

Бекитемин:

Мектеп директору

Момункулова А.Т.

“ 15 ” 01 2022 ЖЫЛ



А.Бакаев атындагы Ильич орто мектебинин иш ырааты. Эмгек тартиби

Уюмдардын иш ырааты. Тартип жөнүндө уставдар жана жоболор

Уюмдагы ички эмгек тартиби иш берүүчү уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүктүктүү органы менен макулдашылгандан кийин бекитилген ички эмгек тартибинин эрежелери менен аныкталат.

Уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери - кызматкерлерди жумушка кабыл алуунун жана жумуштан бошотуунун, эмгек келишиминин тараптарынын негизги укуктарын, милдеттерин жана жоопкерчиликтерин, уюмдун иштөө режимин, эс алуу убактысын, кызматкерлерге карата колдонулуучу сыйлоо жана жазалоо чараларын жана уюмда эмгек мамилелерин жөнгө салуунун башка маселелерин ушул Кодекске жана башка мыйзамдарга ылайык жөнгө салуучу уюмдун ченемдик локалдуу актысы.

Кызматкерлердин айрым категориялары үчүн Кыргыз Республикасынын Өкмөтү бекиткен тартип жөнүндө уставдар жана жоболор колдонулат.

Эмгеги үчүн сыйлоо

Иш берүүчү ийгиликтүү иши үчүн уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелеринде каралган сыйлоо чараларын колдонот (алкыш жарыялайт, сыйлык берет, баалуу белектер, ардак грамотасы менен сыйлайт, кесип боюнча эң жакшы деген наамга көрсөтөт).

Кызматкерлердин эмгеги үчүн сыйлоонун башка түрлөрү жамааттык келишим же уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери, ошондой эле тартип жөнүндө уставдар жана жоболор менен аныкталат. Кызматкерлерди коомго жана мамлекетке өтөгөн өзгөчө эмгеги үчүн, ошондой эле иш берүүчүлөр иш берүүчүлөрдүн бирикмелери аркылуу мамлекеттик сыйлыктарга көрсөтүлүшү мүмкүн.

. Тартиптик жаза

Эмгек тартибин бузгандык, башкача айтканда кызматкерге тапшырылган эмгек милдеттери, анын күнөөсү боюнча укукка каршы аткарылган же тийиштүү түрдө аткарылбагандыгы үчүн иш берүүчү төмөнкүдөй тартиптик жазаларды колдонууга укуктуу:

- 1) эскертүү;
- 2) сөгүш берүү;
- 3) тийиштүү негиздер боюнча иштен бошотуу.

Кызматкерлердин айрым категориялары үчүн тартип жөнүндө уставдар жана жоболор менен башка дагы тартиптик жазалар каралышы мүмкүн.

Тартип жөнүндө мыйзамдарда, уставдарда же жоболордо каралбаган тартиптик жазаларды колдонууга жол берилбейт.

Тартиптик жазаларды колдонуунун тартиби

Тартиптик жазалар уюмдун жетекчиси, ыйгарым укуктуу кызмат адамдары тарабынан колдонулат.

Тартиптик жаза колдонулганга чейин кызматкерден жазуу жүзүндөгү түшүнүк алынууга тийиш. Мындай түшүнүк берүүдөн баш тартуу, ал иш берүүчү тарабынан катталууга тийиш болгон акты менен жол-жоболоштурулат жана жаза колдонууга бөгөт боло албайт.

Тартиптик жаза жорук аныкталгандан кийин дароо, бирок кызматкер ооруп жаткан же өргүүдө болгон убакытты эсепке албаганда 1 айдан кечиктирилбестен колдонулат.

Тартиптик жаза жорук болгондон 6 айдан кийин колдонулушу, ал эми ревизиянын, финансы-чарбалык текшерүүнүн жана аудитордук текшерүүнүн натыйжасы боюнча - ал жасалгандан 2 жылдан кеч колдонулушу мүмкүн эмес. Көрсөтүлгөн мөөнөттөргө жазык иши боюнча өндүрүш жүргүзүлгөн убакыт кирбейт.

Тартиптик жазаны колдоноордо кетирилген жоруктун оордугу, ал жасалган жагдайлар, мурдагы иштери эске алынат.

Ар бир тартиптик жорук үчүн бир гана тартиптик жаза колдонулушу мүмкүн.

Тартиптик жаза колдонуу жөнүндө буйрук (тескеме, токтом) кызматкерге ал чыгарылгандан кийин 3 жумуш күндүн ичинде кол койдурдуу менен билдирилет. Кызматкер ал буйрукка (тескемеге, токтомго) кол коюудан баш тарткан учурда тиешелүү акты түзүлөт.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

Тартиптик жазалардын үстүнөн даттануу тартиби

Тартиптик жазанын үстүнөн доомат коюу мүнөзүндөгү жекече эмгектик талаш-тартыштарды кароо үчүн белгиленген тартипте же эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органына даттанылышы мүмкүн.

Доомат коюу мүнөзүндөгү жекече эмгектик талаш-тартыштарды кароо боюнча орган жана эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органы тартиптик жазанын кетирилген тартиптик жоруктун оордугуна ылайык келээрин, ошондой эле ал жасалган жагдайды, кызматкердин андан мурдагы жүрүш-турушун, эмгекке болгон мамилесин эске алат.

Тартиптик жазанын колдонулуу мөөнөтү

Тартиптик жаза ал колдонулгандан кийин 1 жыл бою жарактуу болот. Эгерде ошол мөөнөттүн ичинде кызматкерге жаны тартиптик жаза берилбесе, ал тартиптик жаза берилген эмес деп эсептелет.

Тартиптик жаза колдонгон иш берүүчү аны бир жыл өткөнгө чейин өзүнүн демилгеси боюнча, кызматкердин өтүнүчү боюнча, кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын же кызматкердин түздөн-түз жетекчисинин расмий өтүнмөсү боюнча алып салууга укуктуу.

Уюмдун жетекчисин, анын орун басарларын кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын талабы боюнча тартиптик жоопкерчиликке тартуу

Иш берүүчү (мүлктүн ээси) кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын уюмунун жетекчиси, анын орун басарлары эмгек жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды, жамааттык келишимдин, макулдашуунун шарттарын бузгандыгы тууралу арызын кароого жана кароонун натыйжасын кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органына билдирүүгө милдеттүү.