

Қорақалпоғистон тиббиёт институти

Кузатув кенгашининг

2022 йил “27” октябрдаги

5-сон баёни билан


ТАСДИҚЛАНГАН

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ СОҒЛИҚНИ САҚЛАШ ВАЗИРЛИГИ

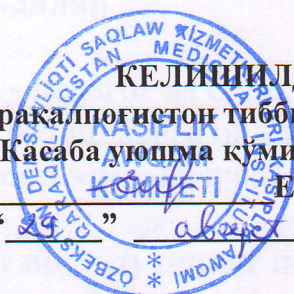
ҚОРАҚАЛПОҒИСТОН ТИББИЁТ ИНСТИТУТИ

Педагог ва бошқа ходимларни ишга қабул қилиш, ишдан озод
этиш ва ички ротациясига оид тартиби

ТАСДИҚЛАЙМАН
Қорақалпоғистон тиббиёт институти
ректори, профессор
О.А.Атаниязова
“ 29 ” август 2022 й.



КЕЛИШИЛДИ
Қорақалпоғистон тиббиёт институти
Қасаба уюшма кумитаси раиси
Е.Есенбекова
“ 29 ” август 2022 й.



Қорақалпоғистон тиббиёт институти 230100 Нукус шаҳри, А.Досназаров кўчаси,

106 уй, тел 612228432

Мазкур тартиб Институт Кенгашининг 2022 йил 29 август мажлисида
муҳокама қилинди ва тасдиқланди.

Нукус

Қорақалпоғистон тиббиёт институти педагог ва бошқа ходимларни ишга қабул қилиш, ишдан озод этиш ва ички ротациясига оид тартиби

Қорақалпоғистон тиббиёт институти (кейинги ўринларда институт) педагог ва бошқа ходимларни ишга қабул қилиш, ишдан озод этиш ва ички ротациясига оид тартиби Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексига, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 24 декабрдаги ПҚ-60 ва ПҚ-61-сон қарори, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019-йил 3 декабрдаги 967-сон қарори, Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги томонидан ишлаб чиқилган “Тармоқ тариф малака йўриқномасига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июндаги 746 тартиб рақами билан рўйхатга олинган “Қорхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари”га Ўзбекистон Республикаси Олий таълим муассасаларининг Намунавий Ички тартиб қоидалари ҳамда Уставини тасдиқлаш ҳақида”ги 257-сонли буйруғи, Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2022-йил 17 октябрдаги 1/25-5/4-1645-сонли хатига мувофиқ ишлаб чиқилган.

1-боб. Умумий қоидалар

1. Қорақалпоғистон тиббиёт институти - педагог ва бошқа ходимларни ишга қабул қилиш, ишдан озод этиш ва ички ротациясига оид тартиби:

- Меҳнат шартномасини тузиш, ишдан озод этиш ва ички ротацияга оид масалалар

1.1. Тартиб Қорақалпоғистон тиббиёт институтининг педагоглари ва ходимлари касаба уюшма қўмитаси билан келишиб, Ректор томонидан тасдиқланган кундан бошлаб кучга киради.

1.2. Тартибга риоя қилиш иш берувчи ҳамда ходимлар учун мажбурий ҳисобланади, уни бажармаслик қонунчиликда белгиланган тартибда жовобгар бўлиб хизмат қилади.

1.3. Мазкур Қоидаларда қуйидаги асосий тушунчалардан фойдаланилади:

ходим – белгиланган ёшга етган ҳамда олий таълим муассасаси билан меҳнат шартномасини тузган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар;

меҳнат шартномаси – ходим билан олий таълим муассасаси ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишув;

профессор-ўқитувчилар – кафедра мудири, профессор, доцент, катта ўқитувчи, ўқитувчи лавозимига ишга қабул қилинган ходимлар;

2. Ушбу Тартиб олий таълим муассасасининг ички меҳнат тартиби, олий таълим муассасаси, раҳбарият, ходимларнинг бурчлари, шунингдек,

ишга қабул қилиш, меҳнат шартномасини ўзгартириш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш, таълим ва тарбия жараёнини ташкил этиш тартиби, меҳнат интизоми, иш вақти, дам олиш вақти ва ундан фойдаланиш, шу билан бирга ишдаги ютуқлар учун рағбатлантириш, меҳнат ва ўқув интизомини бузганлик учун жавобгарлик, олий таълим муассасаси ҳудуди ва бинолар ичидаги тартиб ҳамда иш берувчи билан ходим ўртасида юзага келадиган бошқа ҳуқуқий муносабатларга оид масалаларни тартибга солишга хизмат қилади.

2-боб. Меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш

1-§. Меҳнат шартномасини тузиш

3. Ходим билан институт ўртасидаги меҳнат муносабатлари улар ўртасида тузилган меҳнат шартномаси асосида вужудга келади.

Меҳнат шартномаси куйидагиларга асосланиб тузилади:

- замонавий педагогик технологиялардан кенг фойдалана оладиган ва илмий изланиш олиб борадиган профессор-ўқитувчиларни танлаш мақсадида институт ҳамда профессор-ўқитувчилар ўртасида бир йиллик муддатли шартномалар тузилади (*ЎР Вазирлар Маҳкамасининг 03.12.2019й. 967-сон қарори 3 банди 4-хат боши*).

- 2022/2023 ўқув йилидан бошлаб ҳорижий тил йўналишига ўқитувчи лавозимига талабгорларни ишга қабул қилишда улардан С1 даражадаги миллий ёки унга тенглаштирилган мос даражадаги халқаро сертификатни иш берувчига тақдим қилиниши шарт (*Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2022-йил 17 октябрдаги 1/25-5/4-1645-сонли хати*).

- амалда ишлаётган ҳорижий тиллар ўқитувчиларига С1 даражадаги миллий ёки унга тенглаштирилган мос даражадаги халқаро сертификатларни олишлари учун тарафларнинг манфаатларига мувофиқ келадиган расмий огоҳлантириш (2023 йил 1 февралга қадар) бериш. Бунда ўқитувчиларга огоҳлантириш беришда Меҳнат кодексининг 102 моддаси биринчи қисми 1 бандидаги огоҳлантириш муддати билан боғлиқ талабларига қатъий роя этиш (*Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2022-йил 17 октябрдаги 1/25-5/4-1645-сонли хати*).

4. Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахс куйидаги ҳужжатлар:

доимий яшаш ёки вақтинча рўйхатдан ўтган манзили кўрсатилган паспорт ёки унинг ўрнини босадиган бошқа ҳужжат;

меҳнат дафтарчаси (биринчи маротаба ишга кираётган шахслар бундан мустасно);

ҳарбий хизматга мажбурлар ёки чақирилувчиларга тегишли ҳарбий билет ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳнома;

қонунчилик ҳужжатларига мувофиқ бажарилишига фақат махсус тайёргарликка эга бўлган шахсларгина қўйилиши мумкин бўлган ишга кириш вақтида ишга кирувчининг олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртини битирганлик тўғрисидаги дипломи, мазкур ишни бажариш ҳуқуқини берувчи гувоҳнома (чет давлатлар ҳудудида олинган диплом Ўзбекистон Республикаси қонунчилик ҳужжатлари билан белгиланган тартибда нострификацияланган (эквивалентлиги қайд этилган)лиги ҳақида тегишли гувоҳномаси);

ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан олган маълумотномани тақдим этади.

Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахсдан қонун ҳужжатларида кўрсатилмаган ҳужжатларни талаб қилиш тақиқланади.

Ишга кираётган шахснинг паспорти ёки шахсини тасдиқловчи бошқа ҳужжати ҳақиқий бўлмаса, уни ишга қабул қилиш рад этилиши мумкин.

5. Тақдим этилган мазкур Қоидаларнинг 4-банди иккинчи-олтинчи хатбошиларида кўрсатилган ҳужжатларнинг тўлиқлиги текшириб кўрилгач, ишга кираётган шахс томонидан ариза ёзилади ва олий таълим муассасасида рўйхатдан ўтказилади. Аризада ишга кирувчининг исми, фамилияси, отасининг исми тўлиқ, қисқартиришсиз, ишга кираётган лавозими эса штат жадвалида белгиланган лавозимга мос ҳолда ёзилиши шарт.

6. Ишга қабул қилинаётган ходим билан иш берувчи ўртасида қўйидагилар ҳақида меҳнат шартномаси тузилади:

ходим ишга қабул қилинаётган лавозим ва иш жойи;

меҳнат шартномаси муддати;

ишнинг бошланиш куни;

тарафларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятлари;

иш вақти ҳамда меҳнат таътили бериш тартиби;

меҳнатга ҳақ тўлаш тартиби;

профессор-ўқитувчиларнинг ҳақ тўлаш тартиби КРІ (Key Performance Indicators – асосий ишлаш кўрестакичи) тизими орқали белгиланади;

меҳнат қонунчилигида назарда тутилган бошқа ҳолатлар.

Меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган ҳолларда ушбу шартнома номуайян муддатга тузилган ҳисобланади.

Муддатли меҳнат шартномасини тузиш меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ амалга оширилади.

Муддатли меҳнат шартномаси асосида ишга қабул қилинган ходимларга ҳар йил якунида ички аттестатсия натижалари, аноним анкета якунларида берилган муносабатлар ва бўлим ёки кафедра мудирларининг тавсияномаси асосида шартнома муддатлари к ўриб чиқилади.

7. Ишга қабул қилинаётган ҳар бир ходим (шу жумладан, ўриндошлик асосида кирувчилар) билан меҳнат шартномаси бир хил юридик кучга эга

бўлган камида икки нусхада ёзма шаклда тузилади ва улар томонларнинг ҳар бирига сақлаш учун топширилади.

Ходимнинг меҳнат шартномаси (контракт) давлат тилида тузилади.

Меҳнат шартномасида тарафларнинг манзиллари кўрсатилади.

Меҳнат шартномаси ходим ва олий таълим муассасаси ректорининг имзоси билан тасдиқланади. Олий таълим муассасаси ректорининг имзоси олий таълим муассасаси гербли муҳри билан тасдиқланади.

8. Олий таълим муассасасининг Кадрлар бўлими томонидан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019-йил 5-декабрдаги 971-сон қарори билан тасдиқланган “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплексида меҳнат шартномаларини рўйхатдан ўтказиш, электрон меҳнат дафтарчаларини шакллантириш ва юритиш тартиби тўғрисидаги низомга мувофиқ ходим ва иш берувчи ўртасидаги меҳнат муносабатлари (меҳнат шартномаларини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш, меҳнат дафтарчасини шакллантириш ҳамда юритиш ва бошқалар) “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплексида рўйхатга олинади.

9. Қонун ҳужжатларига мувофиқ тузилган меҳнат шартномаси томонлар имзолаган кундан бошлаб қонуний кучга киради. Ходим меҳнат шартномасида кўрсатилган кундан бошлаб меҳнат вазифаларини бажаришга киришади. Агар меҳнат шартномасида ишнинг бошланиш куни ҳақида шартлашилмаган бўлса, ходим меҳнат шартномаси имзоланган иш куни (смена)нинг эртасидан кечикмай ишга тушиши лозим.

10. Иш берувчининг рухсати билан ишга қабул қилишни тегишлича расмийлаштирмасдан туриб ишга қўйилган шахс ишга тушган биринчи кундан бошлаб меҳнат шартномаси тузилган деб ҳисобланади.

11. Меҳнат шартномаси тузилганидан кейин иш берувчи меҳнат шартномасининг мазмунига мувофиқ равишда ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқаради ва буйруқ билан имзо қўйдирган ҳолда ходимни таништиради.

12. Олий таълим муассасаси қуйидаги ҳолларда ишга қабул қилишдан бош тортишга ҳақли эмас (*Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018-йил 5-июндаги “Олий таълим муассасаларда таълим сифатини ошириш ва уларнинг мамлакатда амалга оширилаётган кенг қамровли ислоҳотларда фаол иштирокини таъминлаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-375-сон қарори 7-банди бундан мустасно*):

а) иш берувчининг ўзи томонидан ишга таклиф қилинган шахслар;

б) ногиронлар, ўқув муассасаларнинг битирувчилари, уч ва ундан ортиқ фарзандлари бор ёлғиз ота (она), пенсия ёшига яқинлашган шахслар агар улар жойлардаги давлат ҳокимияти органи томонидан муассасага белгиланган энг кам миқдордаги иш ўринлари ҳисобидан ишга йўлланма бўйича маҳаллий меҳнат органлари томонидан юборилган бўлса;

в) ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача болалари бўлган шахслар— тегишинча уларнинг ҳомиладорлиги ёки боласи борлигини важ қилиб;

г) қонунчилик ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

13. Ходим иш берувчидан ишга қабул қилишни рад этиш сабабларини ёзма равишда асослашни талаб қилишга ҳақлидир. Иш берувчи уч кун ичида унга ёзма асос кўрсатиши шарт. Ҳомиладор аёлларга ва уч ёшгача боласи бўлган аёлларга иш берувчининг агар улар шундай талаб билан мурожаат этмаган тақдирда ҳам ишга қабул қилишни рад этиш сабаби ёзма равишда тушунтирилади. Ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганда ходим белгиланган тартибда назорат қилувчи орган ёки судга шикоят қилишга ҳақлидир.

14. Ишга қабул қилиш пайтида меҳнат шартномасида дастлабки синов тўғрисида шартлашилган бўлиши мумкин. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади. Синов тўғрисидаги шарт ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқда акс эттирилади. Дастлабки синов билан ишга қабул қилинган ходимнинг меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиш ҳақидаги ёзув дастлабки синов ҳақидаги шартлар кўрсатилмаган ҳолда киритилади.

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас. Дастлабки синовнинг аниқ муддати (уч ой доирасида) меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви асосида белгиланади. Тарафлар томонидан белгиланган синов муддати тугагунга қадар иш берувчи (синов натижаси қониқарсиз бўлган тақдирда), шунингдек, ходим (меҳнатга оид муносабатларни давом эттириш истаги бўлмаган тақдирда) иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли.

Агар тарафлар томонидан белгиланган синов муддати тугагунга қадар тарафлардан бирортаси меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилмаса, меҳнат шартномасининг амал қилиши давом этади ва уни бундан кейин бекор қилишга умумий асосларда йўл қўйилади.

Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва узрли сабабларга кўра ходим ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди.

Дастлабки синов даврида ходимга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва олий таълим муассасаси ходимлари учун белгиланган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади.

Ходимни бошқа ишга ўтказишда синов муддати белгиланишига йўл қўйилмайди.

Қуйидагилар билан меҳнат шартномаси тузиш даврида дастлабки синов муддати қўлланилмайди:

ҳомиладор аёллар, шунингдек, 3 ёшга тўлмаган боласи бор аёллар;

ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасалари ҳамда олий таълим муассасаларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кираётган битирувчилар;

олти ойгача муддатга ишга қабул қилинаётганлар;

олий таълим муассасаси учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар.

15. Олий таълим муассасасига ишга қабул қилиш белгиланган тартибда тасдиқланган низом талаблари асосида амалга оширилади.

16. Ишга қабул қилиш жараёнида ёки ходим унинг розилиги билан бошқа ишга ўтказилаётганда олий таълим муассасаси:

унга юклатилган меҳнат вазифалари доираси, ҳуқуқ ва мажбуриятлари, меҳнат ва меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари;

мазкур Қоидалар, жамоа шартномаси, лавозим йўриқномаси ва ходимнинг меҳнат фаолиятига оид бошқа ҳужжатлар;

олий таълим муассасасининг Одоб-ахлоқ кодекси;

олий таълим муассасасининг коррупцияга қарши курашиш дастури (сиёсати) билан;

олий таълим муассасаси ходимлари томонидан коррупциявий ҳуқуқбузарликлар содир этишга оғдириш мақсадида мурожаат қилиш ҳолатлари ҳақида хабардор қилиш тўғрисидаги низом;

меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитариясига доир қоидалар билан ходимни таништириши лозим.

17. Олий таълим муассасасида беш кундан ортиқ ишлаган барча ходимларга Кадрлар бўлими томонидан Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисидаги йўриқнома (рўйхат рақами 402, 1998-йил 29-январ) қоидаларига мувофиқ меҳнат дафтарчаси юритилади, ўриндошлик асосида ишловчилар бундан мустасно.

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019-йил 5-декабрдаги 971-сон қарори билан тасдиқланган “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплексида меҳнат шартномаларини рўйхатдан ўтказиш, электрон меҳнат дафтарчаларини шакллантириш ва юритиш тартиби тўғрисидаги низом талабларига асосан “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплексида электрон меҳнат дафтарчаларини шакллантириш ва юритиш таъминланади.

18. Иш берувчи ва олий таълим муассасасининг мансабдор шахслари ходимдан унинг меҳнат мажбуриятларига кирмайдиган ишларни бажариш, қонунга зид ҳаракатларни содир этиш, шунингдек, ходимнинг ёки бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлиғини хавф остига қўядиган, ор-номуси ва шаънини камситадиган ҳаракатлар содир этишни талаб қилишга ҳақли эмас.

Олий таълим муассасаларида хотин-қизлар билан муносабатлар қонунчилик ҳужжатлари талаблари, миллий анъаналар ва ўзаро ҳурмат тамойилларига асосланиши лозим.

2-§. Меҳнат шартномасини ўзгартириш ва бекор қилиш

19. Меҳнат шартларини ўзгартириш Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси талаблари асосида амалга оширилади.

20. Ходим бир неча касб ва лавозимдаги ишларни меҳнат шартномасида кўрсатилган ўзининг асосий иши билан бир қаторда белгиланган иш вақти давомида бажаради.

21. Бир неча касб ва лавозимда ишлаш муайян ёки номуайян муддатга белгиланиши мумкин. Келишилган муддат тугаганидан сўнг бир неча касб ва лавозимда ишлаш ҳақида мазкур ходим билан белгиланган шартлар бекор қилинади. Бир неча касб ва лавозимда ишлаш ва уни бекор қилиш меҳнат шартномасида акс эттирилади ва олий таълим муассасаси ректорининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

22. Меҳнат шартномаси фақат Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига назарда тутилган асослар бўйича ва унда белгиланган тартибда бекор қилиниши мумкин.

23. Ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш ниятида эканлиги ҳақида **икки ҳафта** олдин ариза билан иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириши шарт. Огоҳлантириш муддати ариза рўйхатга олинган санадан қатъи назар, ариза берилган куннинг эртасидан бошланади.

Ходим томонидан берилган ариза у берилган кун ва кейинги кундан кечиктирмай олий таълим муассасаси ректорига тақдим этилади.

Ходимнинг аризаси узрли сабабларга кўра ишни давом эттиришнинг имкони йўқлиги билан боғлиқ бўлса, у берилган кунда олий таълим муассасаси ректори (ректор бўлмаганда унинг ўрнини босувчи шахс)га тақдим этилади.

Қуйидагилар узрли сабаблар жумласига киради:

ҳарбий хизматни ўташ;

таълим муассасаларига ўқишга қабул қилинганлик;

пенсияга чиққанлик;

сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланиш ёки юқори турувчи идоралар номенклатураси (лавозимлар рўйхати)га кирувчи лавозимларга тайинланиш;

ходим ёки унинг парваришига муҳтож бўлган яқин қариндошлари соғлигининг ТМЕК ёки ТМК томонидан берилган тиббий хулосага мувофиқ ҳолати;

ушбу лавозимда ишлашни давом эттиришнинг имкони йўқлиги тўғрисидаги бошқа узрли сабаблар.

24. Ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида исталган вақтда, жумладан, вақтинчалик меҳнатга қобилиятсизлик даври, таътил, хизмат сафари даврида ариза беришга ҳақли. Санаб ўтилган ана шу даврларнинг барчаси меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддати даврига киритилади.

Огоҳлантириш муддати даврида меҳнат шартномасининг шартлари тарафлар томонидан одатдаги тартибда бажарилиши давом эттирилади.

25. Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси, шунингдек, муддатли меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра унинг муддати тугашидан олдин бекор қилишга қуйидаги ҳолларда йўл қўйилади:

олий таълим муассасаси фаолиятида меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб

келган ишлар ҳажми қисқарганда ёхуд тегишли таркибий бўлинмалар тугатилганда;

ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолганда;

ходим ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганда (аввал меҳнат мажбуриятларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга ҳилоф ноҳўя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади);

ходим ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганда;

ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек, меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда;

26. Ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлган даврида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, муассаса бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустасно.

27. Меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган бир марта қўпол бузишга қуйидагилар киради:

ижро интизомини бузиш (Ўзбекистон Республикаси Президентининг қарорлари, фармонлари, фармойишлари ва топшириқларида, Ҳукумат қарорлари ва фармойишлари, Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги ҳайъатининг қарорлари, вазирнинг буйруқлари ва кўрсатмаларида белгиланган вазифаларни амалга оширишни ўз вақтида ва тўлиқ ҳажмда таъминламаганлик);

ишга узрли сабабларсиз келмаслик (ишда узрли сабабларсиз иш куни мобайнида узлуксиз ёки ишда бўлмаган вақтни жамлаб ҳисоблаганда 3 (уч) соатдан кўпроқ вақт бўлмаганлик), профессор-ўқитувчилар учун дарс жадвалига кўра бир иш куни мобайнида дарс жадвалида белгиланган дарс машғулотларини ўз вақтида бошламаслик ёки иштирок этмаслик;

ишга алкоғолли ичимлик, гиёҳвандлик (психотроп) моддаси таъсирида ёки ўзгача тарзда мастлик ҳолатида келиш;

олий таълим муассасасининг мол-мулкига зарар етказиш ёки уни турли хил усуллар билан талон-тарож қилиш (шу жумладан, ўғирлаш);

ходим томонидан мансаб (хизмат) вазифаси (ваколати)ни суиистеъмол қилиши (лавозими бўйича берилган ваколатлардан хизмат манфаатларига зид равишда фойдаланиш) ва ғайриахлоқий кўринишдаги, олий таълим муассасаси ходими деган номга доғ туширувчи хатти-ҳаракатларни содир этиш;

хотин-қизларга тегажоғлиқ қилиш, шаъни ва кадр-қимматини камситадиган ҳаракатлар содир этиш, тазйиқ ўтказиш ва зўравонлик қилиш, ҳуқуқларини бошқача тарзда поймол қилиш;

асоссиз ёки ғайриахлоқий хатти-ҳаракатлари, ОАВ ва ижтимоий тармоқлардаги чиқишлари билан олий таълим муассасасининг ишчанлик обрўси ва манфаатларига путур етказиш ёки зарар етказиши мумкин бўлган хатти-ҳаракатларни содир этиш;

муассаса ходимларининг, жумладан, ўзининг ҳаёти ёки соғлиғига хавф туғдирадиган тарзда техника хавфсизлиги, санитария қоидаларини қўпол равишда бузиш;

ходимлар томонидан вазифаларини бажаришда коррупцияга оид ҳуқуқбузарликлар содир этилишининг олдини олиш тартиби тўғрисидаги низом талабларини қўпол равишда бузиш, яъни ходим:

уни коррупцияга оид ҳуқуқбузарликлар содир этишга кўндириш мақсадида бирор-бир шахс ўзига мурожаат этганлигига доир барча ҳоллар тўғрисида, шунингдек, давлат органларининг бошқа ходимлари томонидан содир этилган шунга ўхшаш ҳуқуқбузарликларнинг ўзларига маълум бўлиб қолган ҳар қандай фактлари ҳақида ўз раҳбарлари, вазирлик тизимида коррупцияга қарши курашиш бўлими ёхуд ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органларни хабардор этмаслиги;

ўз хизмат мавқеидан фойдаланган ҳолда ёки жисмоний ва юридик шахслардан уларнинг манфаатларини кўзлаган ҳолда муайян ҳаракатни бажариши ёки бажармаслиги эвазига бевосита ўзи ёки воситачи орқали пул, қимматли қоғозлар, моддий бойликлар, совғалар, ссудалар, мулкий моҳиятга молик бўлган хизматлар олиши;

бўйсунувидаги ходимнинг ноқонуний қарорлар қабул қилиш ёки коррупциявий хатти-ҳаракатлар содир этишга мажбур этиши;

ходимлар иш жойида бир-бири билан жанжал қилиши, муштлашиши;

хизмат кўрсатилиши учун фуқароларга белгиланган тўловлардан мансабидан фойдаланган ҳолда озод бўлиш орқали мулкий фойда олиши ёки бошқача тарзда имтиёзларга эга бўлишга қаратилган ҳаракатга йўл қўйиши;

бошқарув тартибига қарши жиноятлар, жумладан, мансаб ёки хизмат мавқеини суиистеъмол қилиш билан боғлиқ ҳамда коррупциянинг келиб чиқишига сабаб бўлиши мумкин бўлган ҳолатлар тўғрисида тегишли таркибий бўлинма раҳбарига хабар бермаслиги;

муассаса томонидан ўтказилаётган ўрганиш (текшириш) гуруҳи раҳбари ўрганиш (текшириш)да қатнашаётган ходимлар томонидан мансаб ваколатини суиистеъмол қилиш билан боғлиқ хабар келиб тушган тақдирда бу ҳақида юқори турувчи мансабдор шахсга етказмас ҳамда салбий оқибатлар келиб чиқишининг олдини олиш чораларини кўрмас;

ходимнинг онгли равишда вазирлик тизимида манфаатлар тўқнашувини бошқариш тўғрисидаги низомда белгиланган тартибда манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги маълумотларни қасдан яшириши ёки ўз вақтида тўлиқ ошкор қилмаслиги натижасида хизмат мажбуриятларини

лозим даражада бажармаслигига олиб келса ёки олий таълим муассасасининг қонуний манфаатлари бузилса.

28. Иш берувчи томонидан мазкур Қоидаларнинг 27-бандида кўрсатилган асосларга кўра ходим билан тузилган меҳнат шартномасининг олий таълим муассасаси Касаба уюшмаси қўмитаси розилигини олмасдан бекор қилинишига йўл қўйилмайди, қонунчиликда кўрсатилган ҳолатлар бундан мустасно.

Касаба уюшмаси қўмитасининг ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш масаласи бўйича қабул қилган қарори ҳақида иш берувчига ёзма равишда хабар бериши керак, бундай хабар иш берувчининг ёзма тақдимномаси олинган кундан бошлаб ўн кунлик муддат ичида маълум қилинади.

Иш берувчи касаба уюшмаси қўмитасининг ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмай меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

29. Меҳнат шартномасини бекор қилиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

Охирги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади. Шу куни олий таълим муассасаси ходимга унинг меҳнат дафтарчаси ва меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақида буйруқ нусхасини беради ҳамда у билан ҳисоб-китоб қилинади.

Яқуний қоидалар

Мазкур тартиб билан барча ишга кирувчилар имзо орқали ходимлар бўлими томонидан таништирилади.

Ҳар био ходим қонун ҳужжатлари, мазкур Тартиб, олий таълим муассасасининг бошқа ички ҳужжатлари ва меҳнат шартномасида белгиланган мажбурият ва ҳуқуқларини қонунчиликда назарда тутилган воситалар ва учуллар орқали бажариши ва ҳимоя қилинади. Агар ушбу тартиб қоидалари бузилган тақдирда қонун ҳужжатлари асосида мустахил равишда ёки институт Касаба уюшмаси орқали мурожат этиш ҳуқуқига эга.

ТИЛ ХАТ

Қорақалпоғистон тиббиёт институти ректори томонидан тасдиқланган “педагог ва бошқа ходимларни ишга қабул қилиш, ишдан озод этиш ва ички ротациясига оид тартиби” билан танишдим ва ҳар бир қоидаларга амал қиламан.
