

**Жобо №9 А.Орозбеков атындагы орто мектебинин  
10-август 2020-жс педагогикалык кеңешмеде  
талкууланып бекитилди**

Макулдашылды

А.Орозбеков атындагы орто мектебинин

Кесиптик бирлигинин төрайымы Р. Боркошева

10.08.2020-ж



Бекитилди

А.Орозбеков атындагы орто мектебинин

директору И. Атабаков

10.08.2020-ж



**А.Орозбеков атындагы орто мектебинин педагогикалык , административдик , окутуучу-көмөкчү жана кенже тейлөөчү персоналдык үчүн коюлуучу бирдиктүү ички эмгек эрежелери жөнүндө**

## **ЖОБО**

### **Жалпы жоболор.**

Бул жобо Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2011-жылдын 12-сентябрындагы №541 токтомунун негизинде бекитилген жалпы билим берүү уюму жөнүндө Типтүү жобо, КР “Кесиптик бирлик жөнүндө” (№130 16.10.1998-ж) КР эмгектик мамилелердеги социалдык оноктоштук жөнүндө “ (№150 25.07.2003-ж), “Билим берүү жөнүндө” (№92 30.04.2003), “Мугалимдердин статусу жөнүндө” (№9 14.01.2001-ж) “Эмгекти коргоо жөнүндө “(№167 01.08.2003-ж) , КР эмгек кодексинин (№ 102 04.08.2004-ж) негизинде иштелип чыкты , кесиптик бирлик менен макулдашылды жана иштин жүрүшүндө А.Орозбеков атындагы орто мектебинин ар бир кызматкери үчүн милдеттүү.

### **I Жумушка кабыл алуу.**

А.Орозбеков атындагы орто мектебинде эмгек мамилелери жана алар менен түздөн түз байланыштуу мамилелер келишимдик тартипте жөнгө салынат.

#### **1. Эмгек келишими төмөнкүдөй түзүлөт:**

аныкталбаган мөөнөткө;

5 жылдан ашпаган аныкталган мөөнөткө (мөөнөттүү эмгек келишими).

2. Мөөнөттүү эмгек келишими алдыдагы иштердин мүнөзүн жана шарттарын эске алуу менен аныкталбаган мөөнөткө белгилениши мүмкүн болбогондо түзүлөт, анын ичинде :

- мыйзамдарга ылайык иш орду сактала турган кызматкер убактылуу жок болгондо, аны алмаштыруу үчүн ;

-убактылуу (2 айга чейин), ошондой эле иштин табигый шарттары убакыттын (сезондун) белгилүү бир мезгилинин аралыгында гана жүргүзүлө турган сезондук иштерди аткаруу убагына ;

-кызматкердин стажына жана кесиптик окуусуна түздөн-түз байланыштуу иштер үчүн ;

-окутуунун күндүзгү формасы боюнча окуган кызматкер менен;

-айкалыштарып иштөө боюнча ошол уюмда иштеген кызматкер менен;

-курагы боюнча пенсионерлер, ошондой эле медициналык корутундагы ылайык ден соолугунун абалы боюнча өзгөчө тартипте убактылуу мүнөздөгү ишке уруксат берилген адамдар менен.

Эгерде эмгек келишиминде анын колдонулуш мөөнөтү жазуу жүзүндө белгиленбесе, келишим аныкталбаган мөөнөткө түзүлдү деп эсептелет. Эгерде тараптардын бири да мөөнөттүү эмгек келишиминин мөөнөтү бүтүшүнө байланыштуу аны бузууну талап кылбаса, ал эми кызматкер эмгек келишиминин мөөнөтү бүткөндөн кийин да иштеп жатса, эмгек келишими аныкталбаган мөөнөткө түзүлдү деп эсептелет.

Аныкталбаган мөөнөткө түзүлгөн эмгек келишими кызматкердин макулдугусуз белгилүү бир мөөнөткө кайра түзүлүшү мүмкүн эмес.

## **II. Жумуштан четтетүү**

1. Иш берүүчү тиешелүү күнгө кызматкерди иштен четтетүүгө ( жумушка киргизбөөгө) төмөнкүдөй учурларда милдеттүү:
  - мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда каралган учурларда ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдардын жана кызмат адамдарынын талабы боюнча;
  - ишке алкоолдук, баңгилик же уулуу заттарда мас болуу абалында келгенде;
  - эмгекти коргоо жана техникалык коопсуздук эрежелери боюнча экзамен тапшырбаганда;
  - медициналык текшерүүдөн өтпөгөн кызматкерлерди;
  - тийиштүү тартип бузуу аныкталгандан тартып эмгек келишиминде белгиленген тартипте кызматкер аны ондогондугу тууралуу маселе чечилгенге чейин;
  - иштеген жеринде ууру кылып кармалганда соттун өкүмү, болбосо компетенциясына администрациялык жаза берүү кирген органдын токтому мыйзамдуу күчүнө киргенге чейин;
  - Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген башка учурларда

**Иш берүүчү иштен четтетүүгө негиз болуп саналган жагдайлар оңолгонго чейинки бардык мезгилге кызматкерди ишке киргизбейт.**

**Кызматкерди иштен четтеткен мезгилде мыйзамдарда каралгандан башка учурларда эмгек акы төлөнбөйт.**

## **III. Жумуштан бошотуу.**

1. Эмгек келишимин токтотуунун негиздери төмөнкүлөр болуп саналат:
  - тараптардын макулдашуусу
  - эмгек келишиминин мөөнөтүнүн бүтүшү;
  - кызматкердин демилгеси;
  - иш берүүчүнүн демилгеси ;
  - кызматкерди анын өтүнүчү же макулдугу боюнча башка иш берүүчүгө ишке которуу же шайлануучу (ишке) кызматка өтүү;
  - тараптардын эркинен тышкаркы жагдайлар ;
  - медициналык корутундуга ылайык ден соолугунун абалына байланыштуу жагдайлар;
  - сыноо мөөнөтүнүн канааттандырылгы эмес натыйжалары
2. Бардык учурларда иштен бошонгон күн акыркы иш күнү болуп саналат.
3. Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча эмгек келишимин бузуу.
  - уюм (юридикалык жак) жоюлган учурда;
  - кызматкерлердин санынын же штатынын кыскарышы, анын ичинде уюмду өзгөртүп кайра тузүүгө байланыштуу;

- кызматкер төмөнкүлөрдөн улам ээлеген кызматына же аткарган ишине дал келбесе;
- медициналык корутундуга ылайык ден соолугунун абалына байланыштуу;
- аттестациянын натыйжаларында тастыкталган квалификациясынын жетишсиздиги жана башка маалыматтар жөнүндөгү актыларга ылайык;
- эгерде кызматкердин тартиптик жазасы бар болсо, ал бир нече ирет жүйөлүү себептерсиз эмгек милдеттенмелерин аткарбаса;

4. Кызматкер эмгек милдеттерин төмөнкүдөй бир жолу одоно бузса:

- ишке келбесе (жүйөөлүү себептерсиз жумуш күнүнүн аралыгында 3 сааттан ашуун катары менен иште жок болсо);
  - иште алкогольдук, баңги же ууландыруучу уулуу заттарга мас абалында келсе.
- Мындай абал медициналык корутунду, күбөлөрдүн көрсөтмөсү же кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен бирдикте иш берүүчү тарабынан тузулгон акты менен тастыкталса ;
- иш ордунда, же иш ордунда өз учурунда болбой ошол кызматкердин түздө-түз күнөөсү менен мектеп мүлкүн бүлүндүрсө, атайлап туруп уурдаса;
  - өзү же башка кызматкер жаракат алган жана авариялык абал келтирген, оор кесепеттерге алып келген эмгекти коргоо талаптарын бузса же окуучулардын ден соолугуна жана өмүрүнө түздөн туз коркунуч туудурса;
  - тарбиялоо иш- милдетин аткарган кызматкер бул ишти улантууга туура келбеген моралга жати иштерди жасаса;
  - уюмдун мүлкүнүн сакталышын бузууга, укуктан тышкары колдонууга же башка зыяндарга алып келүүчү негизсиз иш аракеттерди жасаса;
  - эмгек келишимин түзүүдө кызматкер иш берүүчүгө жасалма документтерди же атайлап жалган маалыматтарды берсе, эгерде бул документтер же маалыматтар эмгек келишимин түзүүдөн баш тартуу үчүн негиз болуп саналса;

**IV. Кызматкерлердин укуктары.**

Кызматкерлер төмөнкүлөргө укуктуу:

- Мыйзамдык актыларда каралган тартипте жана шарттарда эмгек келишимин түзүүгө, өзгөртүүгө жана бузууга ;
- эмгек келишимдеринде шартталган жумушту жана эмгек акыны алууга;
- өзү аткарган иштердин санына жана сапатына ылайык эмгек акыны өз учурунда жана толук алууга ;
- жумуш убагынын чектеген узактыгын белгилөө, ошондой эле жума сайын дем алыш күндөрүн, жумушчу эмес майрам күндөрүн, ошондой эле ар тжылдык акы төлөнүүчү өргүүлөрдү берүү менен камсыз кылынуучу эс алууга;
- өз таламдарын коргоо үчүн кесиптик бирликтерди жана башка кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органдарын түзүү укугуна;
- өзүлөрүнүн өкүлдөрү аркылуу жамааттык сүйлөшүүлөргө кирүүгө жана жамааттык макулдашуу жүргүзүүгө;
- окутуунун жана тарбиялоонун усулдарын, жалпы билим берүү программаларын, окутуу – усулдук комплекттери, окуучулардын билимин баалоонун усулдарын өз алдынча тандоого жана колдонууга ;
- малекеттик билим берүү стандарттарынын, окутуу жана тарбиялоо усулдарынын