5

Bob

TA’LIM SOHASIDAGI MEHNAT MUNOSABATLARI

5.1. Pedagog xodimlarni tibbiy ko‘rikdan o‘tkazish to‘g‘risida.

5.2. Pedagog xodimlar va nomzodlarning kasbiy standart talablariga muvofiqligi.

5.3. Yosh mutaxassislarga ustama to‘lovlar.

KEYS 5.1. PEDAGOG XODIMLARNI TIBBIY KO‘RIKDAN O‘TKAZISH TO‘G‘RISIDA.

Keys

Avgust oyida yangi o‘quv yiliga tayyorgarlik ishlari olib borilar ekan, maktab direktorining buyrug‘i bilan pedagog xodimlarning navbatdagi majburiy tibbiy ko‘rigini tashkil etish belgilandi. Pedagoglarning aksariyati belgilangan muddatda tibbiy ko‘rikdan o‘tdi. Biroq informatika fani o‘qituvchisi o‘zini sog‘lom deb hisoblagani sababli tibbiy ko‘rikdan o‘tishni rad etdi va bu uning shaxsiy huquqi ekanligini bildirdi. Natijada pedagogni dars mashg‘ulotlariga qo‘yish mumkinmi yoki yo‘qmi, degan masala yuzaga keldi.

? Pedagog xodimning majburiy tibbiy ko‘rikdan o‘tishi qonunchilikda belgilanganmi?

? Majburiy tibbiy ko‘rikni tashkil etish kimning zimmasiga yuklatilgan?

? Pedagog majburiy tibbiy ko‘rikdan o‘tishni rad etsa, ish beruvchi qanday choralar ko‘rishi mumkin?

? Majburiy tibbiy ko‘rik xarajatlari kim tomonidan qoplanadi?

Normativ asos

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 360-moddasiga muvofiq, bolalar bilan bevosita ishlaydigan pedagog xodimlar majburiy dastlabki va davriy tibbiy ko‘riklardan o‘tishlari shart. Ushbu ko‘riklarni tashkil etish va o‘z vaqtida o‘tkazilishini ta’minlash ish beruvchining majburiyatlaridan biri hisoblanadi.

Normativ asos

Mehnat kodeksining 292-moddasiga ko‘ra, majburiy tibbiy ko‘rikni tashkil etish va uni o‘tkazish bilan bog‘liq xarajatlar ish beruvchi mablag‘lari hisobidan qoplanadi.

Pedagogning tibbiy ko‘rikdan o‘tishni rad etishi qonunchilik talablariga zid hisoblanadi. Shu sababli ta’lim tashkiloti rahbari mazkur holatni mehnat qonunchiligi asosida ko‘rib chiqishi va qonuniy qaror qabul qilishi lozim.

Mazkur vaziyatda pedagogga majburiy tibbiy ko‘rikdan o‘tish zarurligi yana bir bor tushuntiriladi hamda unga qo‘shimcha muddat berilishi mumkin. Agar xodim belgilangan muddatda ham tibbiy ko‘rikdan o‘tmasa, rahbar mehnat qonunchiligi talablaridan kelib chiqib uni ishga qo‘yish yoki vaqtincha ishdan chetlashtirish masalasini ko‘rib chiqadi. Barcha qarorlar tegishli hujjatlar bilan rasmiylashtirilishi va xodimning mehnat huquqlari ta’minlanishi shart.

Majburiy tibbiy ko‘rik pedagog xodimning nafaqat mehnat majburiyati, balki ta’lim oluvchilarning sog‘lig‘i va xavfsizligini ta’minlashga xizmat qiluvchi muhim profilaktik choradir. Shu bois ushbu talabga rioya etilishi ta’lim tashkilotida sog‘lom va xavfsiz mehnat muhitini yaratishning ajralmas qismi hisoblanadi.

KEYS 5.2. PEDAGOG XODIMLAR VA NOMZODLARNING KASBIY STANDART TALABLARIGA MUVOFIQLIGI.

Keys

Maktabda fizika fani o‘qituvchisi lavozimi bo‘sh qoldi. Lavozimga hujjat topshirgan nomzodlardan biri fizika yo‘nalishi bo‘yicha oliy ma’lumotga ega bo‘lsa-da, pedagogik faoliyat tajribasiga ega emas edi. Boshqa nomzod esa uzoq yillik ish tajribasiga ega bo‘lib, mutaxassisligi fizika faniga mos kelmas edi.

Suhbat jarayonida maktab rahbariyati va tanlov komissiyasi nomzodlarning qaysi biri lavozim talablariga ko‘proq mos kelishi, pedagog uchun belgilangan kasbiy kompetensiyalar, malaka va bilim darajasi qanday baholanishi kerakligi yuzasidan turli fikrlarni bildirdi.

? Pedagog lavozimiga nomzodlarni baholashda qaysi mezonlar asosiy hisoblanadi?

? Pedagogning mutaxassisligi va malakasi lavozim talablariga mos bo‘lishi nima uchun muhim?

? Ish tajribasi bo‘lmagan yosh mutaxassis pedagog lavozimiga qabul qilinishi mumkinmi?

Normativ asos

O‘zbekiston Respublikasining “Ta’lim to‘g‘risida”gi Qonuniga muvofiq, ta’lim tashkilotlarida pedagogik faoliyatni amalga oshiruvchi shaxslar tegishli ma’lumot, kasbiy tayyorgarlik va malakaga ega bo‘lishlari hamda egallab turgan lavozim talablariga javob berishlari lozim

Normativ asos

Shuningdek, Mehnat kodeksiga ko‘ra, ish beruvchi xodimni ishga qabul qilishda lavozim uchun belgilangan malaka talablariga rioya etishi, nomzodlarning huquqlarini kamsitmasligi hamda ularni xolis baholashi shart

Kasbiy standart pedagogning kasbiy faoliyatini samarali amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan bilim, amaliy ko‘nikma, kompetensiya va mehnat funksiyalariga qo‘yiladigan talablarni belgilaydi. Shu sababli nomzodlarni baholashda ularning kasbiy standart talablariga muvofiqligi muhim mezon hisoblanadi.

Ish tajribasining mavjud emasligi nomzodni ishga qabul qilishni rad etish uchun mustaqil asos hisoblanmaydi. Agar yosh mutaxassis qonunchilikda belgilangan malaka talablariga javob bersa hamda lavozimni egallash uchun zarur hujjatlarni taqdim etsa, u pedagog lavozimiga qabul qilinishi mumkin.

Pedagog xodimlarni ishga qabul qilishda kasbiy standartlar va malaka talablari ta’lim sifatini ta’minlashning muhim omillaridan biridir. Nomzodning lavozimga mosligi uning ma’lumoti, kasbiy tayyorgarligi, kompetensiyalari va pedagogik faoliyatni samarali amalga oshirish imkoniyatlari asosida baholanishi maqsadga muvofiq.

KEY 5.3. YOSH MUTAXASSISLARGA USTAMA TO‘LOVLAR.

Keys

Pedagogika oliy ta’lim muassasasini tamomlagan yosh mutaxassis umumiy o‘rta ta’lim maktabiga matematika fani o‘qituvchisi lavozimiga ishga qabul qilindi. Bir necha oy o‘tgach, u ish haqi hisob-kitobi bilan tanishar ekan, o‘ziga yosh mutaxassis sifatida qo‘shimcha ustama to‘lanmaganini aniqladi. O‘qituvchi barcha yosh mutaxassislarga bunday ustama to‘lanishi kerakligini ta’kidlab, maktab rahbariyatiga murojaat qildi. Maktab ma’muriyati esa ustama to‘lovlari faqat qonunchilik yoki boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda amalga oshirilishini ma’lum qildi.

? Yosh mutaxassis maqomi avtomatik ravishda qo‘shimcha ustama olish huquqini beradimi?

? Pedagog xodimlarga ustama to‘lovlari qanday asoslarda belgilanadi?

? Ish beruvchi ustama to‘lash masalasini hal etishda qaysi hujjatlarga asoslanishi lozim?

Normativ asos

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 243-moddasiga muvofiq, ish haqi tarkibiga asosiy ish haqi bilan bir qatorda qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar, mukofotlar va rag‘batlantiruvchi to‘lovlar ham kiradi.

Normativ asos

Shuningdek, Mehnat kodeksining 246-moddasiga ko‘ra, ish haqi miqdori, qo‘shimcha to‘lovlar va ustamalar qonunchilik, jamoa shartnomasi, jamoa kelishuvi yoki ish beruvchining ichki hujjatlariga muvofiq belgilanadi

Shu sababli yosh mutaxassis maqomining o‘zi barcha hollarda ustama olish uchun mustaqil huquqiy asos hisoblanmaydi. Agar bunday ustama Prezident farmoni, Vazirlar Mahkamasi qarori yoki boshqa normativ-huquqiy hujjat bilan nazarda tutilgan bo‘lsa, ish beruvchi uni belgilangan tartibda to‘lashi shart.

Ta’lim tashkiloti rahbari avvalo ustama to‘lash uchun huquqiy asos mavjudligini tekshirishi, mehnat shartnomasi, jamoa shartnomasi hamda ichki mehnatga haq to‘lash hujjatlarini o‘rganishi lozim. Agar ustama to‘lash nazarda tutilgan bo‘lsa, u belgilangan tartibda rasmiylashtiriladi. Aks holda, xodimga qonunchilik normalariga asoslangan yozma tushuntirish beriladi.



Pedagog xodimlarga ustama to‘lovlari faqat amaldagi normativ-huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan asoslar mavjud bo‘lgandagina belgilanadi. Yosh mutaxassis maqomi barcha hollarda avtomatik ravishda qo‘shimcha ustama olish huquqini bermaydi. Shu bois mehnatga haq to‘lash masalalari qonunchilik talablariga qat’iy rioya etilgan holda hal qilinishi lozim.