4

Bob

TA’LIM MUNOSABATLARI ISHTIROKCHILARINING JAVOBGARLIGI

4.1. Ta’lim oluvchilarning ota-onalari (qonuniy vakillari) yetkazilgan zarar uchun javobgarligi to‘g‘risida.

4.2. Pedagog xodimlarning kasbiy etika normalarini buzganlik uchun javobgarligi to‘g‘risida.

4.3. Xodimning ta’lim tashkiloti hududida chekkani uchun intizomiy va ma’muriy javobgarligi.

4.4. O‘qituvchini ishga sababsiz kelmaganligi (progul) uchun ishdan bo‘shatish to‘g‘risida.

KEYS 4.1. TA’LIM OLUVCHILARNING OTA-ONALARI (QONUNIY VAKILLARI) YETKAZILGAN ZARAR UCHUN JAVOBGARLIGI TO‘G‘RISIDA.

Keys

8-sinf o‘quvchisi tanaffus vaqtida sinfdoshlari bilan hazillashayotgan paytda ehtiyotsizlik oqibatida sinf xonasidagi interaktiv panelga qattiq buyum tegizib yuboradi. Natijada interaktiv panel shikastlanib, undan foydalanishning imkoni bo‘lmay qoladi.

Maktab ma’muriyati hodisa yuzasidan dalolatnoma tuzadi va xizmat tekshiruvini o‘tkazadi. O‘quvchining ota-onasi maktabga taklif etiladi. Suhbat davomida ota-onalar farzandi ushbu harakatni qasddan sodir etmaganini, shu sababli ular zarar uchun javobgar emasligini bildiradilar hamda zararni qoplashdan bosh tortadilar.

Maktab jamoasida ushbu holatda direktor qanday huquqiy choralarni ko‘rishi lozimligi yuzasidan turli fikrlar yuzaga keladi.

❓ ***Mazkur vaziyatda direktor qanday tartibda ish olib borishi lozim?***

❓ ***Hodisa yuzasidan qanday hujjatlar rasmiylashtirilishi kerak?***

❓ ***Ota-onalar (qonuniy vakillar) qaysi hollarda yetkazilgan zarar uchun javobgar bo‘ladilar?***

❓ ***Ota-onalar zararni ixtiyoriy ravishda qoplashni rad etsa, direktor qanday choralarni ko‘rishi mumkin?***

❓ ***Mazkur nizoni qonunchilikka muvofiq hal etish tartibi qanday?***

Direktor, avvalo, hodisa sodir bo‘lgan holatni o‘rganib, tegishli dalolatnoma rasmiylashtirishi, o‘quvchi, guvohlar va mas’ul xodimlardan tushuntirish xatlarini olishi lozim. Shikastlangan maktab mulki ko‘zdan kechirilib, uning holati bo‘yicha hujjatlar rasmiylashtiriladi.

Shundan so‘ng ota-onalar (qonuniy vakillar) maktabga taklif etilib, vaziyat muhokama qilinadi hamda zararni ixtiyoriy ravishda qoplash masalasi ko‘rib chiqiladi. Agar tomonlar o‘rtasida kelishuvga erishilmasa, direktor maktab manfaatlarini himoya qilish maqsadida amaldagi qonunchilikka muvofiq tegishli tartibda vakolatli organlarga yoki sudga murojaat qilishi mumkin

Normativ asos

O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 993-moddasi — o‘n to‘rt yoshgacha bo‘lgan voyaga yetmagan tomonidan yetkazilgan zarar uchun ota-onalar (qonuniy vakillar), agar o‘z ayblari yo‘qligini isbotlay olmasalar, javobgar bo‘ladilar.

O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 994-moddasi — o‘n to‘rt yoshdan o‘n sakkiz yoshgacha bo‘lgan voyaga yetmagan yetkazgan zarar uchun o‘zi javobgar bo‘ladi. Agar uning mol-mulki yoki daromadi zararni qoplash uchun yetarli bo‘lmasa, qonunchilikda belgilangan hollarda ota-onalari (qonuniy vakillari) javobgar bo‘ladilar

Mazkur vaziyatda direktor hissiyotlarga emas, balki amaldagi qonunchilik talablariga tayangan holda ish yuritishi lozim. Hodisa to‘liq hujjatlashtirilishi, zarar yetkazilishining sabablari va holatlari xolisona o‘rganilishi, ota-onalar bilan tushuntirish ishlari olib borilishi zarur. Nizo muzokara yo‘li bilan hal etilmagan taqdirda esa maktabning qonuniy manfaatlarini himoya qilish maqsadida belgilangan tartibda vakolatli organlarga yoki sudga murojaat etilishi mumkin. Bunda har bir qaror huquqiy asoslangan, xolis va ta’lim oluvchining manfaatlarini ham inobatga olgan holda qabul qilinishi lozim.

KEYS 4.2. PEDAGOG XODIMLARNING KASBIY ETIKA NORMALARINI BUZGANLIK UCHUN JAVOBGARLIGI TO‘G‘RISIDA.

Keys

Umumiy o‘rta ta’lim maktabining matematika fani o‘qituvchisi dars jarayonida o‘quvchining noto‘g‘ri javobidan norozi bo‘lib, uning sha’ni va qadr-qimmatini kamsituvchi so‘zlarni ishlatadi. Shuningdek, sinfdagi boshqa o‘quvchilar oldida uni masxara qiladi. Hodisa guvohi bo‘lgan bir nechta o‘quvchilar bu haqda sinf rahbariga ma’lum qiladi. O‘quvchining ota-onasi maktab direktoriga yozma murojaat bilan chiqib, pedagogning xatti-harakatiga huquqiy baho berishni va tegishli choralar ko‘rishni so‘raydi

❓ Direktor murojaatni ko‘rib chiqishda qanday tartibda ish yuritishi kerak?

❓ Pedagogning xatti-harakatida kasbiy etika qoidalarining buzilishi alomatlari mavjudmi?

❓ Hodisa yuzasidan qanday hujjatlar rasmiylashtirilishi lozim?

❓ pedagogga nisbatan qanday intizomiy choralar qo‘llanilishi mumkin?

Direktor murojaatni belgilangan tartibda ro‘yxatga olishi, holat yuzasidan xizmat tekshiruvini tashkil etishi hamda pedagog, o‘quvchi va hodisa guvohlaridan tushuntirish xatlarini olishi lozim.

Xizmat tekshiruvi natijalariga ko‘ra pedagog tomonidan kasbiy etika qoidalari buzilgani aniqlansa, unga nisbatan mehnat qonunchiligiga muvofiq intizomiy chora qo‘llash masalasi ko‘rib chiqiladi. Shu bilan birga, o‘quvchining huquqlari tiklanishi, ota-onaga ko‘rilgan choralar haqida belgilangan tartibda javob berilishi hamda kelgusida bunday holatlarning oldini olish bo‘yicha profilaktik tadbirlar tashkil etilishi zarur.

Normativ asos

7-modda (Pedagogning majburiyatlari) – pedagog ta’lim oluvchilarning sha’ni, qadr-qimmati va qonuniy manfaatlarini hurmat qilishi, pedagogik etika qoidalariga rioya etishi hamda kasbiy faoliyatini vijdonan amalga oshirishi shart.

Normativ asos

8-modda (Pedagogik etika qoidalari) – pedagog pedagogik etika qoidalariga rioya etishi shart. Pedagogik etika qoidalarining buzilishi pedagogni mehnat to‘g‘risidagi qonunchilikka muvofiq intizomiy javobgarlikka tortish uchun asos bo‘ladi.

Mazkur vaziyatda direktor pedagogning xatti-harakatiga qonunchilik va pedagogik etika qoidalari asosida xolis huquqiy baho berishi lozim. Xizmat tekshiruvi natijalariga ko‘ra kasbiy etika normalari buzilgani aniqlansa, pedagogga nisbatan mehnat qonunchiligida belgilangan tartibda intizomiy choralar qo‘llanadi. Kelgusida bunday holatlarning oldini olish maqsadida pedagog xodimlar o‘rtasida kasbiy etika qoidalariga rioya etish, o‘quvchilarning sha’ni va qadr-qimmatini hurmat qilish hamda sog‘lom ma’naviy-psixologik muhitni ta’minlashga qaratilgan profilaktik va tushuntirish ishlari muntazam tashkil etilishi zarur.



4.3. XODIMNING TA’LIM TASHKILOTI HUDUDIDA CHEKKANI UCHUN INTIZOMIY VA MA’MURIY JAVOBGARLIGI.

Keys

Umumiy o‘rta ta’lim maktabining o‘qituvchisi tanaffus vaqtida maktab hududida tamaki mahsulotini chekayotgani videokuzatuv kameralari orqali aniqlandi. Mazkur holatni ota-onalardan biri ham ko‘rib, maktab direktoriga yozma murojaat qildi. Xodim ushbu harakatini inkor etmadi.

? Xodimning maktab hududida tamaki mahsulotini iste’mol qilishi qaysi qonun hujjatlari va ichki mehnat tartibi qoidalarini buzadi?

? direktor ushbu holat yuzasidan qanday ketma-ketlikda choralar ko‘rishi kerak?

? mazkur vaziyatda xodimga nisbatan qanday intizomiy jazo choralari qo‘llanilishi mumkin?

Mazkur vaziyatda xodimning harakatlari ikki turdagi javobgarlikni keltirib chiqarishi mumkin:

Normativ asos

Birinchidan, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 281-moddasiga muvofiq, xodim mehnat intizomiga rioya etishi shart. Ta’lim muassasasining ichki mehnat tartibi qoidalarini buzish mehnat intizomini buzish hisoblanadi.

Normativ asos

Shuningdek, Mehnat kodeksining 312-moddasiga asosan, mehnat intizomini buzgan xodimga ish beruvchi quyidagi intizomiy jazo choralarini qo‘llashi mumkin:

1. hayfsan
2. o‘rtacha oylik ish haqining qonunchilikda belgilangan miqdorigacha jarima
3. qonunda nazarda tutilgan hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish

Normativ asos

Ikkinchidan, O‘zbekiston Respublikasi Ma’muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksining 56^1-moddasiga[1]ko‘ra, tamaki mahsulotlarini, tamaki chekish moslamalarini hamda nikotin yetkazib berishning elektron tizimlarini iste’mol qilish qoidalarini buzish ma’muriy javobgarlikka sabab bo‘ladi. Ta’lim tashkiloti hududida tamaki mahsulotlarini iste’mol qilgan shaxs qonunchilikda belgilangan tartibda ma’muriy javobgarlikka tortilishi mumkin.

Direktor quyidagi choralarni amalga oshirishi lozim:

- murojaatni belgilangan tartibda ro‘yxatdan o‘tkazish;
- holat yuzasidan videoyozuvlar va boshqa dalillarni o‘rganish;
- xodimdan yozma tushuntirish xatini olish;
- zarur hollarda xizmat tekshiruvini o‘tkazish;
- Mehnat kodeksining 312-moddasiga muvofiq intizomiy jazo qo‘llash masalasini ko‘rib chiqish;
- ma’muriy huquqbuzarlik alomatlari mavjud bo‘lsa, materiallarni vakolatli organlarga yuborish;
- ta’lim tashkilotida ichki tartib-qoidalarga rioya etilishi ustidan nazoratni kuchaytirish.

Ta’lim tashkiloti hududida tamaki mahsulotlarini iste’mol qilish xodim tomonidan mehnat intizomini buzish hisoblanadi hamda qonunchilikda nazarda tutilgan hollarda ma’muriy javobgarlikka ham sabab bo‘ladi. Shu bois direktor holatni xolis o‘rganib, amaldagi qonunchilik hamda ichki mehnat tartibi qoidalariga muvofiq tegishli choralarni ko‘rishi lozim.

KEYS 4.4. O‘QITUVCHINI ISHGA SABABSIZ KELMAGANLIGI (PROGUL) UCHUN ISHDAN BO‘SHATISH TO‘G‘RISIDA.

Keys

Umumiy o‘rta ta’lim maktabining matematika fani o‘qituvchisi ketma-ket ikki ish kuni davomida ishga kelmadi. U maktab ma’muriyatini oldindan ogohlantirmadi, telefon qo‘ng‘iroqlariga javob bermadi va ishga chiqmaslik sabablarini ma’lum qilmadi. O‘qituvchining darslari vaqtinchalik boshqa pedagoglarga yuklatildi. Uchinchi kuni o‘qituvchi ishga kelib, oilaviy muammolari sababli ishga chiqmaganligini bildirdi, biroq buni tasdiqlovchi hujjatlarni taqdim etmadi. Direktor mazkur holat yuzasidan mehnat shartnomasini bekor qilish masalasini ko‘rib chiqmoqda.

? O‘qituvchining ishga kelmaganligi progul hisoblanadimi?

? Direktor mehnat shartnomasini qaysi asoslarda bekor qilishi mumkin?

? Xodimning mehnat huquqlari qanday ta’minlanishi lozim?

Normativ asos

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 281-moddasiga muvofiq, mehnat intizomi xodim tomonidan mehnat to‘g‘risidagi qonunchilik, ichki mehnat tartibi qoidalari va mehnat shartnomasida belgilangan majburiyatlarga rioya etilishini nazarda tutadi. Xodimning uzrli sabablarsiz ishga kelmasligi ushbu majburiyatlarning buzilishi hisoblanib, mehnat intizomini buzganlik sifatida baholanadi.

Normativ asos

Mehnat kodeksining 312-moddasiga ko‘ra, mehnat intizomini buzgan xodimga sodir etilgan qoidabuzarlikning xususiyati va og‘irlik darajasidan kelib chiqib intizomiy jazo qo‘llaniladi. Bunda ish beruvchi qoidabuzarlikning sodir etilish holatlarini, uning oqibatlarini hamda xodimning tushuntirishlarini inobatga olgan holda qonunchilikda belgilangan tartibda tegishli qaror qabul qiladi.

Normativ asos

Agar xodim uzrli sabablarsiz ishga kelmasa va qoidabuzarlik belgilangan tartibda hujjatlar bilan tasdiqlansa, mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan asoslar mavjud bo‘lganda ish beruvchi mehnat shartnomasini bekor qilish masalasini ko‘rib chiqishi mumkin.

Bunda xodimning huquqlari, qonuniy manfaatlari hamda mehnat qonunchiligida belgilangan tartib to‘liq ta’minlanishi shart.

Vaziyat yuzasidan ko‘riladigan choralar

1. Xodimning ishga kelmaganligi yuzasidan dalolatnoma tuzish

2. Davomat hujjatlarini rasmiylashtirish

3. Xodimdan yozma tushuntirish xati talab qilish

4. Uzrli sabab mavjudligini tasdiqlovchi hujjatlarni o‘rganish

5. Kasaba uyushmasi vakili yoki xodimlar vakillik organining fikrini olish (zarur hollarda)

6. Mehnat qonunchiligiga muvofiq intizomiy jazo yoki mehnat shartnomasini bekor qilish masalasini ko‘rib chiqish

7. Qabul qilingan qarorni buyruq bilan rasmiylashtirish.



Ta’lim tashkiloti xodimining uzrli sabablarsiz ishga kelmasligi mehnat intizomini buzish hisoblanadi. Agar qoidabuzarlik tegishli hujjatlar bilan tasdiqlansa va qonunchilikda belgilangan tartibga rioya qilinsa, ish beruvchi mehnat shartnomasini bekor qilish masalasini ko‘rib chiqishi mumkin. Bunda xodimning huquqlari va qonuniy manfaatlari to‘liq ta’minlanishi lozim.