IJRO.GOV.UZ tizimi orqali ERI bilan tasdiqlangan, Hujjat kodi: NT15773572

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
TA’LIM VA ILM-FAN VAZIRLIGI
JIZZAX POLITEXNIKA INSTITUTI REKTORINING
B U Y R U G‘ I

2026-yil 26-noyabr **536-AF son** **Jizzax shahri**

Ta’lim va ilm-fan vazirligining 2026-yil 20-noyabrdagi 52-son buyrug‘i ijrosi to‘g‘risida

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2026-yil 28-sentabrdagi 518-son qarori hamda O‘zbekiston Respublikasi Ta’lim va ilm-fan vazirligining 2026-yil 20-noyabrdagi 52-son “O‘zbekiston Respublikasi Ta’lim va ilm-fan vazirligida mehnat sohasida tazyiq va zo‘ravonlik holatlariga yo‘l qo‘yilishini oldini olish bo‘yicha ichki mehnat tartib qoidalarini tasdiqlash to‘g‘risida”gi buyrug‘i ijrosini ta’minlash, institutda tazyiq va zo‘ravonlik holatlarining oldini olish, xodimlarning sha’ni va qadr-qimmatini hurmat qilishga asoslangan sog‘lom mehnat muhitini shakllantirish maqsadida

BUYURAMAN:

1. O‘zbekiston Respublikasi Ta’lim va ilm-fan vazirligining 2026-yil 20-noyabrdagi 52-son buyrug‘i rahbarlik va ijro uchun qabul qilinsin.

2. Institutning mehnat sohasida tazyiq va zo‘ravonlik holatlariga yo‘l qo‘yilishini oldini olish bo‘yicha ichki mehnat tartib qoidalari ilovaga muvofiq tasdiqlansin.

3. Xodimlar bo‘limi boshlig‘i (A.Xazratqulov)ga:

3.1. Institutda mehnat sohasida tazyiq va zo‘ravonlik holatlariga yo‘l qo‘yilishini oldini olish bo‘yicha ichki mehnat tartib qoidalarining maqsad va vazifalari bilan institutning barcha xodimlarini tanishtirish;

3.2. Institutda mehnat sohasida tazyiq va zo‘ravonlik holatlariga yo‘l qo‘yilishini oldini olish bo‘yicha ichki mehnat tartib qoidalari talablariga rioya etilishini ta’minlash vazifalari yuklatilsin.

4. Ushbu buyruq ijrosining nazoratini o‘z zimmamda qoldiraman.

Rektor **A.Usmankulov**

Jizzax politexnika institutida mehnat sohasida tazyiq va zo‘ravonlik holatlariga yo‘l qo‘yilishini oldini olish bo‘yicha

ICHKI MEHNAT TARTIB QOIDALARI

Mazkur Ichki mehnat tartib qoidalari (keyingi o‘rinlarda – Qoidalar) Vazirlar Mahkamasining 2026-yil 28-sentabrdagi 518-son qarori bilan tasdiqlangan Davlat organlari va tashkilotlarida mehnat sohasida xavfsiz va hurmatga asoslangan ish muhitini ta’minlash dasturini joriy etish tartibi to‘g‘risidagi nizom asosida ishlab chiqilgan hamda Jizzax politexnika institutida mehnat sohasida tazyiq va zo‘ravonlikning oldini olish, murojaatlarni ko‘rib chiqish hamda ishtirokchilarni himoya qilish tartibini belgilaydi.

1-bob. Umumiy qoidalar

1. Qoidalar Jizzax politexnika instituti (keyingi o‘rinlarda — Institut) uchun mehnat sohasida tazyiq va zo‘ravonlik holatlariga yo‘l qo‘yilishini oldini olish bo‘yicha ichki mehnat tartib-qoidalari hisoblanadi.

2. Ushbu Qoidalar Institutdagi lavozimi va maqomidan qat’i nazar, barcha xodimlarga nisbatan tatbiq etiladi.

3. Qoidalar Institut faoliyati doirasida, shu jumladan ish joyida, masofaviy ishlashda, Institut hududida, xizmat safarida, malaka oshirish jarayonida, xizmat tadbirlarida, xizmat vazifalarini bajarishda, axborot-kommunikatsiya vositalaridan foydalanishda hamda mehnat yoki xizmat majburiyatlarini bajarish bilan bevosita bog‘liq boshqa holatlarda qo‘llaniladi.

Ishga borish yoki ishdan qaytish vaqtida sodir bo‘lgan hodisalar ushbu Qoidalar doirasida ko‘rib chiqilishi uchun ularning xodimning mehnat yoki xizmat faoliyati, xizmat vazifalari yoxud Institut bilan bog‘liqligi aniqlanishi lozim. Bunda Institutning vakolatlari doirasi hisobga olinib, xodimlarning shaxsiy hayotiga va Institut faoliyatiga aloqador bo‘lmagan masalalarga asossiz aralashishga yo‘l qo‘yilmaydi.

4. Institut tomonidan xodimlar, shuningdek uning faoliyatida ishtirok etuvchi boshqa shaxslar (keyingi o‘rinlarda – xodimlar)ning huquqlari, sha’ni va qadr-qimmati hamda qonuniy manfaatlarini himoya qilinadigan xavfsiz va hurmatga asoslangan ish muhiti ta’minlanadi.

5. Institutda tazyiq va zo‘ravonlik holatlariga yo‘l qo‘yilmaydi. Lavozim, xizmat mavqei, ish staji, jamoadagi obro‘si, rahbariyatga yaqinligi yoki boshqa holatlar xodimni javobgarlikdan ozod etmaydi.

6. Institut tazyiq va zo‘ravonlik holatlarining oldini olish, tazyiq va zo‘ravonlik holatlari bo‘yicha murojaatlarni ko‘rib chiqish va mazkur jarayonda ishtirokchilarning himoya qilish choralarini ko‘radi.

7. Qonuniy va asoslantirilgan boshqaruv qarorlari, mehnat (xizmat) vazifalarini bajarishni talab qilish, xodim faoliyatini baholash, intizomiy choralarni qo‘llash, xizmat tekshiruvini o‘tkazish hamda rahbarning o‘z vakolatlari doirasida amalga oshirgan boshqa asoslantirilgan va obyektiv harakatlari o‘z-o‘zidan Institutning mehnat sohasida tazyiq va zo‘ravonlik holatlari deb hisoblanmaydi.

8. Institutda xodim tomonidan sodir etilgan tazyiq va zo‘ravonlik holatlari uchun tegishli huquqiy ta’sir choralarini qo‘llash qonunchilikda belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

2-bob. Mehnat sohasida xavfsiz va hurmatga asoslangan ish muhitini ta’minlash

9. Mehnat sohasida xavfsiz va hurmatga asoslangan ish muhitini ta’minlash bo‘yicha vazifalar:

- tazyiq va zo‘ravonlikning har qanday ko‘rinishiga nisbatan murosasiz munosabatni shakllantirish;
- xodimning lavozimi, maqomi va mehnat munosabatlari xususiyatidan qat’i nazar, murojaat qilish imkoniyatini kafolatlash;
- mehnat sohasidagi tazyiq va zo‘ravonlikka oid har qanday (og‘zaki, yozma yoxud elektron) murojaatni “Xavfsiz va hurmatga asoslangan ish muhiti” axborot portali (keyingi o‘rinlarda — Portal) orqali majburiy qayd etish;
- murojaatchi, jabrlanuvchi, guvoh va boshqa ishtirokchilarni himoya qilish hamda ularning shaxsga doir ma’lumotlari daxlsizligini ta’minlash;
- har bir murojaatni adolatli, har tomonlama va to‘liq ko‘rib chiqish;
- ustidan shikoyat tushgan xodimga nisbatan ayblov mazmuni bilan tanishish va o‘zini o‘zi himoya qilish huquqini ta’minlash;
- jadal jarayonlar — barcha harakatlar, muddatlar, qarorlar va choralar ijrosini Portalda raqamli iz qoldirgan holda qayd etib borish;
- qonunbuzarlikning xususiyati va og‘irlik darajasiga mos keluvchi huquqiy ta’sir choralarini qo‘llash.

3-bob. Institut rahbarining huquqlari va majburiyatlari

10. Institut rahbari quyidagilarga majbur:

- xodimlarni tazyiq va zo‘ravonlik shakllari, murojaat qilish tartibi hamda himoya choralari to‘g‘risida xabardor qilish;
- mas’ul xodimni tayinlash va uning o‘z vazifalarini to‘liq bajarishi uchun zarur sharoitlarni ta’minlash;
- xodimlarning tazyiq va zo‘ravonlikning oldini olish bo‘yicha majburiy, qisqa muddatli trening kurslaridan o‘tishini tashkil etish;

– murojaatchilar, jabrlanuvchilar, guvohlar va jarayonning boshqa ishtirokchilarini himoya qilish, ularning ma’lumotlari xavfsizligini ta’minlash hamda Institutda xavfsiz ish muhitini tiklash choralarini ko‘rish;
– shaxsiy namuna ko‘rsatgan holda yuksak axloqiy muloqot muhitini qo‘llab-quvvatlash, bo‘linmalarda xavfsiz ish muhitini ta’minlash va aniqlangan qonunbuzarliklarga o‘z vaqtida huquqiy ta’sir choralarini qo‘llash.

11. Institut rahbariga quyidagilar taqiqlanadi:

– murojaat qilishga to‘sqinlik qilish, uni rahbariyat yoki boshqa mansabdor shaxslar bilan oldindan kelishishni talab qilish;
– tazyiq va zo‘ravonlik holatlariga oid axborotni yashirish;
– murojaatdan voz kechishga majburlash yoki jarayon ishtirokchilariga har qanday shaklda bosim o‘tkazish.

4-bob. Institutda xodimlarning huquq va majburiyatlari

12. Xodimlar quyidagi huquqlarga ega:

– Institutda xavfsiz va shaxsiy qadr-qimmat hurmat qilinadigan ish muhitida faoliyat yuritish;
– tazyiq va zo‘ravonlik holatlari (yoki ularning xavfi) mavjud bo‘lganda, Portal yoki boshqa belgilangan kanallar orqali erkin murojaat yo‘llash;
– murojaat jarayonida shaxsga doir ma’lumotlarining to‘liq maxfiyligi ta’minlanishi hamda har qanday ta’qib yoki bosimdan qonuniy himoyalanish;
– yuborilgan murojaatni ko‘rib chiqish natijalari va o‘ziga nisbatan qo‘llanilgan qo‘llab-quvvatlash choralari to‘g‘risida batafsil axborot olish.

13. Xodimlar quyidagilarga majbur:

– ichki mehnat tartibi va odob-axloq qoidalariga qat’iy rioya qilish, hamkasblari hamda mehnat jarayonining boshqa ishtirokchilari bilan o‘zaro hurmat asosida muloqot qilish;
– ish faoliyati davomida tazyiq va zo‘ravonlikning har qanday shaklini sodir etmaslik;
– murojaat qilgan, jabrlangan yoki jarayonda guvoh sifatida ishtirok etayotgan shaxslarni har qanday shaklda ta’qib ostiga olmaslik;
– tazyiq va zo‘ravonlikning oldini olish bo‘yicha tashkil etiladigan majburiy qisqa trening kurslarini muntazam ravishda o‘tash;
– mehnat munosabatlari davomida o‘ziga ma’lum bo‘lgan boshqa shaxslarning shaxsga doir (maxfiy) ma’lumotlarini oshkor qilmaslik.

5-bob. Mehnat sohasida taqiqlangan xatti-harakatlar

14. Ish beruvchi, mansabdor shaxslar va xodimlarga mehnat munosabatlari davrida quyidagi tazyiq va zo‘ravonlik shakllarini sodir etish qat’iyan taqiqlanadi:

– xodimga nisbatan bir marta yoki takroran sodir etilgan, uning sha’ni va qadr-qimmatini kamsituvchi, qo‘rqituvchi yoki adovatli ish muhitini yaratuvchi nomaqbul harakatlar (harakatsizlik), shuningdek, ishchanlik sifatlariga bog‘liq bo‘lmagan belgilar bo‘yicha asossiz kamsitish;
– xodimning hayoti va sog‘lig‘iga tajovuz qiluvchi, turli darajadagi tan jarohati yetkazish bilan bog‘liq bo‘lgan yoki jismoniy kuch ishlatish bilan tahdid qiluvchi g‘ayrihuquqiy harakatlar;
– shaxsning roziligisiz shahvoniy xususiyatga ega harakatlarni sodir etish, jinsiy aloqaga majburlash, shuningdek, jinsiy xususiyatga ega harakatlar evaziga mehnatda imtiyozlar va’da qilish yoki rad etilganda mansab istiqbollariga salbiy ta’sir o‘tkazish bilan tahdid qilish;
– lavozim bo‘ysunuvidan bosim o‘tkazish, majburlash, shaxsiy manfaat olish yoxud xodimni ishdan bo‘shash darajasiga yetkazuvchi noqulay sharoitlarni qasddan yaratish;
– murojaatchi, jabrlanuvchi yoki guvohlarning irodasiga zid ravishda ularni, ularning yaqinlarini muntazam kuzatish, izidan tushish, aloqa o‘rnatishga urinish (shu jumladan, telefon, ijtimoiy tarmoq va Internet orqali) va xavfsizlik bo‘yicha asosli qo‘rquv uyg‘otish.

15. Murojaatlarni ko‘rib chiqishga mas’ul bo‘lgan shaxslarga quyidagilar taqiqlanadi:
– tazyiq va zo‘ravonlik holatlari bo‘yicha murojaatlarni qabul qilish, Portalda ro‘yxatga olish va ko‘rib chiqishdan bosh tortish yoki ularni yashirish;
– murojaatchiga, jabrlanuvchiga yoki guvohlarga bosim o‘tkazish, murojaatdan voz kechishga majburlash;
– tekshiruvga oid hujjatlar va ma’lumotlarni yo‘q qilish, yashirish, buzib ko‘rsatish yoxud soxtalashtirish.

6-bob. Tazyiq va zo‘ravonlik holatlari bo‘yicha murojaat qilish

16. Portal to‘liq yo‘lga qo‘yilgunga qadar murojaatlar ushbu Qoidalarda belgilangan muqobil kanallar (yozma shaklda yoki mas’ul xodimga bevosita) orqali qabul qilinadi va ko‘rib chiqiladi.

Xodimlar Portaldan tashqari bevosita Institutning mas’ul xodimiga, yuqori turuvchi organga yoxud vakolatli huquqni muhofaza qiluvchi organlarga murojaat qilish huquqiga ega. Portaldan foydalanish boshqa qonuniy usullarda murojaat qilish huquqini cheklamaydi.

Tazyiq va zo‘ravonlik holatlari bo‘yicha murojaat berish muddati cheklanmaydi. Biroq aybdor shaxsni intizomiy javobgarlikka tortish masalasi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilangan muddatlar (intizomiy nojo‘ya harakat sodir etilgan kundan boshlab 6 oy, moliyaviy-xo‘jalik faoliyatini yoki taftish natijasida esa 2 yil) o‘tmagan bo‘lsagina ko‘rib chiqiladi.

17. Murojaat jabrlangan shaxs, boshqa xodim, guvoh yoki tazyiq va zo‘ravonlik holati haqida ma’lumotga ega bo‘lgan har qanday shaxs tomonidan ochiq, maxfiy yoki anonim shaklda berilishi mumkin.

18. Murojaatda tazyiq va zo‘ravonlik holatining xususiyatidan kelib chiqib, mavjud ma’lumotlar (holat sodir etilgan bo‘linma, taxminiy davr yoki aloqa kanali, harakatning mazmuni, ishtirokchilar va guvohlar) bayon etiladi hamda agar mavjud bo‘lsa, asoslovchi materiallar (audio, video, skrinshot, yozishmalar va h.k.) ilova qilinadi.

19. Murojaatda ayrim ma’lumotlarning to‘liq emasligi yoki noaniqligi uni ro‘yxatga olishni yoxud ko‘rib chiqishni rad etish uchun asos bo‘lmaydi.

Mas’ul shaxslar tomonidan murojaatni yashirish, ro‘yxatga olishni rad etish, Portalga kiritmaslik yoki u bo‘yicha tekshiruv boshlamaslik qat’iyan taqiqlanadi.

20. Murojaatdagi ma’lumotlarning tekshiruv davomida o‘z tasdig‘ini topmagani (agar unda qasddan tuhmat qilish alomatlari bo‘lmasa) murojaatchini javobgarlikka tortishga asos bo‘lmaydi va uning takroriy murojaat qilish huquqini cheklamaydi.

Boshqa xodimga qasddan ziyon yetkazish, uni obro‘sizlantirish maqsadida bila turib yolg‘on murojaat qilish (tuhmat qilish) qonunchilikda belgilangan tartibda intizomiy, ma’muriy yoki jinoiy javobgarlikka tortish uchun asos bo‘ladi.

7-bob. Tazyiq va zo‘ravonlikka oid murojaatlarni ko‘rib chiqish tartibi va muddatlari

21. Institutning barcha xodimlaridan (shu jumladan, o‘rindoshlar, muddatli shartnomadagilar, masofadan va uyda ishlovchilar) kelib tushgan murojaatlar rahbar tomonidan tayinlangan mas’ul xodim tomonidan ko‘rib chiqiladi.

Mas’ul xodim:

- murojaatlarni Portal orqali ro‘yxatga olish (tizimdan tashqarida kelib tushganlarini bir ish kuni ichida Portalga kiritish) va dastlabki baholashni o‘tkazadi;
- ishtirokchilarga (murojaatchi, jabrlanuvchi, guvoh) jarayon tartibi, himoya va ko‘mak choralarini tushuntiradi;
- vaqtinchalik himoya choralarini qo‘llash yuzasidan rahbarga asoslantirilgan bildirgi kiritadi;
- tekshiruv xulosasini rahbarga taqdim etish va belgilangan choralar ijrosini Portalda nazorat qiladi.

22. Mas’ul xodim murojaatni ko‘rib chiqishda manfaatlar to‘qnashuvi, shaxsiy manfaatdorlik yoki xolis ko‘rib chiqishga to‘sqinlik qiluvchi boshqa holatlar mavjud bo‘lganda murojaatni ko‘rib chiqishga haqli emas.

23. Tekshiruv jarayoni qat’iy ravishda maxfiylik, xolislik, to‘liqlik, jabrlanuvchining xavfsizligi va qadr-qimmatini ustuvor qo‘yish hamda unga takroriy ruhiy zarar yetkazmaslik tamoyillari asosida olib boriladi.

24. Murojaat bo‘yicha tekshiruv rahbar tomonidan tekshiruv tayinlangan kundan boshlab 15 kun ichida yakunlanadi. Asosli hollarda (qo‘shimcha o‘rganish talab etilganda) tekshiruv muddati Institut rektori qarori bilan bir marta, ko‘pi bilan 30 kungacha uzaytirilishi mumkin. Bu haqda mas’ul xodim murojaatchi va jabrlanuvchiga Portal orqali (yoki yozma ravishda xabarnoma yuborish bilan) 1 ish kuni ichida rasmiy xabar beradi.

25. Murojaat Institut rektori, uning o‘rinbosarlari, mas’ul xodimning o‘zi yoki uning bevosita rahbari (yoxud ularga bevosita bo‘ysunuvchi shaxslar) ustidan berilgan bo‘lsa, shuningdek manfaatlar to‘qnashuvi mavjud bo‘lsa, murojaat vertikal tartibda yuqori turuvchi organ tomonidan ko‘rib chiqiladi.

26. Ustidan murojaat berilgan xodim ayblov mazmuni bilan zarur hajmda (maxfiylikni buzmagan holda) tanishish, tushuntirish xati berish va isbotlovchi materiallar taqdim etish orqali o‘zini o‘zi himoya qilish huquqiga ega. Uning tushuntirish berishdan bosh tortishi holatni tan olish yoki rad etish sifatida baholanmaydi, balki tekshiruv mavjud dalillar asosida davom ettiriladi.

27. Jarayonga faqat holatni aniqlash uchun zarur bo‘lgan eng kam sonli shaxslar jalb etiladi. Jabrlanuvchiga ayblovchi, kamsituvchi va uning shaxsiy hayotiga taalluqli bo‘lgan savollar berish taqiqlanadi.

Shuningdek, guvohning tushuntirish berishdan bosh tortishi unga nisbatan hech qanday salbiy oqibat yoki intizomiy jazo keltirib chiqarmaydi.

28. Tekshiruv natijasida mas’ul xodim holat tasdiqlanganligi yoki tasdiqlanmaganligi to‘g‘risida asoslantirilgan yakuniy xulosa tayyorlaydi va qaror qabul qilish (intizomiy jazo qo‘llash yoki ishni tugatish) uchun rahbarga kiritadi. Xodimning harakatlarida ma’muriy huquqbuzarlik yoki jinoyat alomatlari aniqlansa, to‘plangan materiallar zudlik bilan vakolatli huquqni muhofaza qiluvchi organlarga yuboriladi.

8-bob. Tazyiq va zo‘ravonlik holatlarining profilaktikasi va xavflarni baholash

29. Institutda tazyiq va zo‘ravonlik holatlarining oldini olish tizimi quyidagi chora-tadbirlarni qamrab oladi:

- xodimlarni ushbu Qoidalar, taqiqlangan xatti-harakatlar shakllari va himoya mexanizmlari bilan muntazam tanishtirib borish;
- xodimlar uchun tazyiqlarning oldini olish bo‘yicha davriy o‘quv kurslari va treninglar tashkil etish;
- murojaat qilish tartibi rasmiy veb-sayti, ichki korporativ tarmog‘i va axborot-kommunikatsiya vositalariga majburiy joylashtirish.

MXC9787

30. Institutdagi ma’naviy-ruhiy muhitni sog‘lomlashtirish va tazyiq xavflarini aniqlash maqsadida tashkiliy muhitni tahlil qilish (anonim so‘rovnomalar, suhbatlar o‘tkazish) yiliga kamida bir marta amalga oshiriladi.

Institut yoki uning muayyan tarkibiy bo‘linmasida takroriy murojaatlar soni ortganda yoxud tazyiq holatlari bo‘yicha ayblovlar isbotlanganda, rahbarning topshirig‘iga asosan zudlik bilan rejadan tashqari baholash o‘tkaziladi.

Baholash yakunlari bo‘yicha aniqlangan tizimli xavflarni bartaraf etish va xavfsiz ish muhitini tiklash bo‘yicha Amaliy chora-tadbirlar rejasi ishlab chiqiladi hamda mas’ul xodim tomonidan Portalga majburiy tartibda kiritiladi.

Institutning mehnat jamoasi qonunchilikda belgilangan tartibda aniqlangan jinsiy yoki jismoniy zo‘ravonlik, shahvoniy shilqimlik holatlarini mehnat majburiyatlarini bir marta qo‘pol ravishda buzish sifatida, shuningdek xodim tarafidan yoki xodimga nisbatan sodir etilgan tazyiq, ruhiy bosim, kamsitish holatlari hamda murojaat munosabati bilan ta’qib qilish holatlarini mehnat intizomini buzish sifatida baholashni jamoa kelishuvi, jamoa shartnomasi yoki boshqa ichki hujjatlarda belgilashi mumkin.

31. Ish beruvchi Institutda tazyiq va zo‘ravonlik holatlarini keltirib chiqaruvchi quyidagi omillar va sharoitlarni bartaraf etish choralarini ko‘radi:

- lavozim va xizmat mavqeini suiiste’mol qilish holatlariga murosasiz bo‘lish;
- xodimlarning shikoyatlari va ichki murojaatlarini e’tiborsiz qoldirmaslik;
- mukofotlash va intizomiy jazo qo‘llashda shaffof bo‘lmagan, yashirin mezonlardan foydalanishni taqiqlash;
- mehnat munosabatlarida har qanday ko‘rinishdagi kamsituvchi va tengsizlikka asoslangan yondashuvlarning oldini olish.

9-bob. Tazyiq va zo‘ravonlik holatlarida vaqtinchalik himoya va qo‘llab-quvvatlash choralari

32. Jabrlanuvchiga nisbatan bosim, ta’qib, takroriy tazyiq yoki boshqa zarar yetkazish xavfi mavjud bo‘lganda, ish beruvchi (rahbar) vaqtinchalik himoya choralarini qo‘llaydi.

Bevosita xavf-xatar yoki tahdid mavjud bo‘lganda himoya choralari bir ish kuni ichida, boshqa vaziyatlarda esa xavf aniqlangan kundan boshlab uch ish kunidan kechiktirmay joriy etiladi.

33. Jabrlangan xodimning xavfsizligini ta’minlash maqsadida uning roziligi bilan quyidagi choralar ko‘riladi:

- ish joyidagi xonasini o‘zgartirish yoki masofaviy (onlayn) ishlash shakliga o‘tkazish;
- lavozimi va ish haqi (barcha ustama va mukofotlari) to‘liq saqlangan holda vaqtinchalik boshqa teng lavozimga o‘tkazish;

– navbatdan tashqari mehnat ta’tili berish.

Bevosita jismoniy yoki jinsiy tahdid mavjud bo‘lgan alohida hollarda, xodimning xavfsizligini ta’minlash uchun ushbu choralar xodimning roziligisiz ham vaqtinchalik qo‘llanilishi mumkin.

34. Vaqtinchalik himoya choralari intizomiy jazo turi hisoblanmaydi, shaxsning aybdorligini rasman tasdiqlamaydi va tekshiruv natijalariga ta’sir ko‘rsatmaydi.

Mas’ul xodim kamida har o‘n ish kunida Portal orqali ushbu choralarni saqlab turish, o‘zgartirish yoki muddatidan oldin bekor qilish zaruratini qayta baholab boradi.

35. Murojaatchi va jabrlangan xodimga ularning huquqlari bo‘yicha huquqiy maslahat beriladi va jabrlanuvchiga ixtisoslashtirilgan psixologik, tibbiy, ijtimoiy va yuridik yordam berishga ko‘maklashiladi.

36. Murojaatchi va jabrlangan shaxsga huquqlari va murojaat berish tartibi bo‘yicha dastlabki maslahat beriladi, belgilangan tartibda psixologik, tibbiy, ijtimoiy yoki yuridik yordam olishga ko‘maklashiladi.

10-bob. Tazyiq va zo‘ravonlik holatlari bo‘yicha huquqiy ta’sir choralari, shikoyat qilish tartibi va muddatlari

37. Tazyiq va zo‘ravonlik holati o‘z tasdig‘ini topganda, rahbar tekshiruv xulosasi asosida aybdor xodimga nisbatan qonunbuzarlikning og‘irlik darajasiga mutanosib ravishda quyidagi huquqiy ta’sir choralarini qo‘llaydi:

mehnat intizomini buzish sifatida baholanadigan holatlar:

– xodimga nisbatan yoki xodim tomonidan sodir etilgan tazyiq va ruhiy bosim holatlari;
– mehnat sohasidagi kamsitish holatlari;
– tazyiq va zo‘ravonlik yuzasidan qilingan murojaat munosabati bilan xodimni ta’qib qilish holatlari.

ushbu harakatlar mehnat intizomini buzish sifatida malakalanadi va Mehnat kodeksiga muvofiq intizomiy jazo choralari (hayfsan yoki o‘rtacha oylik ish haqining ellik foizidan ortiq bo‘lmagan miqdorda jarima) qo‘llaniladi.

Mehnat majburiyatlarini bir marta qo‘pol buzish sifatida baholanadigan holatlar:

– jinsiy zo‘ravonlik holatlari;
– jismoniy zo‘ravonlik holatlari;
– shahvoniy shilqimlik holatlari.

ular xodim tomonidan mehnat majburiyatlarini bir marta qo‘pol buzish deb baholanadi va ushbu asosga ko‘ra mehnat shartnomasi to‘g‘ridan-to‘g‘ri bekor qilinadi;

– aybdor xodimning jabrlanuvchi bilan birgalikdagi xizmat faoliyatini cheklash, uning bo‘ysunuv tartibini (boshqa bo‘limga o‘tkazish orqali) o‘zgartirish yoki ayrim vakolatlarini cheklash;

– aybdor shaxsni jabrlangan xodimga nisbatan kadrlar, baholash, moliyaviy va boshqa ma’muriy qarorlarni qabul qilish jarayonida ishtirok etishdan butunlay chetlashtirish;
– tazyiq va zo‘ravonlik oqibatida jabrlanuvchiga nisbatan qabul qilingan har qanday nomaqbul qarorni bekor qilish yoki qayta ko‘rib chiqish, xodimning avvalgi mehnat sharoitlari, majburiyatlari yoki ish jadvalini to‘liq tiklash.

38. Murojaat qilgani yoki tekshiruvda ishtirok etgani uchun xodimni ta’qib ostiga olish alohida og‘ir qonunbuzarlik sifatida baholanadi va aybdorga nisbatan eng og‘ir intizomiy jazo (mehnat shartnomasini bekor qilish) qo‘llash uchun asos bo‘ladi.

Tazyiq holati bartaraf etilgandan so‘ng, jabrlanuvchining ish joyidagi holati va xavfsizligi mas’ul xodim tomonidan quyidagi muddatlarda monitoring qilib boriladi:

– jinsiy yoki jismoniy zo‘ravonlik, tizimli tazyiq, tahdid va mansab mavqeini suiiste’mol qilish holatlarida kamida 6 oy davomida;
– boshqa holatlarda 3 oy davomida.

39. Murojaatchi, jabrlanuvchi yoki ustidan murojaat berilgan shaxs qo‘llanilgan huquqiy ta’sir chorasi (yoki tekshiruv natijasi) to‘g‘risida xabarnoma olgan kundan boshlab o‘ttiz ish kuni ichida Portal orqali yuqori turuvchi organga shikoyat qilish huquqiga ega.

Portal orqali berilgan shikoyat natijasidan norozi bo‘lgan taraflar qonunchilik hujjatlariga muvofiq sudga murojaat qilishlari mumkin.

Bu holat xodimlarning yakka tartibdagi mehnat nizolarini hal etish bo‘yicha Mehnat kodeksida belgilangan boshqa huquqlarini cheklamaydi.

11-bob. Ma’lumotlar xavfsizligini ta’minlash va ta’qib qilishni taqiqlash

40. Tazyiq va zo‘ravonlik holatlariga oid barcha materiallar hamda ishtirokchilarning shaxsga doir ma’lumotlari qat’iy ravishda maxfiylik tartiblari asosida himoya qilinadi.

Murojaat materiallaridan faqat xizmat vazifasini bajarish doirasida quyidagilar foydalanishi mumkin:

– Institutning mas’ul xodimi va yakuniy qaror qabul qiluvchi rahbari;
– ish vertikal tartibda ko‘rilayotganda yuqori turuvchi organning vakolatli shaxslari;
– tizimli monitoring va nazoratni amalga oshiruvchi vakolatli davlat organi (Komissiya/Agentlik).

41. Maxfiy shaklda yuborilgan murojaat muallifining shaxsi faqat mas’ul xodimga ma’lum bo‘ladi. Murojaatchining shaxsi uning yozma roziligisiz uchinchi shaxslarga oshkor qilinmaydi (inson hayotiga bevosita jismoniy tahdid mavjud bo‘lgan yoki qonunchilikda to‘g‘ridan-to‘g‘ri ko‘rsatilgan alohida holatlar bundan mustasno).

Ma’lumotlarni qonunga xilof ravishda olish, oshkor etish yoki tarqatish intizomiy, ma’muriy va jinoiy javobgarlikka sabab bo‘lishi mumkin.

42. Jarayon ishtirokchilarini (murojaatchi, jabrlanuvchi, guvoh, mas’ul xodim) himoya qilish maqsadida quyidagi shakllarda ta’qib ostiga olish qat’iyan taqiqlanadi:

– ishtirokchilarga asossiz salbiy xizmat tavsifnomalari berish yoki past baholash;
– tezkor loyihalar, malaka oshirish, o‘qish yoki stajirovkalardan asossiz chetlatish;
– jamoada sun’iy ravishda yakkalab qo‘yish (boykot qilish) yoki mehnat sharoitlarini yomonlashtirish;
– guvohlarga bosim o‘tkazish yoki dalillarni yo‘q qilishga urinish.

Ushbu harakatlar Mehnat qonunchiligida belgilangan tartibda intizomiy javobgarlikka sabab bo‘lishi mumkin.

43. Murojaatga oid barcha elektron hujjatlar, audio-video yozuvlar va tekshiruv materiallari ishni ko‘rib chiqish yakunlangan kundan boshlab besh yil davomida Institutda xavfsiz saqlanadi. Muddat tugagach, materiallar qonunchilikda belgilangan tartibda yo‘q qilinadi yoki doimiy arxivga o‘tkaziladi.

12-bob. Yakuniy qoidalar

44. Mazkur Qoidalar bilan tartibga solinmagan masalalar O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, Vazirlar Mahkamasining 2026-yil 28-sentabrdagi 518-son qarori bilan tasdiqlangan hujjatlar hamda boshqa qonunchilik hujjatlariga muvofiq hal etiladi. Mazkur Qoidalar talablarini buzgan shaxslar qonunchilikda belgilangan tartibda javobgar bo‘ladi.

MXC9787