qilishga rozilik bermasa, maxfiy tarzda ko'rib chiqiladi. Ayniqsa, jamoalar tomonidan ko'tarilgan SEA/SH bilan bog'liq nozik masalalar va shikoyatlarning maxfiyligiga rioya qilinadi.

#### 9.5 Shikoyatlarni monitoring qilish va hisobot berish

Loyihani amalga oshirish bo'limi (PIU) quyidagilar uchun mas'uldir:

- Shikoyatlarning soni, mazmuni va holati bo'yicha ma'lumotlarni sifatli tahlil qilish va ularni PIU tomonidan yaratilgan loyiha ma'lumotlar bazalariga yuklash;
- Yechilmagan muammolarni nazorat qilish va ularni hal qilish bo'yicha chora-tadbirlarni taklif qilish;
- Loyihaning borishi to'g'risidagi hisobotlarning bir qismi sifatida shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi bo'yicha hisobotlarni tayyorlash, Jahon banki bilan bo'lishish.  
Yilda ikki marta JB ga topshiriladigan shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmiga tegishli bo'limni o'z ichiga oladi, unda quyidagilar bo'yicha yangilangan ma'lumotlar taqdim etiladi:
- Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmini joriy etish holati (tartib-qoidalar, treninglar, jamoatchilikni xabardor qilish kampaniyalari, byudjetlashtirish va boshqalar);
- Qabul qilingan shikoyatlar soni bo'yicha sifatli ma'lumotlar (arizalar, takliflar, shikoyatlar, so'rovlar, ijobiy fikrlar), hal etilgan bir qator noroziliklarni alohida ta'kidlash;
- Shikoyatlar va javoblar turlari, taqdim etilgan masalalar va hal qilinmagan shikoyatlar bo'yicha miqdoriy ma'lumotlar;
- Qabul qilingan chora-tadbirlar (javob)dan qoniqish darajasi;
- Ko'rilgan har qanday tuzatish choralari.

#### 9.6 IT Parkdagi mavjud shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmi

Jahon bankining har bir moliyalashtirish loyihasi bo'yicha shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmini ishlab chiqish va amalga oshirish bo'yicha talablari bilan bir qatorda milliy qonunchilikka muvofiq shikoyatlarni ko'rib chiqish tartibi ham talab qilinadi. O'zbekistonda shikoyatlarni ko'rib chiqish tartibi "Fuqarolarning murojaatlari to'g'risida"gi va "Jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari to'g'risida"gi (№ 378, 2014-yil 3-dekabr) qonunlar bilan tartibga solinadi. Bundan tashqari, IT-park jismoniy va yuridik shaxslar uchun ish joyidagi asosli tashvishlarni ko'tarish uchun ichki shikoyatlar mexanizmini taqdim etadi. Shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmining tartiblari quyidagi mahalliy normativ hujjatlarda ham tasvirlangan: O'zbekiston Respublikasining 11.09.2017-yildagi 445-sonli "Jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari to'g'risida"gi qonuni.

#### 9.1.-jadval. Ma'lumotlarga kirish va shikoyatlarni yuborish uchun kanallar<sup>9</sup>

Tavsif	Bog'lanish uchun ma'lumotlar
Shikoyatlarni ko'rib chiqish komissiyasi - 1-darajali	IT park
Shikoyatlarni ko'rib chiqish qo'mitasi - 2-darajali	Loyihani amalga oshirish bo'limi Madina Tohirova
Manzil:	Toshkent sh., 100164, Tepamasjid ko'chasi, 4A
Telefon:	+998 71 209 11 99
Ishonch raqamlari:	+998 71 209 11 99
Veb-platforma:	<a href="https://it-park.uz/">https://it-park.uz/</a>
Anonim shikoyatlar ham yuqoridagi kanallardan birortasi tomonidan qabul qilinadi	

<sup>9</sup> PIU tashkil etilishi bilan bog'lanish ma'lumotlari yangilanadi

## 9.7 Jahon bankining shikoyatlarni ko'rib chiqish tizimi

Jahon banki tomonidan qo'llab-quvvatlanadigan loyihadan o'zlariga salbiy ta'sir olgan deb hisoblagan jamoalar va shaxslar, shuningdek, bankning shikoyatlarni ko'rib chiqish xizmati (GRS) orqali bevosita Bankka shikoyat qilishi mumkin (<https://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>). Shikoyat ingliz, o'zbek yoki rus tillarida yuborilishi mumkin, ammo ingliz tilida bo'lmagan shikoyatlar uchun qo'shimcha ko'rib chiqish vaqti talab etiladi. Shikoyat bank GRSga quyidagi kanallar orqali yuborilishi mumkin:

- Elektron pochta 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, Shimoli-g'arbiy 1818 H ko'chasi, Vashington, 20433, AQSH
- Toshkent joylashgan Jahon bankining O'zbekistondagi vakolatxonasi orqali: 100084, Toshkent, O'zbekiston, Amir Temur ko'chasi, 107B, C blok, 15-qavat, [tashkent@worldbank.org](mailto:tashkent@worldbank.org), Tel. raqam: +998 78 120-2400

Shikoyatda Bank tomonidan qo'llab-quvvatlanayotgan loyiha sabab bo'lgan yoki yuzaga kelishi mumkin bo'lgan salbiy ta'sir(lar) aniq ko'rsatilishi kerak. Bu imkon qadar mavjud hujjatlar va yozishmalar bilan tasdiqlanishi kerak. Shikoyat qiluvchi shikoyatdan kutilayotga istalgan natijani ham ko'rsatishi mumkin. Nihoyat, shikoyat qiluvchi(lar)ni yoki tayinlangan vakil(lar)ni aniq ko'rsatishi hamda bog'lanish uchun ma'lumotlarni taqdim etishi kerak. Shikoyatlarni ko'rib chiqish xizmati (GRS) orqali yuborilgan shikoyatlar loyiha bilan bog'liq muammolarga tezkor e'tibor berish uchun darhol ko'rib chiqiladi.

Bundan tashqari, loyiha bilan bog'liq jamoalar va shaxslar Jahon bankining mustaqil Inspeksiya guruhiga shikoyat qilishlari mumkin, va bu keyinchalik Jahon bankining o'z siyosati va tartib-qoidalariga rioya qilmasligi natijasida zarar yetkazilganligini yoki yetkazilishi mumkinligini aniqlaydi. Shikoyatlar to'g'ridan-to'g'ri Jahon banki e'tiboriga tushganidan keyin va bank rahbariyatiga javob berish imkoniyati berilgandan keyin istalgan vaqtda Tekshiruv kengashiga topshirilishi mumkin. Shikoyatlarni Jahon bankining Inspeksiya guruhiga yuborish bo'yicha ma'lumot olish uchun [www.inspectionpanel.org](http://www.inspectionpanel.org) saytiga tashrif buyuring.

## 10. PUDRATCHILARNI BOSHQARISH

Har qanday shartnomalar Jahon bankining ekologik va ijtimoiy asoslari, xaridlar bo'yicha standart hujjatlari va O'zbekiston qonunchiligida ko'zda tutilgan mehnat va mehnat salomatligi va xavfsizligiga oid qoidalarni o'z ichiga oladi.

Loyihani amalga oshirish bo'limi takliflar va shartnomalar uchun Bankning 2017-yilgi standart xarid hujjatlaridan foydalanadi va ular mehnat va kasbiy, sog'liq va xavfsizlik talablarini o'z ichiga oladi hamda ushbu LMPga havola qiladi. Ushbu loyihani amalga oshirish bo'limi pudratchilar qonuniy va ishonchli shaxslar ekanligini va pudratchilar tomonidan o'rnatilgan har qanday yozma mehnat tartib-qoidalari ushbu Tartibga muvofiqligini ta'minlashi kerak. Tanlov jarayonining bir qismi sifatida loyihani amalga oshirish bo'limi quyidagi ma'lumotlarni ko'rib chiqishi mumkin:

- Davlat yozuvlaridagi ma'lumotlar, masalan, korporativ reestrlar va amaldagi mehnat qonunchiligining buzilishi bilan bog'liq davlat hujjatlari, shu jumladan mehnat inspeksiyalari va boshqa huquqni muhofaza qiluvchi organlarning hisobotlari;
- Biznes litsenziyalari, ro'yxatga olishlar, ruxsatnomalar va tasdiqlar;
- Mehnatni boshqarish tizimi bilan bog'liq hujjatlar, shu jumladan operatsion salomatlik va xavfsizlik masalalari, masalan, mehnatni boshqarish tartib-qoidalari;

Shartnomalarni amalga oshirish jarayonida quyidagilar ko'rib chiqiladi:

- Mehnatni boshqarish, xavfsizlik va sog'liqni saqlash xodimlarini, ularning malakasini va sertifikatlarini aniqlash;
- Kerakli ishlarni bajarish uchun ishchilarning sertifikatlari/ruxsatnomalari/o'tilgan treninglari;
- Xavfsizlik va sog'liqni saqlash qoidalarining buzilishi va javoblar qaydlari;
- Baxtsiz hodisalar va o'lim holatlarini qayd etish va yuqori organlarga bildirishnomalar;
- Xodimlar uchun qonun hujjatlarida belgilangan imtiyozlar to'g'risidagi yozuvlar va xodimlarning tegishli dasturlarga kiritilganligini tasdiqlovchi hujjat;
- Ishchilarning ish haqi to'g'risidagi yozuvlari, shu jumladan ishlagan soatlari va olingan ish haqi;
- ESS2 ni aks ettiruvchi shartlar va qoidalar kiritilganligini ko'rsatadigan pudratchilar va yetkazib beruvchilar bilan oldingi shartnomalarning nusxalari.

Loyihani amalga oshirish bo'limi pudratchilar tomonidan shartnoma kelishuvlariga (majburiyatlar, vakillik va kafolatlar) va mehnatni boshqarish tartib-qoidalariga rioya qilishiga e'tibor qaratgan holda pudratchilarning shartnoma asosidagi ishchilarga nisbatan ish faoliyatini boshqaradi va nazorat qiladi; Bunga davriy auditlar, tekshirishlar va/yoki loyiha joylari va ish joylarini, shuningdek, har qanday pudratchilar tomonidan tuzilgan mehnatni boshqarish yozuvlari va hisobotlarini tekshirish kiradi.

Ko'rib chiqilishi mumkin bo'lgan mehnatni boshqarish yozuvlari va hisobotlari quyidagilarni o'z ichiga oladi: uchinchi shaxslar va shartnoma asosida tuzilgan ishchilar o'rtasidagi mehnat shartnomalari yoki kelishuvlarining vakillik namunalari, kelib tushgan shikoyatlar va ularni hal qilish bo'yicha yozuvlar, xavfsizlik tekshiruvlari, shu jumladan o'lim va baxtsiz hodisalar, tuzatuvchi harakatlarni amalga oshirish bilan bog'liq hisobotlar, milliy qonunchilikka rioya qilmaslik hodisalari bilan bog'liq yozuvlar va mehnatni muhofaza qilish bo'yicha xavflar va profilaktika choralarini tushuntirish uchun shartnoma asosida ishlaydigan xodimlarga o'tkazilgan trening yozuvlari.

## 11. ASOSIY TA'MINOT XODIMLARI

Hozirda loyihaning ushbu bosqichida birlamchi ta'minot xodimlariga bo'lgan ehtiyoj noma'lum. Biroq, agar loyihani amalga oshirish jarayonida birlamchi ta'minot xodimlari kerak bo'lsa, unday holda ushbu LMP yangilanishi va tegishli talablarni o'z ichiga olishi kerak.

Birlamchi yetkazib beruvchilar doimiy ravishda tovar yoki materiallarni bevosita Loyihaga taqdim etuvchi yetkazib beruvchilardir. Loyiha katta hajmdagi materiallarni xarid qilishni talab qiladi. Barcha asosiy yetkazib beruvchilar yuqori standartlarga muvofiq materiallarni sotib olishlari va ishlab chiqarishlari kerak bo'lgan rasmiy korxonalar bo'lishi kerak. Birlamchi yetkazib beruvchi boshqa



shaklda tekshiriladi, bunda yetkazib beruvchining soliqlar, litsenziyalash va ishchilarga tovon puli to'lanishiga rioya etilishi tekshiriladi. Alohida shakl asosiy yetkazib beruvchidan har qanday joriy yoki oldingi arbitrajlar, shuningdek, har qanday jinoiy hukmlarni e'lon qilishini talab qiladi.

Yangilangan mehnatni boshqarish tartib-qoidalari loyiha doirasida har qanday asosiy yetkazib beruvchidan ishlab chiqarishdagi jarohatlar, kasallik va vaqtni yo'qotgan baxtsiz hodisalar bilan bog'liq yozuvlarni yuritishini talab qilishi kerak. Ushbu yozuvlar IT parki qoshidagi PIU tomonidan va nazorat firmasi (agar mavjud bo'lsa) tomonidan ko'rib chiqilishi kerak. IT-park qoshidagi PIU, shuningdek, loyihani amalga oshirish chog'ida asosiy yetkazib beruvchi jiddiy jarohat olgan yoki halok bo'lgan taqdirda O'zbekistonning tegishli vazirligiga xabar berishini ta'minlaydi.

Mahalliy yetkazib beruvchilar jalb qilingan hollarda, pudratchilar yetkazib beruvchilar bolalar yoki majburiy mehnatni ekspluatatsiya qilish yoki ishchini jiddiy xavfsizlik muammolariga duchor qilishda jiddiy xavflar mavjudligini aniqlash uchun tegishli tekshiruvni amalga oshirishlari kerak. Xorijiy yetkazib beruvchilar, agar mavjud bo'lsa, bolalar mehnati, majburiy mehnat va xavfsizlik kabi qonunbuzarliklar to'g'risida IT parki qoshidagi loyihani amalga oshirish bo'limini xabardor qilishlari kerak. Loyihani amalga oshirish jarayonida bolalar va majburiy mehnat va xavfsizlik bilan bog'liq har qanday xavflar aniqlangan taqdirda, nazorat qiluvchi kompaniya ushbu xavflarni bartaraf etish bo'yicha protseduralarni tayyorlaydi.



## **ODOB-AXLOQ QOIDALARI**

### **ODOB-AXLOQ QOIDALARIGA QO'YILADIGAN MINIMAL TALABLAR**

Odob-axloq qoidalariga qo'yiladigan minimal talablar quyidagilarda belgilangan masalalar, ta'sirlar va yumshatish choralarini hisobga olgan holda belgilanishi kerak.

- loyiha hisobotlari, masalan. ESIA/ESMP
- rozilik/ruxsat shartlari
- talab qilinadigan standartlar, shu jumladan Jahon banki guruhining EHS yo'riqnomalari
- milliy huquqiy va/yoki normativ talablar va standartlar (bunda ular Jahon bankining EHS yo'riqnomasidan yuqoriroq standartlardir)
- tegishli standartlar, masalan. Ishchilarning turar joyi: jarayon va standartlar tegishli sektor standartlari, masalan. ishchilarning turar joyi
- shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmlari.

Aniqlangan masalalar turlari quyidagilar bilan bog'liq xavflarni o'z ichiga olishi mumkin: ishchi kuchi oqimi, yuqumli kasalliklarning tarqalishi, jinsiy zo'ravonlik, jinsga asoslangan zo'ravonlik, noqonuniy xatti-harakatlar va jinoyatlar, xavfsiz muhitni saqlash va boshqalar.

Odob-axloq qoidalarining minimal talabi quyidagilarga asoslanishi mumkin:

### **ODOB-AXLOQ QOIDALARIGA BO'LGAN TALABLAR**

Qoniqarli Odob-axloq qoidalarini loyihaning barcha xodimlari uchun (shu jumladan subpudratchilar va kunlik ishchilar) kamida quyidagi muammolarni hal qilish uchun mos keladigan majburiyatlarni o'z ichiga oladi. Mintaqaning, joylashuvning va loyiha sektorining alohida muammolariga yoki loyihaning muayyan talablariga javob berish uchun qo'shimcha majburiyatlar qo'shilishi mumkin. Ko'rib chiqilishi kerak bo'lgan masalalarga quyidagilar kiradi:

- Yurisdiksiyaning amaldagi qonunlari va qoidalariga rioya qilish
- Amaldagi salomatlik va xavfsizlik talablariga muvofiqligi (shu jumladan, belgilangan shaxsiy himoya vositalarini kiyish, oldini oldini olish mumkin bo'lgan baxtsiz hodisalarning oldini olish va xavfsizlikka xavf tug'diradigan yoki atrof-muhitga tahdid soladigan holatlar yoki amaliyotlar haqida xabar berish majburiyati)
- Noqonuniy moddalardan foydalanish
- Diskriminatsiyaga yo'l qo'ymaslik (masalan, oilaviy ahvoli, millati, irqi, jinsi, dini, tili, oilaviy ahvoli, tug'ilishi, yoshi, nogironligi yoki siyosiy e'tiqodi asosida)
- Jamiyat a'zolari bilan o'zaro munosabatlar (masalan, hurmat va kamsitmaslik munosabatini bildirish)
- Jinsiy zo'ravonlik (masalan, ayollar yoki bolalarga nisbatan til yoki xatti-harakatlardan, xususan nomaqbul, bezovta qiluvchi, haqoratli, jinsiy provokatsion, kamsituvchi yoki madaniy jihatdan nomaqbul bo'lgan, foydalanishni taqiqlash.)
- Zo'ravonlik yoki foydalanish (masalan, jinsiy aloqa uchun pul, ish, tovarlar yoki xizmatlarni almashtirishni taqiqlash, shu jumladan shahvoniy manfaatlar yoki kamsituvchi yoki foydalanish xatti-harakatlarining boshqa shakllari)
- Bolalarni himoya qilish (shu jumladan, bolalarga nisbatan zo'ravonlik, ularning sha'nini bulg'ash yoki boshqa yo'l bilan qabul qilib bo'lmaydigan xatti-harakatlarga qarshi taqiqlar, bolalar bilan o'zaro munosabatlarni cheklash va loyiha hududlarida ularning xavfsizligini ta'minlash)
- Sanitariya talablari (masalan, ishchilarning ochiq joylarda emas, balki ish beruvchi tomonidan taqdim etilgan sanitariya-texnik vositalardan foydalanishini ta'minlash)

- Manfaatlar to'qnashuvining oldini olish (moliyaviy, oilaviy yoki shaxsiy aloqasi bo'lgan har qanday shaxsga imtiyozlar, shartnomalar yoki ishga joylashish imkoniyati yoki har qanday boshqa imtiyozli rejimlar berilmaydi)
- Oqilona ish ko'rsatmalariga rioya qilish (shu jumladan ekologik va ijtimoiy normalar bilan bog'liq)
- Mulknii himoya qilish va undan to'g'ri foydalanish (masalan, o'g'irlik, ehtiyotsizlik yoki isrofgarchilikni taqiqlash)
- Ushbu qoidalarning buzilishi haqida xabar berish majburiyati
- Qoidalarning buzilishi haqida xabar bergan ishchilarga nisbatan, agar bunday xabar berish yaxshi niyatlarda amalga oshirilgan bo'lsa, jazo qo'llamaslik.

Odob-axloq qoidalari sodda tilda yozilishi va har bir xodim tomonidan imzolanishi kerak, bu ularda quyidagilar borligini ko'rsatadi:

- qoidalarning nusxasini olganligi;
- ularga qoidalarning tushuntirilganligi;
- ushbu Odob-axloq qoidalariga rioya qilish ishga joylashishdagi shart ekanligini tan olganligi; va
- qoidalarning buzilishi ishdan bo'shatish yoki yuridik organlarga murojaat qilishgacha bo'lgan jiddiy oqibatlariga olib kelishi mumkinligi.

## PUDRATCHILAR RIOYA QILISHLARI KERAK BO'LGAN ODOB-AXLOQ QOIDALARI

Pudratchi xodimlari uchun Odob-axloq qoidalari (ES) shakli

### **PUDRATCHI XODIMLARI UCHUN ODOB-AXLOQ QOIDALARI**

Biz Pudratchimiz, [pudratchi nomini kiriting]. Biz shartnomani [ish beruvchining nomini kiriting] bilan [ishlarning tavsifini kiriting] bajarish uchun imzoladik. Bu ishlar quyidagi manzilda amalga oshiriladi [ishlar amalga oshiriladigan maydon va boshqa joylarni kiriting]. Shartnoma bizdan Ishlar bilan bog'liq ekologik va ijtimoiy xavflarni, jumladan jinsiy maqsadda foydalanish, jinsiy zo'ravonlik va jinsiy tajovuz xavfini bartaraf etish choralari ko'rishimizni talab qiladi.

#### **Eslatma:**

**Ish beruvchi tomonidan belgilangan Odob-axloq qoidalari shaklining minimal mazmuni sezilarli darajada o'zgartirilmasligi kerak.** Shu bilan birga, Pudratchi tegishli ravishda talablarni, shu jumladan Shartnomaga tegishli masalalar/xavflarni hisobga olgan holda qo'shishi mumkin.

Ushbu Odob-axloq qoidalari Ishlar bilan bog'liq ekologik va ijtimoiy xavflarni bartaraf etish bo'yicha chora-tadbirlarimizning bir qismidir. Bu ishlar amalga oshiriladigan ish maydoniga yoki boshqa joylardagi bizning barcha xodimlarimiz, ishchilarimiz va boshqa xodimlarimiz uchun amal qiladi. Bu, shuningdek, har bir subpudratchining xodimlariga va Ishlarni bajarishda bizga yordam beradigan boshqa xodimlarga ham tegishli. Bunday shaxslarning barchasi "Pudratchining xodimlari" deb nomlanadi va ushbu Odob-axloq qoidalariga bo'ysunadi.

Ushbu Odob-axloq qoidalari biz Pudratchining barcha xodimlaridan talab qiladigan xatti-harakatlarni belgilaydi.

Bizning ish joyimiz xavfli, haqoratli yoki zo'ravon xatti-harakatlarga yo'l qo'yilmaydigan va barcha insonlar jazo olishdan qo'rqmasdan muammo yoki tashvishlarni ko'tarishda o'zlarini qulay his qilishlari kerak bo'lgan muhitdir.

## TALAB QILINADIGAN XATTI-HARAKATLAR

Pudratchining xodimlari quyidagilarni bajarishlari kerak:

- o'z vazifalarini puxtalik va sidqidillik bilan bajarish;
- ushbu Odob-axloq qoidalariga va barcha amaldagi qonunlar, qoidalar va boshqa talablarga, shu jumladan Pudratchining boshqa xodimlari va har qanday boshqa shaxslarning salomatligi, xavfsizligi va farovonligini himoya qilish talablariga rioya qilish;
- xavfsiz ish muhitini saqlash, shu jumladan:
  - har bir shaxs nazorati ostidagi ish joylari, mashinalar, uskunalar va jarayonlar xavfsiz va sog'liq uchun xavf tug'dirmasligini ta'minlash;
  - zarur shaxsiy himoya vositalarini kiyish;
  - kimyoviy, fizik va biologik moddalar va vositalarga nisbatan tegishli choralarni qo'llash; va
  - tegishli favqulodda operatsiya tartib-qoidalariga rioya qilish.
- o'zi xavfsiz yoki sog'lom emas deb hisoblagan ish vaziyatlari haqida xabar berish va hayoti yoki sog'lig'i uchun jiddiy xavf tug'dirishi mumkin deb hisoblagan ish sharoitidan o'zini chetga chiqarish;
- boshqa insonlarga hurmat bilan munosabatda bo'lish va ayollar, nogironlar, mehnat muhojirlari yoki bolalar kabi muayyan guruhlarni kamsitmaslik;
- boshqa Pudratchi yoki Ish beruvchining Xodimlari bilan nomaqbul shahvoniy harakatlar, shahvoniy iltifotlar so'rash va jinsiy xarakterdagi boshqa og'zaki yoki jismoniy xatti-harakatlarni anglatuvchi jinsiy zo'ravonlik bilan shug'ullanmaslik;
- zaiflik, differensial kuch yoki ishonchdan foydalangan holda lavozimni suiiste'mol qilishga urinishni anglatuvchi jinsiy maqsadda foydalanish bilan shug'ullanmaslik, shu jumladan, lekin ular bilan cheklanmagan holda, boshqa shaxsdan jinsiy maqsadda foydalanish orqali moddiy, ijtimoiy yoki siyosiy foyda olmaslik;
- jinsiy zo'ravonlik bilan shug'ullanmaslik, ya'ni bu kuch bilan yoki teng bo'lmagan yoki majburlov sharoitida jinsiy tabiatning haqiqiy yoki tahdidli jismoniy kirishini anglatadi;
- 18 yoshga to'lmagan shaxslar bilan jinsiy aloqada bo'lmaslik, oldindan nikohdan o'tgan hollar bundan mustasno;
- shartnomaning ekologik va ijtimoiy jihatlari, shu jumladan salomatlik va xavfsizlik masalalari, jinsiy maqsadda foydalanish va zo'ravonlik (SEA) va jinsiy zo'ravonlik (SH) bo'yicha taqdim etiladigan tegishli o'quv kurslarini yakunlash;
- ushbu Odob-axloq qoidalarining buzilishi haqida xabar berish; va
- ushbu Odob-axloq qoidalarining buzilishi haqida bizga yoki Ish beruvchiga xabar bergan yoki Pudratchi xodimlarining shikoyat qilish mexanizmidan yoki loyihaning shikoyatlarni ko'rib chiqish mexanizmidan foydalanadigan har qanday shaxsga nisbatan jazo qo'llamaslik.

Muammoli savolni ko'tarish

Agar biron-bir shaxs ushbu Odob-axloq qoidalarining buzilishi bo'lishi mumkin deb hisoblagan yoki o'ziga nisbatan boshqacha munosabatda bo'lgan xatti-harakatni kuzatsa, u zudlik bilan ushbu muammo haqida xabar berishi kerak. Buni quyidagi usullardan birida amalga oshirish mumkin:

1. Ushbu manzilga yozma ravishda [ ] yoki telefon orqali [ ] yoki shaxsan [ ] ga murojaat qilish [jinsiy maqsadda foydalanish, jinsiy zo'ravonlik va zo'ravonlik holatlarini ko'rib chiqishda tegishli tajribaga ega bo'lgan Pudratchining ijtimoiy masalalar bo'yicha eksperti nomini kiriting yoki agar bunday shaxs Shartnoma bo'yicha talab etilmasa, Pudratchi tomonidan ushbu masalalarni hal qilish uchun tayinlangan boshqa shaxsni kiriting]; yoki
2. Pudratchining ishonch telefoniga (agar mavjud bo'lsa) murojaat qilish uchun [ ] ga qo'ng'iroq qiling va xabar qoldiring.

Agar bunday da'volar to'g'risida xabar berish mamlakat qonunchiligida belgilanmagan bo'lsa, shaxsning shaxsi maxfiy saqlanadi. Anonim shikoyatlar yoki da'volar ham yuborilishi mumkin va ular tegishli tarzda ko'rib chiqiladi. Biz mumkin bo'lgan huquqbuzarliklar haqidagi barcha xabarlarni jiddiy qabul qilamiz, tekshiramiz va tegishli choralarni ko'ramiz. Biz xizmat ko'rsatuvchi provayderlarga tegishli tavsiyalar beramiz, bu esa taxmin qilingan voqeani boshdan kechirgan odamni qo'llab-quvvatlashga yordam beradi. Ushbu Odob-axloq qoidalari bilan taqiqlangan har qanday xatti-harakat haqida yaxshi niyat bilan xabar bergan har qanday shaxsга nisbatan jazo qo'llanilmaydi. Bunday jazo ushbu Odob-axloq qoidalarining buzilishi hisoblanadi.

## **ODOB-AXLOQ QOIDALARINI BUZISH OQIBATLARI**

Pudratchi xodimlari tomonidan ushbu Odob-axloq qoidalarining har qanday buzilishi jiddiy oqibatlarга olib kelishi mumkin, jumladan, tugatish va mumkin bo'lgan yuridik organlarга murojaat qilish.

### **PUDRATCHI XODIMLARI UCHUN:**

Men ushbu Odob-axloq qoidalarini o'zim tushunadigan tildagi nusxasini oldim. Agar menda ushbu Odob-axloq qoidalari bo'yicha savollarim bo'lsa, so'rov bilan [pudratchining tegishli tajribaga ega bo'lgan aloqador shaxs(lar)ni nomini kiriting] murojaat qilishim mumkinligini bilaman.

Pudratchi xodimining nomi: [nomini kiriting]

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

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

Pudratchining vakolatli vakilining qarshi imzosi:

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

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

1-ILOVA: Jinsiy maqsadda foydalanish va suiiste'mollikni (SEA) tashkil etuvchi xatti-harakatlar va jinsiy zo'ravonlikni (SH) tashkil etuvchi xatti-harakatlar

### **ODOB-AXLOQ QOIDALARI SHAKLIGA 1-ILOVA**

**JINSIY MAQSADDA FOYDALANISH VA ZO'RAVONLIKNI TASHKIL ETUVCHI XATTI-HARAKATLAR (SEA) VA JINSIY ZO'RAVONLIKNI TASHKIL ETUVCHI XATTI-HARAKATLAR (SH)**

Quyidagi to'liq bo'lmagan ro'yxat taqiqlangan xatti-harakatlar turlarini ko'rsatishga qaratilgan.

(1) Jinsiy maqsadda foydalanish va zo'ravonlik misollari quyidagilardan iborat, ammo ushbu ro'yxat bular bilan chegaralanmagan:

- Pudratchining xodimi jamiyat a'zosiga jinsiy aloqa evaziga ish joyi bilan bog'liq ishlarni (masalan, ovqat pishirish va tozalash) topib berishi mumkinligini aytadi.
- Uy xo'jaliklariga elektr energiyasini ulash bilan shug'ullanuvchi pudratchining xodimi jinsiy aloqa evaziga ayollar tomonidan boshqariladigan uy xo'jaliklarini elektr tarmog'iga ulashlari mumkinligini aytadi.
- Pudratchining xodimi jamiyat a'zosini zo'rlaydi yoki boshqa tarzda jinsiy tajovuz qiladi.
- Pudratchining xodimi, agar u jinsiy aloqada bo'lmasa, loyiha maydoniga kirishni rad etadi.

- Pudratchining xodimi Shartnoma bo'yicha ishga joylashish uchun ariza bergan shaxsga, agar u bilan jinsiy aloqada bo'lsa, uni ishga olishini aytadi.

(2) Ish joyida jinsiy zo'ravonlik misollari

- Pudratchining xodimi boshqa Pudratchi xodimlarining tashqi ko'rinishi (ijobiy yoki salbiy) va jinsiy jozibadorligi haqida fikr bildiradi.
- Pudratchining xodimi boshqa Pudratchi xodimining o'z tashqi ko'rinishi haqida aytgan so'zlaridan shikoyat qilganda, boshqa Pudratchining xodimi esa uning kiyinish uslubiga ko'ra o'zi buni so'rab olayotganini ta'kidlaganda.
- Pudratchi yoki Ish beruvchining xodimlariga boshqa Pudratchi xodimlari tomonidan nomaqbul teginish.

Pudratchining xodimi boshqa Pudratchining Xodimiga, agar u o'zining yalang'och fotosuratlarini yuborsa, ish haqini oshirishi yoki lavozimini ko'tarib berishini aytganda.