

**ЎЗБЕКИСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЖОҚАРЫ ҲАМ ОРТА АРНАЎЛЫ
БИЛИМЛЕНДИРИЎ МИНИСТРЛИГИ**

**БЕРДАҚ АТЫНДАҒЫ ҚАРАҚАЛПАҚ МӘМЛЕКЕТЛИК
УНИВЕРСИТЕТИ**

Тарийх ҳам ҳуқық факультети

«Ҳуқықтаныу» кафедрасы

ПИТКЕРИЎ ҚӘНИГЕЛИК ЖУМЫСЫ

**Тема: «Таңлаў (конкурс) тийкарында жұмысқа қабыл етиўди
ҳуқықый тәртипке салыў мәселелери»**

Орынлаған:

юриспруденция қәнигелиги

4 – курс студенти

Н.Насруллаев

Илимий басшы:

ҚМУ проректори

ю.и.к., доц О.Утегенов

Питкерий қәнигелик жұмысы

кафедрада алдын-ала қорғаўдан өтти.

(__ санлы баяннамасы __ __ 2015 жыл)

Кафедра баслығы ў.а. _____ И.Матжанов

Мазмуны

Кирисиў.....	3-4
1-БАП. Мийнет ҳуқықында жумысқа қабыл етиўдиң улыўма сыпатламасы ҳәм әҳмийети.....	5
1.1. Жумысқа қабыл етиўдиң улыўма сыпатламасы ҳәм мийнет ҳуқықындағы әҳмийети.....	5-14
1.2. Жумысқа қабыл етиўдиң түрлери ҳәм өзине тән болған өзгешеликлери.....	14-22
1.3. Жумысқа қабыл етиўден бас тартыў тийкарлары ҳәм оларды бузғанлығы ушын жуўапкершилик.....	22-28
2-БАП. Таңлаў (конкурс) тийкарында жумысқа қабыл етиўдиң юридикалық сыпатламасы.....	29
2.1. Таңлаў (конкурс) тийкарында жумысқа қабыл етиў түсиниги ҳәм әҳмийети.....	29-41
2.2. Таңлаў (конкурс) шәртлери, оны өткизиў тәртиби.....	41-47
2.3. Таңлаў (конкурс) тийкарында мийнет шәртнамасын дүзиў, өзгертириў ҳәм бийкар етиўдиң ҳуқықый тийкарлары.....	47-53
Жуўмақлаў.....	54-56
Пайдаланыған әдебиятлар дизими.....	57-63

Кирисиў

Теманың актуаллығы. Еркин ҳәм мүнәсип шараятларда мийнет етиў ҳуқықы ҳәр бир инсанның әҳмийетли конституциялық ҳуқықларынан болып, оның әмелде кепиллениўи жәмийет ҳәм мәмлекет мәплерин тәмийнлеўге ҳәмде пуқаралардың жақсы турмыс кешириўине хызмет етеди. Пуқаралардың мийнет ҳуқықларының кепилликлерин ҳуқықый тийкарларын белгилеўши мийнет нызамшылығы системасында Тийкарғы нызамымыз - Ўзбекистан Республикасы Конституциясы орайлық орынды ийелейди. Мәселен, 37-39-статьялары туўрыдан-туўры мийнет ҳуқықын тәртипке салыўға қаратылған ҳәм онда мийнет етиў, еркин кәсип таңлаў ҳуқықы, әдалатлы мийнет шараятларында ислеў, жумыссызлықтан қорғаныў сыяқлы актуал мәселелерди қамырап алған.

Хўрметли, Президентимиз И.Каримов тәрәпинен, халқымыздың бәнтлигин тәмийнлеў, дәслеп, кәсип-өнер коллежлери ҳәм жоқары оқыў орынлары питкериўшилерин жумысқа жайластырыў бойынша зәрур шараятлар жаратыў социаллық сиясатымыздың ең әҳмийетли бас бағдарымыз болып қалады¹, .. деп айрықша атап өгти.

Халықаралық ҳуқықтың тийкарғы қағыйдаларын өзінде сәўлелендирген «Инсан ҳуқықлары Улыўма жәхән Декларациясын»да да мийнет етиў ҳуқықы инсанның ең әҳмийетли тәбийй ҳуқықларынан бири екенлиги тән алынған. Мәселен, арнаўлы Декларацияның 23-статьясында көрсетилгениндей: «Хәр бир инсан мийнет етиў, жумысты өз ерки менен таңлап алыў, мийнеттиң адалатлы ҳәм қолайлы шараятлары болыўы ҳәм жумыссызлықтан қорғалыў ҳуқықына ийе»².

Бул қатнасықлар системасында жумысқа қабыл етиў айрықша әҳмийетке ийе. Мийнет ҳуқықының бул институты арқалы пуқаралар

¹ Каримов И.А. Мамлакатимизда демократик янгилаш ва модернизация қилишига қаратилган тараққийт йўлимизни қатъият билан давом эттириш – бош мақсадимиздир. Халқ сўзи газетасининг 2014 йил 6 декабрь сони.

Каримов И.А. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси. Т. 19. – Тошкент, «Ўзбекистон», 2011. – Б. 102.

² Инсон ҳуқуқлари тўғрисида Халқаро Билл. – Тошкент: Адолат, 1992.

өзлериниң Тийкарғы нызамымыз менен кепилленген мийнет етиў хуқықларын әмелге асырыўға ериседи. Сол себептен, мийнет хуқықында жумысқа қабыл етиў институтының әҳмийети хәм орны үлкен екенлигин айтып өтиўимиз орынлы.

Жумысқа қабыл етиў мазмуны жағынан кең болып, хәр түрли усыл хәм көринислерде әмелге асырылыўы мүмкинлиги менен характерленеди. Жумысқа қабыл етиўдиң бундай кең тарқалған хәм әҳмийетли көринислеринен бири бул таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиў болып табылады. Таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиў билгили бир лаўазымға ямаса жумыс орнына белгили бир шәртлерге тийкарланған таңлаўда жеңип шыққан ең жақсы кадрды таңлап алыўды нәзерде тутады. Жумысқа қабыл етиўде таңлаўдың нәтийжелиги бунда жоқары тәжирийбели хызметкерлерди таңлай алыў хәм сол арқалы кәрхана, шөлкем хәм мәкемелер искерлиги нәтийжелилигин асырыў имканын бериўде көриўимиз мүмкин.

Хәр бир мәмлекет келешеги жоқары болған заманагөй билимлерин пукта ийелеген, терең кәсиплик тәжирийбеге ийе болған қәнигеге байланыслы. Сол себептен, Өзбекистан Республикасында ислеп шығылған «Кадрларды таярлаў миллий дәстүри» билимлендириў хәм тәрбия тараўында реформаның бас мақсетлеринен бири сыпатында жоқары пәзийлетли талапларға жуўап бере алатуғын, билимли хәм тәжирийбели қәниге кадрлар таярлаў ўазыйпасын алға сүрип, бул ўазыйпаны орынлаў жоллары хәмде қуралларын белгилеп береді.

I-БАП. Мийнет ҳуқықында жумысқа қабыл етиўдин улыўма сыпатламасы ҳәм әҳмийети

1.1. Жумысқа қабыл етиўдин улыўма сыпатламасы ҳәм мийнет ҳуқықындағы әҳмийети

Жумысқа қабыл етиў мийнет ҳуқықында үйренилетуғын әҳмийетли мәселелерден болып саналады. Жумысқа қабыл етиў пуқаралардың мийнет тараўындағы тийкарғы ҳуқық ҳәм еркинликлерин тәмийнлеўге хызмет етеди.

Жумысқа жайластырыў пуқараларды жумыс пенен тәмийнлеўге қаратылған шөлкемлестириў, экономикалық ҳәм ҳуқықый шаралар системасынан ибарат. Жумыс пенен тәмийнлеўдин шәртлери ҳәмде мийнет етиў ҳуқықын әмелге асырыўдың кепилилклери әмелдеги мийнет ызаамшылығы ҳәм басқа норматив-ҳуқықый ҳужжетлер менен белгиленеди³.

Жумысқа қабыл етиўди ҳуқықый тийкарларын жетилистириў ҳәм оларды раўажландырыў ушын Өзбекистан Республикасында Мийнет кодекси ҳәм басқада норматив-ҳуқықый ҳужжетлери қабыл етилди.

Жумысқа қабыл етиў мийнет ҳуқықы институтларынан бири сыпатында көплеген оқыў қолланбаларда үйренилген болсада, олар тәрәпинен таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиў мәселесине жетерли итибар қаратылмаған. Бундай арнаўлы теманы илимий жақтан жарытып берген алымлардың илимий мийнетлери теманы үйрениўде әҳмийетли илимий ҳәм теориялық дерек болып хызмет етеди. Жумысқа қабыл етиў, сондай-ақ, таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиў юрист алымлар, олардан, мәмлекетимизде А.А. Иноятов, М.А. Усманова, М.Ю. Гасанов, Е.А. Соколов ҳәм Й.Турсунов⁴, шет мәмлекетлеринде Т.О. Айман, Е.Б. Хохлова, С.П. Маврина, Е.А. Федорова, В.М. Оробец, В.М. Лебедев, В.М. Акопова, Н.

³ Иноятов А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. – Тошкент: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2002. – 78 б.

⁴ Иноятов А.А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи, дарслик. - Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси нашриёт уйи, 2002; Усманова М.А., Турсунов Й. Меҳнат ҳуқуқи. –Т.: ТДЮИ, 2006; Гасанов М., Соколов Е. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Ўзбекистонда меҳнат шартномаси (контракт), 1-китоб. - Тошкент, 1999; Гасанов М., Соколов Е. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Иш вақти ҳамда дам олиш вақти. 2-китоб. – Тошкент, 2001.

Еремина, Л.А. Сыроватская, В.Н. Толкунова⁵ сыяқлы юрист алымлар тәрәпинен үйренилген.

Өзбекистан Республикасының «Пуқараларды жумыс пенен тәмийнлеў тараўындағы мәмлекет сиясаты хәм халық-аралық көлемде тән алынған қағыйдалар тийкарына киритилген болып, төмендеги принциплерге тийкарланады:

- мийнет етиў хәм жумысты еркин таңлаў ҳуқықын әмелге асырыўда барлық пуқараларға жынысы, жасы, миллети, тили, социаллық келип шығыўы, мүлкий жағдайы хәм динге қатнасы, исеними, сондай-ақ, хызметкерлердиң исшеңлик тәрәплерине хәмде олардың мийнетиниң нәтийжелерине байланыслы болмаған басқа жағдайларына қарамастан, кең имканиятларды тәмийнлеў;

- инсанлардың мийнет хәм исбилерменлик искерлигин қоллап-қуўатлаў хәм хошаметлеў, оларға мийнет етиў хәм турмыс кешириўге мүнәсип шараятларды тәмийнлейтуғын өнимли хәм дәретиўшиилик мийнет қәбилетин раўажландырыўға жәрдемлесий;

- мийнет етиўдиң ықтыярлығы;

- жумыс пенен тәмийнлеў тараўында социаллық кепилликлер бериў хәм халықты жумыссызлықтан қорғаўды тәмийнлеў;

- социаллық қорғаўға өте мүтәж хәм жумыс табыўда қыйналып атырған пуқаралар ушын бар болған жумыс орынларын сақлап қалып атырған хәм жаңа орынларын жаратып атырған жумыс бериўшилерди хошаметлеў;

- жумыс пенен тәмийнлеў тараўындағы иләжларды экономикалық хәм социаллық сиясаттың басқа бағдарлары менен муўапықластырыў;

⁵ Айман Т.О. Право в вопросах и ответах. Трудовое право, учебное пособие. 2-издание. - М.: Инфра-М, 2002; Трудовое право России. / Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. - М.: Юрист, 2002; Федорова Е.А. Защита трудовых прав работников. Автореферат дис. ... кандидата юридических наук. - М., 2005; Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство // Журнал российского права. 2003. -№ 9.; Лебедев В.М. Лекции по трудовому праву России. Выпуск первый. – Томск: Издательство Томского университета, 2001.; Лебедев В.М. Трудовое право: Проблемы Общей части. Томск, 1998.; Аكوпова Е.М., Еремина Н. Договоры о труде. Правовое регулирование трудовых отношении. Ростов-на-Дону: Феникс, 1995.; Сыроватская Л.А. Трудовое право. - М.: Высшая школа, 1998.; Толкунова В.Н. Трудовое право: Конспект лекций. - М., 1997.

- халықты жұмыс пенен тәмийнлеў ис-иләжларын ислеп шығыў, әмелге асырыў хәм олардың орынланыўын қадағалаўда мәмлекет органлары, кәсиплик аўқамлары, хызметкерлердин, ўәкиллик органлары хәм жұмыс бериўшилердин өзара бирге ислесиўин жолға қойыў;

- халықты жұмыс пенен тәмийнлеў машқалаларын шешиўде мәмлекетлер ара бирге ислесиў қатнасықларын раўажландырыў (арнаўлы нызамның 5-статьясы).

Өзбекистан Республикасының «Пуқараларды жұмыс пенен тәмийнлеў ҳаққында»ғы (жаңа редакцияда) 1998 жыл 1 майдағы нызамы¹ пуқаралардың мийнет етиў ҳуқықы кепилликлери баян етип берилген болып, оның 6-статьясына муўапық, мәмлекет:

- жұмыс пенен тәмийнлеў түрин, сондай-ақ, хәр түрли мийнет режиминдеги жұмысты таңлаў еркинлигин;

- жұмысқа қабыл етиўди нызамға қарсы рәўиште бас тартыўдан хәм мийнет шәртнамасын нызамсыз бийкар етиўден қорғаныўды;

- мақул келетуғын жұмыс таңлаў хәм жұмысқа жайласыўына бийпул жәрдем ериўди;

- хәр кимге кәсип хәм жұмысқа ийе болыўда, мийнет етиў хәм жұмыс пенен тәмийнлениў шараятларында, мийнетке ҳақы төлеўде, хызметте жоқарылап барыўында тең имканиятлар жаратыўды;

- жаңа кәсипке (қәнигеликке) бийпул оқытыўды, жергиликли мийнет органларында яки олардың жолламасы менен басқа оқыў орынларында стипендия төлеп тәжирийбесин асырыўды;

- басқа орындағы жұмысқа қабыл қылынғанда сарып қылынған материаллық қәрежетлер ушын нызам ҳүжжетлерине муўапық компенсация төлеўди;

- ҳақы төленетуғын жәмийетлик жұмысларында қатнасыў ушын мүддетли мийнет шәртнамаларын дүзиў имканиятын береди.

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 19-сон. – 198 б.

Жумысқа қабыл қылыў тәртиби Өзбекистан Республикасы Мийнет Кодексинде хәм оның тийкарында қабыл етилген ыызам хўжжетлеринде белгилеп қойылған болып, мүлкшиликтиң барлық формасындағы, хәр түрли усылда хожалық искерлигин жүритиўши барлық кәрхана хәм шөлкемлер ушын бир қыйлы талапларды илгери сүреди. Бул тәртиплер Мийнет Кодексиниң 77-87-статьяларында, ишки мийнет тәртибиниң басқа норматив хўжжетлерде нәзерде тутылған⁶.

Жумысқа қабыл етиў бойынша тәртиплериниң белгилениўинен мақсет – пуқаралардың мийнет етиў хуқықларын әмелге асырылыўы ушын қолайлы хуқықый шараят жаратыў, мийнет хуқықларын әмелге асырыўда тийкарсyz шеклеў хәм кемситиўлерге жол қойылмаўынан ибарат. Бул халықты жумыс пенен тәмийнлеўдеги мәмлекет сиясатының тийкарғы мақсетлерине муўапық болып табылады.

Й.Турсуновтың пикиринше, «Пуқараларды жумыс пенен тәмийнлеўде әмелге асырылып атырылған мәмлекет сиясатының тийкарғы мақсети – мийнет базарын раўажландырыўға, бул тараўда әмелге асырылып атырылған бәсеки шараятында пуқаралардың социаллық қорғаўға мүтәж қатламларының қорғалыўын тәмийнлеўден ибарат»⁷.

Өзбекистан Республикасы Мийнет Кодексиниң 6-статьясында белгилениўинше: барлық пуқаралар мийнет хуқықларына ийе болыў хәм олардан пайдаланыўда тең имканиятларға ийе. Жынысы, жасы, миллети, тили, социаллық келип шығыўы, мүлкий жағдайы хәм лаўазымы, динге болған мүнәсибети, исеними, жәмийетлик бирлеспелерге қатнасы, сондай-ақ, хызметкерлердиң исениўшилиқ қәбилетлерине хәм олардың мийнетиниң нәтийжелерине байланыслы болмаған басқа тәреплерине қарап мийнетке байланыслы болған қатнасықларда хәр қандай шеклеўлерге яки жеңилликлер белгилениўине жол қойылмайды хәм булар кемситиў деп есапланады.

⁶ Өзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган “Мулкчилик шакли ва идоравий бўйсуннишдан қатъи назар барча корхона муассаса, ташкилотлар учун ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари”.

⁷ Турсунов Й. Меҳнат ҳуқуқи. Дасрлик. –Тошкент: Молия, 2002. - 60 б.

Мийнет тараўында мийнеттиң белгили бир түрине тән болған талаплар яки мәмлекеттиң көбирек социаллық жақтан қорғаўына мүтәж болған шахслар (хаяллар, ер жетпегенлер, нагиранлар хәм басқалар) ҳаққындағы айрықша ғамқорлығы менен байланыслы кемситиў деп есапланбайды. Мийнет тараўында өзин кемситилген деп есапланған шахс кемситиўди сапластырыў хәмде өзине жеткизилген материаллық зиянды төлеў ҳаққындағы арза менен судқа мүрәжет етиўи мүмкин.

Жумысқа қабыл етиў турақлы яки ўақтынша мийнет шәртнамасын дүзиў менен рәсмийлестириледи. Бул орында айтып өтиўимиз орынлы, мийнет шәртнамасы турақлы жазба формасында дүзиледи. Оның формасы Өзбекистан Республикасы ҳүкимети тәрәпинен тастыйықланған шәртнамаға муўапық ислеп шығылады. Бундай шәртнама Өзбекистан Республикасы Министрлер Кабинетиниң 1997 жыл 11 мартдағы 133-санлы қарары менен тастыйықланған.

Сондай-ақ, бул қарар менен «Жазба түрдеги мийнет шәртнамасы (контракт) дүзиў бойынша усыныслар» хәм тастыйықланған болып, онда айтылыўынша, бул усынысларға, жазба мийнет шәртнамасына әмел етиў мүлкшиликтиң барлық формаындағы кәрханалар ушын мәжбүрий саналады⁸.

Жумысқа қабыл етиў ўақтында жумыс бериўши жумысқа кирип атырған шахстан нызам ҳүжжетлеринде нәзерде тутылған ҳүжжетлерди талап етиўи лазым. Мийнет Кодексиниң 80-статьясында көрсетилиўинше, жумысқа қабыл етиў ўақтында жумысқа кирип атырған шахс төмендеги ҳүжжетлерди усыныўы талап етиледи:

1. Паспорт яки оның орнын басатуғын басқа ҳүжжетти, он алты жасқа толмаған шахслар болса, туўылғанлығы ҳаққындағы гуўалығы хәм туратуғын орнынан мағлыўматнаманы;

2. Мийнет дәптершесин, биринши мәртебе жумысқа кирип атырған шахслардан басқа. Ўақтынша тийкарында жумысқа кирип атырған шахслар

⁸ Иноятов А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. – Тошкент: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2002. – 79 б.

мийнет дәптершеси орнына тийкарғы жумыс орнынан алған мағлыұматнаманы;

3. әскерий хызметке мәжбүр яки шақырыұшылар тийислисинше әскерий гуұалықты яки әскерий есапта турғанлығы ҳаққындағы гуұалығы;

4. Нызам ҳужжетлерине муұапық арнаұлы мағлыұматқа яки арнаұлы таярлыққа ийе шахслар орынлаұы мүмкин болған жумыслары кирип атырған жоқары ҳәм орта арнаұлы оқыұ орнын тамамлағанлығы ҳаққындағы дипломды ямаса арнаұлы жумысты орынлаұ ҳуқықты беретуғын гуұалықты яки басқа тийисли ҳужжетти усынады.

Жумысқа қабыл етиұ ўақтында жумысқа кирип атырған шахстан нызам ҳужжетлеринде көрсетилмеген ҳужжетлерди талап етиұ қадаған етиледи.

Мийнет Кодексинде ҳәм басқа нызам ҳужжетлеринде нәзерде тутылған жағдайларда жумысқа қабыл етиұди әмелге асырыұдан дәслепп жумысқа кириұшиниң саламатлығына көре тапсырылып атырылған жумысқа муұапықлығын анықлаұ мақсетинде алдыннан медициналық көриктен өткизилиұи талап етилиұи мүмкин, сондай-ақ, Мийнет Кодексниң 214-статьясында айтылыұынша: «Жумыс бериұши мийнет шәртнамасын дүзиұ ўақтында дәстлепки ҳәм кейинги (жумыс даўамында) ўақты-ўақты менен төмендеги хызметкерлерди медициналық көриктен өткизиұди шөлкемлестириұи шәрт:

1. он сегиз жасқа толмағанлар;
2. алпыс жасқа толған еркеклер, елиұ бес жасқа толған ҳаяллар;
3. майыплар;
4. мийнет шараяты қолайсыз жумысларда, түңги жумысларда, сондай-ақ, транспорт ҳәрекетти менен байланыслы жумысларда бәнт болғанлар;
5. азық-аўқат санаатында, саўда яки туўрыдан-туўры пуқараларға хызмет көрсетиұ менен байланыслы болған басқа тармақлардағы жумысларда бәнт болғанлар;

6. улыўма билимлендириў мектеплери, мектепке шекемги тәрбия хәм басқа мекемелердиң балаларына билим яки тәрбия бериў менен бәнт болған педагог хәм басқа хызметкерлери.

Мийнет шараяты қолайсыз жумыслар хәм орынланып атырылғанда дәслепки ўақытта хәм ўақты-ўақты менен медициналық көриктен өтиўи лазым болған басқа ислердиң дизими хәм оларды өткизиў тәртиби Ўзбекистан Республикасы Ден саўлықты сақлаў министрлиги тәрэпинен белгиленеди.

Жумысқа кириўши шахсты медициналық көриктен өтиўден бас тартыўы яки медицанылық көрик нәтийжелерине көре оның тапсырылып атырылған ўазыйпаға муўапық емеслиги яки мийнет шәртнамасы дүзилиўинен бас тартылыўы ушын нызамлы тийкар болып есапланады.

Жумысқа қабыл етиў ўақтында жумысқа кириўшиниң белгили ўазыйпа хәм лаўазымларында ислеў хуқықынан суд хукимине муўапық айырылғанлығы мәлим болып қалғанда бул оның арнаўлы ўазыйпа (лаўазым)ға жумысқа қабыл етилиўине тосқынлық етеди.

Ўзбекистан Республикасы Әдиллик министрлигинде 1998 жыл 17 декабрьде 565-сан менен дизимге алынған «Юридикалық шахслар тәрэпинен касса операцияларын жүритиў қағыйдалары»на көре қастан жынаятлар ислеген шахслар пул яки басқа материаллық байлықлар менен байланыслы ўазыйпаларға қабыл етилиўи мүмкин емес. Бирақ практикада оны тексериўдиң механизмлери жақсы ислеп шығылған емес хәм бундай машқалаларды келтирип шығармақта.

Мийнет Кодексиниң 79-статьясына муўапық: «Өз-ара жақын қарындасы яки куда-тамыры болған шахслардың (ата-аналары, аға-инилеры, апа-сиңлилер, ул хәм қызлар, ерли-зайышлар, сондай-ақ, ерли-зайышлардың ата-аналары, аға-инилери, апа-сиңлилери хәм балалары), олардан бири екиншисине туўрыдан туўры бойсынып яки оның қадағалаўы астында хызмет ететуғын болса, бир мәмлекет кәрханасында бирге хызмет етиўи қадаған етиледи.

Бул қағыйдадан басқа, Өзбекистан Республикасы ҳукумети тәрепинен белгилениўи мүмкин.

Өзбекистан Республикасы Министрлер Кабинетиниң 1997 жыл 11 мартдағы 133-санлы қарарының 3-қосымшасында «Мәмлекет акционерлик кәрханаларының Өзбекистан Республикасы Мийнет Кодексиниң 79-статьясында нәзерде тутылған туўған-туўысқанларының, егер олардың хызметлери олардан бириниң басқасына туўрыдан-туўры бойсыныўы яки қадағалаўы астында болыўы менен байланыслы болса, бирге хызмет етиўин шеклеў қағыйдаларынан басқа хызметкерлери дизими» тастыйықланған болып, онда бир қатар хызметкерлери қатарына киритилген.

Жоқарыда айтылған хәм басқа тәртиплерге қарсы рәўиште жұмысқа қабыл етилген шахслар өзиниң келисими менен басқа жұмысқа өткизеди, егер буның иләжы болмаса, Өзбекистан Республикасы Мийнет кодекси 106-статьясы, 4-бәнтинге муўапық жұмыстан босатылады.

Жұмысқа қабыл етиў ўақтында хәр қандай кемситиўлерге жол қойылмаўы Мийнет Кодексинде (10-статья) белгилеп қойылды. Бундай қағыйданың киритилиўи «Инсан ҳуқықлары улыўма жәхән Декларациясы»ның 7-статьясы, Халықаралық Мийнет Шөлкеминиң «Мийнет хәм бәнтлик тараўындағы кемситиўлер ҳақында»ғы 111-Конвенцияның 2-статьясы талапларына толық муўапық келеди.

Жұмысқа қабыл етиў ўақтында пуқараларды кемситиўге жол қойылыўы олардың конституция хәм ызамларда беккемленген хәм кепилленген мийнет етиў ҳуқықларына қарсы болып есапланады⁹.

Жұмысқа қабыл етиўдиң дурыс рәсмийлестирилиўи хызметкер хәм жұмыс бериўши мәплерин нәтийжели қорғалыўына, келешекте хәр түрли наразылықлар жүзеге келиўиниң алдын алыўға хызмет етеди. Жұмысқа қабыл етиў хызметкер менен дүзилген мийнет шәртнамасы тийкарында

⁹ Архипова О.А., Калганова Г., Мартиросян Э.Р., Омелехина Н.В. Проблемы трудового права. - Новосибирск: Наука, 2000. - 57 с.

жумысқа қабыл етиў ўәкиллиги берилген жумыс бериўши лаўазымлы шахс (кәрхана басшысы, оның орынбасары) буйрығы менен рәсмийлестириледі.

Жумысқа қабыл етиў ҳаққындағы буйрықта оның шығарылған орны, ўақты, жумысқа қабыл етилип атырылған хызметкердиң толық аты, шәрипи, фамилиясы, ол қашаннан баслап, қайсы ўазыйпаға ҳәм қанша ис ҳақы төлеў шәрти менен қабыл етилип атырғанлығы сыяқлы жағдайлар нәзерде тутылыўы лазым. Буйрықтың мазмунын танысып шығыў ушын хызметкерге усынылады ҳәм оннан танысып шыққанлығы ҳаққында тилхат алынады.

Кәрхана басышысын жумысқа қабыл етиў кәрхана мүлкдарының ҳуқықы болып, бул ҳуқық оның өзи яки ол ўәкиллик берген орган тәрәпинен әмелге асырылыўы мүмкин. Өзбекистан Республикасы Мийнет министрлиги коллегиясы тәрәпинен 1997 жыл 6 сентябрьдеги 611-қарар менен тастыйықланған «Акционерлик жәмийетлеринде мийнет қатнасықларын тәртипке салыўды жетилистириў бойынша усыныслардың» 3.2-бәнтине муўапық жәмийет атқарыў органының басшысы шөлкемлестириў мәжлиси (конференциясы) тәрәпинен өз ўазыйпасына сайланады.¹⁰

Атқарыў органы басшысы менен акционерлик жәмийети мүлкдары (акционерлер улыўма мәжлиси) ортасында мийнет шәртнамасы дүзиледи. Баслық пенен дүилген мийнет шәртнамасын имзалаў ҳуқықы улыўмалық мәжлис атынан ҳәрекет етиў ўәкиллигине ийе болған гүзетиў кеңеси баслығына берилген.

Мәмлекетимизде мәмлекетлик емес мүлкшилиқ формасына тийкарланыўшы кәрханалардың (сондай-ақ, акциянерлик жәмийетлердиң де) баслық ҳәм орынбасарлары ҳәм бас бухгалтерлери (аға бухгалтерлерин)де арнаўлы шәртнама (контракт) тийкарында мүлкдар тәрәпинен жумысқа қабыл етиў лазымлығы пикирлери талықланбақта.

Е.М.Акопова ҳәм Н.Ереминалардың пикирлеринше, хызметкер менен дүзилген мийнет шәртнамасы жумысқа қабыл етиў ҳаққында буйрық

¹⁰ Ўзбекистон Республикаси Вазирликлари, Давлат қўмиталари ва идораларнинг меъёрий ҳужжатлари Ахборотномаси, 1999 й, 1-сон.

шығарыуы үшін тийкар болып есапланады. Арнаўлы буйрық хызметкер менен дүзилген мийнет шәртнамасы мазмунына қарама-қарсы болмауы лазым¹¹.

Жумысқа қабыл етиў ҳуқықына ийе болған лаўазымлы шахс тәрәпинен хызметкерге ҳақыйқатында да ислеўге рухсат етилген болса, жумысқа қабыл етиў тийисли рәўиште рәсмийлестирилген яки рәсмийлестирилмегенлигине қармастан, жумыс басланған күннен баслап мийнет шәртнамасы дүзилген болып есапланады.

1.2. Жумысқа қабыл етиўдиң түрлери ҳәм өзине тән өзгешеликлери

Жумысқа қабыл етиўдиң бир қатар түрлери болып, олар өзиниң айырым өзгешеликлери менен улыўмалық тәртиптен парықланады.

Бундай өзгешеликлерге ийе болған мийнет шәртнамалары қатарына қоса ислеў, үйде ислеўшилер, таңлаў яки сайлаў тийкарында өз ўазыйпасына тайынланатуғын шахслар, альтернатив хызметти өтеп атырған әскерий хызметкерлер, үй хызметкерлери менен дүзилетуғын шәртнамаларын киритиўимиз мүмкин¹².

Қоса ислеў мийнет шәртнамасы (қоса ислеў). Қоса ислеў – бул хызметкердиң тийкарғы жумыс ўақтынан бос болған ўақтында айрықша мийнет шәртнамасына көре мийнет исерлиги болып, ол Мийнет кодекси менен ҳәмде 1989 жыл 9 мартда тастыйықланған (1990 жыл 15 августеге өзгерислер менен) «Қоса ислеў бойынша ислеў шәртлери ҳаққында»ғы устав пенен тәртипке салынады. Хызметкерлерге оның тийкарғы жумыс процессинен тысқары бир кәрхана, мәкеме, шөлкемлерде қоса ислеўге рухсат етиледі.

Қоса ислеў-хызметкер тәрәпинен тийкарғы жумысынан бос ўақытта өзиниң тийкарғы жумысынан тысқары турақлы ҳақы төленетуғын басқа

¹¹ Акопова Е.М., Еремина Н. Договоры о труде. Правовое регулирование трудовых отношении. Ростов- на-Дону: Феникс, 1995.

¹² Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права России. - Барнаул, 1999. - 43 с.

жумысты мийнет шартнамасы тийкарында орынлаў болып табылады. Қоса ислеў бойынша ислеп атырған шахслар тийкарғы жумыс орнында хэм қосымша ислеў ҳаққында мийнет шартнамасына ийе болып есапланады¹³.

Қоса ислеў ушын тийкарғы жумыс орнындағы администрация хэм кәсиплик аўқам комитетиниң келисими талап етилмейди. Бирақ салықларды дурыс ушлаў мақсетинде тийкарғы жумыс орнынан мағлыўматнама талап етиледди.

Қоса ислеў бойынша жумысқа ислеп атырған хызметкер паспортын, арнаўлы билим, тәжирийбе талап етилетуғын жумысларға қабыл етилип атырылғанда мағлыўматы ҳаққындағы тийисли хўжжет, ыызамда арнаўлы көзде тутылған жағдайларда медициналық көриктен өткенлиги хэм тапсырылып атырылған жумысқа жарамлығы ҳаққындағы медициналық мағлыўматнама усыңғаннан кейин, жазба мийнет жазба мийнет шартнамасы дүзиледи. Кәрхана, мәкеме, шөлкемлердиң жумыс бериўшилери өз хызметкерлериниң қоса ислеў бойынша ислеўлерин шеклеп қойыўлары мүмкин. Бунда хызметкер саламатлығы, ислеп шығарыўдың қәўипсизлиги, хызметкердиң 18 жасқа толмағанлығы, хәмледарлығы хэм басқалардың итибарына алыныўы мүмкин.

Қоса ислеў бойынша жумыс ҳаққындағы мағлыўматлар хызметкердиң өтинишине көре тийкарғы жумыс орнындағы администрация тәрeпинен оның мийнет дәптершесине жазып қойылады. Ыызамда арнаўлы көрсетип қойылған жағдайлардан тысқары, бир ўақытта еки орында басшы лаўазымында қоса ислеў тийкарында ислеўге жол қойылмайды.

Пуқараларға қоса ислеў бойынша тек ғана бир кәрхана (бирлеспе), мәкеме, шөлкемде ислеўи ушын рухсат бериледи¹⁴.

Хызметкерлердиң айырым тайпалары ушын қоса ислеўдиң өзине тән өзгешеликлери белгилеп қойылған (мектеп муғаллимлери хэм оқытыўшылар, медицина хызметкерлери, концертмейстрлер, мәденият хызметкерлери хэм

¹³ Иноятлов А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. – Тошкент: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2002. – 127 б.

¹⁴ Лебедев В.М. О реформе трудового права // Российская юстиция. - 1997. - №9. – С.45-47.

басқалар). Қоса ислеп атырған шахс орнына турақлы ислеўши хызметкерди жумысқа қабыл етилиўи мүнәсебети менен қосымша ўазыйпасынан босатып жиберилиўи мүмкин.

Үйде ислеўшилер менен дүзилетуғын мийнет шәртнамасы. Жумыс бериўши өзиниң қәлеўи менен үйде ислеўди қәлеўши хызмекерлер менен де мийнет шәртнамасын дүзиўи мүмкин. Бундай жағдайда хызметкер өзиниң әсбап-үскенелери хәм ислеп шығарыў қуралларынан пайдаланған жағдайда өз үйинде атқарады. Жумыс бериўши хызмектерди өз ўақтында шийки зат хәм басқа зәрүр қураллар менен тәмийнлейди, таярланған өнимлерди қабыл етеди, есабын жүритеди хәм белгиленген ис ҳақы төлейди.

Үйде жумыс ислеўшилер – жумыс бериўшилер менен дүзилген мийнет шәртнамасы тийкарында мийнет ўазыйпаларын өз үйлеринде орынлаўшы хызметкерлер топары болып, айырым себеблерге көре ислеп шығарыў процессинде толық қатнаса алмайтуғын шахсларға қолайлы шараят жаратып берилиўине ерисиў арқалы оларды пайдалы мийнет искерлигине кеңирек тартыў нәзерде тутылады. Үйде жумыс ислеўшилер мийнетти шөлкемлестириўдиң айрықша формасы болып, ол әмелий әҳмийетке ийе¹⁵.

Өзбекистан шараятында халық өнерментшилиги буйымларын таярлаў бойынша үйде жумыс ислеў анағурлым кең тарқалған. Үйде жумыс ислеў ўақтында басқа ислеп шығарыў искерликлеринде әмелге асырыў мүмкин. Үйде жумыс ислеўшилер менен де улыўмалық тийкарларда мийнет шәртнамасы дүзиледи, жумысқа қабыл етиў рәсмийлестириледи хәм мийнет дәптершеси жүритиледи. Олар кәрхананың туўрыдан-туўры өзинде мийнет етиўши хызметкерлер менен тең тийкарларда мийнет ҳуқықларынан пайдаланады.

Үйде жумыс ислеўди ҳуқықый жақтан тәртипке салыў Өзбекистан Республикасы Әдиллик министрлиги тәрәпинен 1998 жыл 28 августа 487-сан менен мәмлекет дизиминен өткизилген «Өзбекистан Республикасында үйде

¹⁵ Иноятлов А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. – Тошкент: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2002. – 128 б.

ислеўшилер мийнетти шөлкемлестириў тәртиби ҳаққында»ғы Уставы¹ менен әмелге асырылады.

Үйде жумыс ислеўшилер жумыс бериўшиниң материаллары ҳәм әсбапларынан пайдаланып өз үйлеринде мийнет етеди. Олар өзиниң мийнет кураллары ҳәм әсбап-үскенелеринде пайдаланған жағдайда, бул әсбап-үскенелериниң гөнерген қәрежетлери жумыс бериўши тәрәпинен компенсация етиледі.

Арнаўлы Уставқа муўапық, үйде жумыс ислеў бойынша мийнет шәртнамалары тийкарынан ер жетпеген балалары болған ҳаяллар, майыплар, пенсионерлер менен майып яки басқа кесел шаңарақ ағзаларын өсирип атырған шахслар менен мәўсимли жумысларда бәнт болғанлар менен (мәўсимлер аралығында) дүзиў усынылады. Яғный, үйде жумыс ислеў бойынша шәртнама дүзилгенде хәмледар ҳәм жас баласы болған ҳаяллар, майыплар, пенсионерлер, қарамағында өсириўге мүтәж кесел шаңарақ ағзалары болған хызметкерлер, оқыў орынларының күндизги бөлимлеринде билим алыўшылар ҳәм басқалар пайдаланады.

А.Иноятовтың пикиринше, «Үйде жумыс ислеўшилердиң мийнет ҳуқықларын шеклеў, оларды кемситиў нызамшылықтың қопал рәўиште бузылыўы, деп есапланады»¹⁶.

Үйде жумыс ислеў бойынша мийнет шәртнамалары зәрүр үй шараятларына ийе болған, санитария ҳәм өрт қәўипсизлиги талапларына ийе шараятлар болғанда дүзилиўи мүмкин. Бунда үйде жумыс ислеўи қоңсылардың жасаўына, саламатлығына ҳәм қәўипсизлигине зыян жеткизбейтуғын жағдайда болыўы лазым. Үйде жумыс ислеўшилердиң мийнети, олардың жумыс ўақты, дем алыс ўақытлары жумыс бериўши менен келисип, олардың өзлери тәрәпинен әмелдеги мийнет нызамшылығы талаплары көлеминде дүзиледи.

¹ Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари Ахборотномаси. 1998 йил. - 4-сон. - 137 б.

¹⁶ Иноятов А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. – Тошкент: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2002. – 129 б.

Үй хызметкерлери – пуқаралардың үйлеринде үй хожалығында жумысларды ислеў, оларға әдебият хәм басқа дәретиўшилиқ искерлигинде техникалық жақтан жәрдем бериў, басқа хызметлерди орынлаў ушын шәртнама тийкарында ислеўши шахслар болып есапланады.

Үй хызметкерлери менен шәртнама жазба формасында белгисиз мүддетке хәм сондай-ақ, бес жылдан артық болмаған белгили мүддетке хәм яки белгили исти орынлаў ўақты ушын дүзиледи. Егер ис қысқа мүддетли характерда болса (ай даўамында хәммеси болып 10 күнге шекем даўам етсе) шәртнама дүзилмейди. Шәртнама жергиликли мийнет органында тәреплер имзалағаныдан кейин 7 күннен кечиктирилмей дизимнен өтиўи лазым. Шәртнаманы дизимнен өткизиў тәртиби нызамшылық пенен белгиленеди. Үй хызметкерлери менен дүзилген шәртнаманы дизимге алған орган мийнет дәптершелерин жүритеди.

Шәртнама бойынша орынланған жумыс ўақты улыўма мийнет стажына қосылады. Пуқаралардың өзи менен жақын туўған-туўысқанлық хәм куда-тамарлықта болған шахслар менен шәртнама дүзилиўине жол қойылмайды. Бирақ бул қағыйда 1-топар майыпларына (мәселен, урыс майыплары, көзи әззи майыпларға) қарап турыўын әмелге асырыўшы шахсларға қолланылмайды.

Шәртнама тәреплерден хәр бириниң басламасы менен бул ҳаққында еки хәпте алдын ескертилген жағдайда бийкар етилиўи мүмкин. Шәртнаманы орынлаўға тийисли наразылықлар район (қала) пуқаралық ислери бойынша суды тәрепинен көриледи. Жумыс ўақты хәм дем алыс ўақты тәреплердиң келисими менен белгиленеди (белгиленген хәптелиқ жумыс ўақты нормаси-40 саат). Дем алыс күнлериниң саны хәр бир айда байрам күнлери санынан кем болмаўы керек. Үй хызметкерлерине хәр жылы кеминде 15 күн мүддет пенен ҳақы төленетуғын дем алыс бериледи. Үй хызметкерлериниң мийнетине тәреплердиң келисими менен турмыслық хызмет кәрханаларында бундай жумысларды (хызметлерди) атқаратуғын хызметкерлер ушын қолланылатуғын тариф ставкаларынан (айлықларынан) келип шыққан

жағдайда белгиленетуғын муғдарда ҳақы төленеди. Үй хызметкери ушын да мәмлекет социаллық қамсызландырыў енгизиледи¹⁷.

Таңлаў яки сайлаў тийкарында өз ўазыйпасына тайынланған шахслар менен дүзилетуғын мийнет шәртнамасы.

Жумыс бериўши нызам ҳужжетлеринде туўрыдан-туўры нәзерде тутылған жағдайларда белгиленген кәсип хәм лаўазымларға таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етилиўи лазым.

Хәзирги ўақытта илимий-изертлеў мәкемелериниң илимий хызметкерлери хәмде жоқары оқыў орынларының профессор-оқытыўшылары курамынан болғанлар менен таңлаў тийкарында мийнет шәртнамасын дүзиў нәзерде тутылған¹⁸. Өзбекистан Республикасы Жоқары хәм орта арнаўлы билимлендириў министрлигиниң 1998 жыл 30 октябрьдеги 305-санлы буйрығы менен тастыйықланған (4-қосымша) «Жоқары билим мәкемелерине педагог хызметкерлерди жумысқа қабыл етиў тәртиби ҳаққындағы Устав», «Билимлендириў ҳаққында»ғы нызамының 5-статьясы тийкарында педагог хызметкерлер (профессор-оқытыўшылар)ды конкурс таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиўди белгилейди. Бул Уставта белгилениўинше, конкурстың мақсети Кадрлар таярлаў миллий бағдарламасына муўапық заманагөй талапларға жуўап бериўши, кадрлар таярлаў процесси ушын уқыплы, жоқары тәжирийбели, терең кәсиплик билимге ийе, илимий жетискенликлерге ерискен, илимий-дөретиўшилиқ, жоқары әдепли шахсларды сайлап алыўдан ибарат. Жоқары оқыў орынларында кафедра баслығы, профессор, доцент, үлкен оқытыўшы, оқытыўшы хәм ассистент лаўазымлары конкурс тийкарында 5 жыл мүддетке сайланады хәм мүддет тамам болғаннан кейин, қайта конкурс өткизиледи.

¹⁷ Иноятов А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. – Тошкент: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2002. – 130 б.

¹⁸ Ўзбекистон Республикаси Олий таълим тизимини ислоҳ қилиш бўйича меъёрий ҳужжатлар.

Бундай тәртип тек ғана мәмлекетимизде, бәлким басқа мәмлекетлерде де қолланылып келинбекте¹⁹.

Сайлау системасы – бул мәмлекет, кәрхана, шөлкем хәм мәкемелердин сайлау тийкарында басқарылатуғын тәртип болып есапланады²⁰. Әмелдеги мийнет ыызамшылық талапларына мууапық айырым лауазымларды ийелеу менен белгиленген тәртипте өткизилетуғын сайлау нәтийжелерине мууапық әмелге асырылады.

Мәмлекет хәкимияты, басқаруу хәм жергиликли органлардың айырым лауазымлы шахслары, жәмийетлик бирлеспелери органларының басшылары, акционерлик жәмийети атқаруу органы басышлары өз лауазымларын белгиленген тәртипте өткизилетуғын сайлаулар тийкарында ийелейди. Бундай лауазымларға сайлаулар өткизиу, сайлау нәтийжелерин жуумақлау хәм қарар етиу тийисли сайлау комиссиялары, сайлау нәтийжелерин бахалауға уәкилликли болған басқа органлар мойнына жүклетилген. Бул орган тәрөпинен лауазымды ийелеуге дауагерди өткизилген сайлауда жеңимпаз деп табылыуы, бул ҳаққында тийисли ҳужжетти рәсмийлестириуи, арнаулы шахс пенен жазба формада мийнет шәртнамасы дүзилиуине хәмде оны лауазымға тайынлау ҳаққында уәкилликли органның буйрығы шығарылыуына тийкар болады.

Альтернатив әскерий хызметти өтеп атырған шахслар менен дүзилетуғын мийнет шәртнамасы. Бул мәселеге тоқтаудан алдын әскерий хәм альтернатив хызмет түсиниклерине айдынлық киритип өтсек.

Әскерий хызмет – Өзбекистан Республикасы пуқараларының Қураллы Күшлер курамында улыума әскерий миннетлемени атқаруудағы мәмлекет хызметиниң айрықша түри болып есапланады²¹. Әскерий хызмет рәсмий мәмлекет хызметлери түрлеринен бири болып, улыума әскерий

¹⁹ Иванов А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы // Государство и право. 1994. №4. – С.53-61.; Пашков А. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. 1993. №6. – С.57-65.

²⁰ Большая юридическая энциклопедия. – М.: Эксмо, 2008. - 451 с.; Большой юридический словарь. / Под ред. А.Я. Сухарева, В.Д. Зорькина, В.Е. Кругских. – М.: Инфра-М, 1998. - 348 с.

²¹ Ўзбекистон Республикасининг 2002 йил 12 декабрдаги “Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида”ги қонуни, 4-модда.

миннетлемени орынлаўға хәр түрли имканиятларды нәзерде тутады. Бул жағдайдан келип шығып, нызам шығарыўшы әскерий хызмет түрлерин белгилеп, буларға әскерий миннетлемени өтеўдиң айрықша тәртиби хәмде Конституцияға муўапық мәмлекетти қорғаў миннетлемелерин орынлаў шәрт болған шахслардың хызметти өтеў мүддети хәм басқа жағдайлары белгилеген²².

Альтернатив хызмет – пуқаралардың әскерий миннетлемесин орынлаўдың шақырыў бойынша әскерий хызмет орнына экономика, социаллық тараўдың түрли тармақларынан кем тәжирийбе талап етилетуғын (жәрдемши) жумысларды, сондай-ақ, авариялар, тәбийй апатлар хәм басқа айрықша жағдайлар ақыбетлерин сапластырыў жумысларын орынлаў менен байланыслы болған айрықша түри болып есапланады²³.

Он сегиз жастан жигирма жети жасқа шекем болған, әскерий дизимде турыўшы хәм хызметке шақырылыўы лазым болған пуқаралар, егер олар диний тәлийматы қурал-жарақтан пайдаланыў хәм Қураллы Күшлерде хызмет етиўге жол қоймайтуғын, дизимге алынған диний шөлкемлер есабында турса, альтернатив хызмет ҳуқықына ийе.

Альтернатив хызметтиң мүддети жигирма төрт айды, жоқары мағлыўматлы пуқаралар ушын болса он сегиз айды қурайды²⁴.

Өзбекистан Республикасының «Альтернатив хызмет ҳаққында»ғы нызамына муўапық топарларға тийисли болған пуқаралар мүддетли әскерий хызмет орнына альтернатив хызметти өтеўи, буның тийкарында кәрхана, мәкеме хәм шөлкемлерде жоқары тәжирийбе талап етилмейтуғын жумысларда хәм тәжирийбесине муўапық келиўши басқа жумысларда ислеўи лазым болады. Бундай шахсларды альтернатив хызметти өтеў тәртиплери жоқарыда көрсетилген нызам, Өзбекистан ҳүкметиниң 1993 жыл 7 июньдеги 275-санлы қарары менен тастыйықланған «Альтернатив хызметти

²² Рустамбаев М.Х. Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексига шарҳлар. Махсус қисм. – Тошкент: Илм-зиё, 2006. - Б.679-670.

²³ Ўзбекистон Республикасининг 2002 йил 12 декабрдаги “Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида”ги қонуни, 37-модда.

²⁴ Рустамбаев М.Х. Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексига шарҳлар. Махсус қисм. – Тошкент: Илм-зиё, 2006. - Б.670-671.

дүзиў хәм өтеў тәртиби ҳаққында»ғы Устав хәмде Өзбекистан Республикасы Қорғаныў министриниң 1994 жыл 20 сентябрьдеги 194-санлы буйрығы менен тастыйықланған көрсетпе менен тәртипке салынады.

Альтернатив хызметти өтеп атырған шахсларға қарата мийнет нызамшылығы талаплары жоқарыда есапқа алынған нызам хәм нызам хўжетлеринде нәзерде тутылғанлардан басқаларға усынылады. Олар менен әскерий органлар жолланбасы тийкарында жазба формадағы мийнет шәртнамасы дүзиледи.

Жоқарыда баян етилгенлерден тысқары және хәмледар хәм жас баласы болған хаяллар, 18 жасқа толмаған шахслар, майыплар менен бәнт етилген бос ис орынларына жумысқа қабыл етиў бойынша дүзилетуғын мийнет шәртнамалары хәм бир қатар өзине тән өзегешеликлерге ийе. Қарханалардағы товар-материаллық байлықлары, пул хәм басқа қымбат бахалы затлар менен байланыслы болған материаллық жуўапкершилиқ жумысларына қабыл етилип атырылған шахслар менен мийнет шәртнамасы дүзиўдиң бир қатар өзине тән тәреплери бар.

Сондай-ақ, жеке пуқаралар менен олардың шаңарақ жумысларын орынлаў ушын дүзилетуғын мийнет шәртнамалары, олардың мазмуны хәм хызметкерлердиң ҳуқықларын қосымша рәўиште кепиллеў қураллары менен тәмийнленгенлигине көре ажыралып турады.

Өзбекистан Республикасы ҳүкиметиниң 1995 жыл 19 октябрьдеги 408-санлы қарарына муўапық шет ел пуқаралар менен мийнет шәртнамасын дүзиў хәм оларды жумысқа қабыл етиўдиң өзине тән шәртлери хәмде тәртиплери белгилеп қойылған.

1.3. Жумысқа қабыл етиўден бас тартыў тийкарлары хәм оларды бузғанлығы ушын жуўапкершилиқ

Улыўма қағыйдаға муўапық, жумысқа қабыл етиўди тийкарсыз бас тартыўға жол қойылмайды. Мийнет базарында тең бәсекелесе алмайтуғын

айырым тайпаларға тийисли болған пуқараларды (хәмледар хәм үш жасқа жетпеген баласы болған хаялларды) жумысқа қабыл етиўден бас тартқан жағдайда оның себеби көрсетилген жағдайда жазба жуўап бериў лазым²⁵. Мийнет шәртнамасы оның тәреплери барлық тийкарғы шәртлер ҳаққында келисип алған хәм оны белгиленген тәртипте рәсмийлестиргенлеринен баслап дүзилген болып есапланады.

Жумысқа қабыл етиўден бас тартқан жағдайда, хызметкердиң талабы менен жумыс бериўши жумысқа қабыл етиўди бас тартыўдың себебин тийкарлап үш күн мүддет ишинде жазба жуўап бериўи шәрт, бул жуўап жумысқа етиў ҳуқықына ийе болған лаўазымлы шахс тәрепинен имзаланған болыўы лазым. Тийкарландырылған жуўапты бериў ҳаққындағы талаптарды қанаатландырыўдан бас тартыў хызметкердиң жумысқа қабыл етиў ызығсыз рәўиште бас тартқанлығы үстинен шағым етиўге тосық болмайды.

Ызығсыз рәўиште мийнет шәртнамасын дүзиўден бас тартыўға хәм жумысқа қабыл етиўди ызығсыз бас тартылыўына жол қойылмайды.

Өзбекистан Республикасы Мийнет Кодексиниң 78-статьясына муўапық: жумысқа қабыл етиўди ызығсыз бас тартыў деп төмендегилер болып есапланады:

1. Мийнет кодекси 6-статьясы биринши бөлиминиң талаптарын бузыў;
2. Жумыс бериўши тәрепинен усынылған шахсларды жумысқа қабыл етпеў;
3. Жумыс бериўши ызығға муўапық мийнет шәртнамасын дүзиў шәрт болған шахсларды (белгиленген квота есабынан жумысқа жиберилген майыплар хәм он секиз жасқа толмаған шахсларды; хәмледар хаяллар хәм үш жасқа толмаған балалары болған хаяларды – олардың хәмладарлығы яки баласы барлығын сылтаўлап) жумысқа қабыл етпеў;
4. Ызығ ҳужжетлеринде нәзерде тутылған басқа жағдайлар.

Жумысқа қабыл етиўден бас тартқан жағдайда хызметкердиң талабы менен жумыс бериўши үш күн мүддет ишинде жумысқа қабыл етиўден бас

²⁵ Гусов К.Н. Основания прекращения трудового договора. - М., 1982. - 34 с.

тартыўдың себебин тийкарлап, жазба жуўап бериўи шәрт; бул жуўап жумысқа қабыл етиў ҳуқықына ийе болған лаўазымлы шахс тәрепинен имзаланған болыўы لازым. Жумысқа кириўшиниң бундай тийкарланған жуўабын бериў ҳаққындағы талабын қанаатландырыўдан бас тартыў хызметкердиң жумысқа қабыл етиў нызамсыз рәўиште бас тартқанлығы үстинен шағым етиўге тосық болмайды.

Жумысқа қабыл етиўди нызамсыз бас тартыў айыпкер басшы шахсты нызам ҳужжетлерине муўапық ҳәкимшилиқ яки жынайый жуўапыкершиликке тартылыўына себеп болыўы мүмкин (Өзбекистан Республикасы Хәкимшилиқ жуўапкершилиқ ҳаққындағы кодексиниң 49, 50-статьялары; Өзбекистан Республикасы Жынаят Кодексиниң 148-статьясы, 2-бөлим).

Хызметкердиң мийнет искерлиги оның мийнет дәптершесинде жазылып барылады.

Өзбекистан Республикасы Мийнет кодексиниң 81-статьясында көрсетилиўинше, «Мийнет дәптершеси хызметкердиң мийнет стажын тастыйықлаўшы тийкарғы ҳужжет болып есапланады».

Ҳақыйқаттан да П.Маврин айтып өткениндей, «мийнет дәптершесиниң мийнет қатнасықларындағы әҳмийети үлкен болып, ол хызметкердиң мийнет искерлиги системасы ҳәм кетпе-кетлигин сәўлелендириўши ҳужжет болып саналады»²⁶.

Жумыс бериўши кәрханада бес күннен артық ислеген барлық хызметкерлерге мийнет дәптершесин тутылыўы шәрт. Жумыс бериўши мийнет дәптершесине жумысқа қабыл етиў, басқа турақлы жумысқа өткизиў ҳәм мийнет шәртнамасын жазыўы шәрт. Хызметкердиң илтимасына көре мийнет дәптершесин қоса ислеў тийкарында ислеген ҳәм ўақтында басқа жумысқа өткизилген ўақытлар ҳаққында жазыўлар киритиледи. Мийнет шәртнамасын бийкар етиў тийкарлары (себеплери) мийнет дәптершесине жазылмайды.

²⁶ Маврин П. Правовые средства управления трудом на предприятии. - Л., 1989. - 28 с.

А.Иноятовтың айтыўынша, «Мийнет дәптершелери хызметкерлердин мийнет стажын тастыйыклаўшы тийкарғы хўжжет болып, мўлкишилик хэм хожалық жүритиў формасына карамастан, кэрханалар, мәкемелер хэм шөлкемлерде бес күннен артық ислеген, сондай-ақ, белгили бир мүддетке жалланғанларға, мәмлекет социаллық қамсызландырыўды гөзлеген жағдайда, штатлар кестесинен тысқары хызметкерлерге де жүритиледи»²⁷.

Жумыс бериўшилер хэр бир хызметкер ушын мийнет дәптершелери ашыўлары, зэрүр болғанда жумыс ўақтың иш стажына киритиў ушын хызметкерлерди жумыс ўақты ҳаққында мағлыўматнамалар бериўлери шэрт.

Мийнет дәптершелери Өзбекистан Республикасының мәмлекет тилинде, Қарақалпақстан Республикасында болса қарақалпақ яки Өзбекистан Республикасы мәмлекет тиллеринде жумыс бериўши тәрәпинен хызметкердин қатнасыўында толтырылады.

Мийнет дәптершесине төмендеги мағлыўматлар киритиледи.

1) Хызметкер ҳаққында: фамилиясы, исми хэм әкесиниң аты, туўылған сәнеси, мағлыўматы, кәсиби, қәнигелиги хэм лаўазымы.

2) Жумыс ҳаққында: жумысқа қабыл етиў, басқа турақлы жумысқа өткизиў (жәмийетлик шэртнамасында көрсетилген жағдайларда ислеп шығарыў зэрүрлиги менен ўақтыңша басқа жумысқа өткизиўден басқа), мийнет шэртнамасын бийкар етиў ҳаққында хэм тағы басқалардан ибарат.

А.Ф.Нуртдинова хэм Л.А.Никановалар болса, «мийнет дәптершесине жумысқа қабыл етилиўи, басқа турақлы жумысқа өткизилиўи сыяқлы барлық түрдеги жазыўлар жумыс бериўши тәрәпинен рәсмий буйрық шығарылғаннан кейин киритиледи хэмде киритилген бул жазыўлар шығарылған буйрықтың мазмунына толық түрде муўапық болыўы шэрт»²⁸, деп жазады.

Мўлкшилик формасынан, искерлиги түрине қармастан барлық кэрхана мәкеме хэм шөлкемлерде мийнет дәптершесин жүритиў Өзбекистан

²⁷ Иноятов А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. – Тошкент: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2002. – 125 б.

²⁸ Нуртдинова А.Ф., Никанова Л.А. Практика применения законодательства о труде. М., 2000. – 41 с.

Республикасы Мийнет министрлиги тәрәпинен 1999 жыл 7 январьда Өзбекистан Кәсиплик аўқамлары Федерациясы Кеңеси менен келисилген жағдайда тастыйықланған хәмде Өбекстан Республикасы Әдиллик министрлиги тәрәпинен 1999 жыл 29 январьда 402-тәртип саны менен дизимге алынған «Мийнет дәптершелерин жүритиў тәртиби ҳаққында»ғы көрсетпеде белгилеп қойылған.

Ислеп турған хызметкерлердиң мийнет дәптершелери жұмыс бериўшиде сақланады хәм жұмысқа байланыслы мағлыўматлар жазып барылады. Жеке исбилерменлик хәм жеке тәртипте мийнет искерлиги менен шуғылланыўшы юридикалық шахс болмаған пуқараларға хәмде жәрдемши хожалықта ислеўшилерге мийнет дәптершелерин бериў, мийнет стажын белгилеў пенсия жамғармасы тәрәпинен әмелге асырылады хәм жүритиледи. Олардың мийнет дәптершелери пенсия жамғармасында (олар көшип кеткенге шекем, пенсияға шыққанға шекем) сақланады хәм рәсмийлестирилип барылады.

Мийнет дәптершесин толтырыў хызметкер ҳаққындағы мағлыўматларды жазыў, жұмыс ҳаққындағы мағлыўматларды жазыў, мийнет шәртнамасы бийкар болыўына тийисли мағлыўматларды дизимге алыў хәм оны бериў тәртиплери, мийнет дәптершесине қосымша қағазлар жүритиў қағыйдалары мийнет дәптершелерин жүритиўге байланыслы көрсетпеге муўапық алып барылады.

Мийнет дәптершеси жоғалтып қойылғанда, жарамсыз аўхалға келгенде (жыртылғанда, жанып кетиўи хәм тағы басқа) оның дубликаты белгиленген тәртипте хәмде мүддетте хызметкердиң ақырғы жұмыс орнында берилиўи لازم. Жаңа мийнет дәптершеси (яки дубликаты) берилгенде жұмыс бериўши хызметкерден ең кем айлық ис ҳақының он пайызы муғдарында ҳақа алады. Мийнет дәптершелериниң бланкалары белгиленген тәртипте

есапқа алып барылыўы, абайлы болып сақланыўы хәм дурыс рәсмийлестирилиўи لازم²⁹.

Мийнет кодексиниң 78-статьясына муўапық, жумысқа қабыл етиўди ызымсыз рәўиште бас тартыўға жол қойылмайды. Жумысқа қабыл етиўди ызымсыз рәўиште бас тартыў тийкарлары төмендегилерден ибарат:

- 1) бул Кодекстиниң 6-статьясы талапларын бузыў;
- 2) жумыс бериўши тәрәпинен усынылған шахсларды жумысқа қабыл етпеў;
- 3) жумыс бериўши ызымға муўапық мийнет шәртнамасын дүзиў шәрт болған шахсларды (белгиленген квота есабынан жумысқа жиберилген майыплар хәм 18 жасқа толмаған шахсларды, хәмледар ҳаяллар хәм 3 жасқа толмаған балалары болған ҳаялларды олардың хәмледарлығы яки баласы барлығынан сылтаў етип) жумысқа қабыл етпеў;
- 4) ызым ҳужжетлеринде нәзерде тутылған басқа жағдайлар хәм тағы басқалар.

Жумысқа қабыл етиўден бас тартылған жағдайда, хызметкердиң талабы менен жумыс бериўши 3 күн мүддет ишинде бас тартыўдың себебин тийкарлап жазба жуўап бериўи шәрт. Бул жуўап жумысқа қабыл етиў ҳуқықына ийе болған лаўазымлы шахс тәрәпинен имзаланған болыўы لازم. Жумысқа кириўшиниң бундай тийкарландырылған жуўабын бериў ҳаққындағы талапты қанаатландырыўдан бас тартыўдың хызметкердиң жумысқа қабыл етиў ызымсыз рәўиште бас тартылғанлығы үстинен шағым етиўге тосық болмайды³⁰.

Мийнет кодексиниң 79-статьясына муўапық, туўған-туўысқанлардың бир мәмлекет кәрханасында бирге хызмет етиўи шекленген.

Бул қағыйданың мазмуны соннан ибарат, өзара жақын қарындас яки куда-тамыр болған шахслардың (ата-аналар, аға-инилер, апа-сиңлилер, ул хәм қызлар, ерли-зайыплар, сондай-ақ, ерли-зайыплардың ата-аналары, аға-

²⁹ Ўзбекистон Республикаси адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 29 январда 402-сон билан рўйхатга олинган “Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида”ги йўриқнома.

³⁰ Иноятов А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. – Тошкент: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2002. – 124 б.

инилери, апа-сиңдилери ҳам балалары), олардан бири екиншисине туўрыдан-туўры бойсынып яки оның қадағалаўы астында хызмет ететуғын болса, бир мәмлекет кәрханасында бирге хызмет етиўлери қадаған етиледі.

Өзбекистан Республикасы Министрлер Кабинетиниң 1997 жыл 11 марттағы 133-санлы қарары менен мәмлекет (акционерлик) кәрханаларының бирге хызмет етиўлерин шеклеў қағыйдаларынан басқа мүмкин болған хызметкерлери дизими тастыйықланған¹.

¹ Қарорлар тўплами. 1997 йил, 3-сон, 11-модда.

II-БАП. Таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиўдиң юридикалық сыпатламасы

2.1. Таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиў түсиниги хәм әхмийети

Хәммемизге белгили, Мийнет кодексиниң 72-статьясына нәзер салатуғын болсақ, онда мийнет шәртнамасын дүзиўден алдын айырым қосымша жағдайлар (мәселен, конкурстан өтиў, лаўазымға сайланыў хәм басқалар) нәзерде тутылыўы мүмкинлигин көриў мүмкин. Белгили бир лаўазымға сайланыў, конкурстан өтиў, тийисли орган тәрәпинен тастыйықланыўы хәм басқалардан ибарат.

Жумыс бериўши билимли хәм жоқары тәжирийбели хызметкерлерди таңлай алыў мақсетинде кәрхана локал хўжетлеринде алдыннан белгилеп қойылған тәртипте хәм шәртлерде лаўазым (ўазыйпаларды) ийелеўи ушын конкурс дағазалаўға, бул ҳаққында газета бетлеринде дағазалаўға ҳақылы. Бундай жағдайда лаўазым (ўазыйпа)ны ийелеўге даўагер пуқараны жумысқа қабыл етиўден бас тартыў мийнет шәртнамасын дүзиўди ыызамсыз бас тартыў деп есапланбаўы лазым³¹.

Таңлаў (конкурс) кадрларды билгили бир лаўазымларға таңлап алыўдың арнаўлы тәртиби болып есапланады. Бунда хызметкер жумыс бериўши тәрәпинен таңлап алынбайды, бәлким конкурсда жеңимпаз болып шыққан шахс коллегиял орган (мәселен, жоқары оқыў орны илимий кеңеси, илимий-изертлеў институты илимий кеңеси, театр мәкемелериниң кеңеслери)ниң қарары тийкарында таңлап алынады. Бул кеңеслердиң конкурс қатнасыўшыларынан бирин тийисли лаўазымға сайлаў ҳаққындағы қарары жумыс бериўши ушын мәжбүрий болып есапланады. Конкурс тийкарынан төмендеги лаўазымларды ийелеў ушын өткизиледи. Жоқары оқыў орынларында профессор оқытыўшылар лаўазымларын, илимий-изертлеў мәкемелеринде лабораториялар, бөлимлер, секторлардың

³¹ Турсунов Й., Усмонова М. Мехнат ҳукуқи. Дарслик. – Тошкент: ТДЮИ нашриёти, 2006. – Б. 105-106.

баслықлары, үлкен хэм киши илимий хызметкерлер лаўазымларын, театрларда, ансамблларда, филармонияларда хэм басқа концерт шөлкемлеринде артистлер, режиссёрлар, дирижёрлар, балетмейстерлер, хормейстерлер хэм сүүретшилер лаўазымларын хэм тағы басқалардан ибарат³².

Таңлаў билимлендириў мәкемелерине заманагөй талапларға жуўап бериўши жоқары тәжирийбели, терең кәсиплик билимге, дөретиўшилиқ хэм илимий потенциалға, жоқары әдепли хэм мәнаўий сыпатларға ийе болған кадрларды сайлап алыў мақсетинде өткизиледи³³.

Жумыс бериўши ызам хўжетлеринде туўрыдан-туўры нәзерде тутылған жағдайларда онда белгиленген кәсип хэм лаўазымларға таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиў лазым. Хәирги ўақытта илимий-изертлеў мәкемелериниң илимий хызметкерлери хэмде жоқары оқыў орынларының профессор-оқытыўшылары қурамында болғанлар менен таңлаў тийкарында мийнет шәртнамасын дүзиў нәзерде тутылған³⁴.

М.Усмонова хэм Й.Турсуновлардың пикирлеринше, «Таңлаў хэм сайлаў тийкарында жумысқа қабыл етиў арнаўлы ызам хўжетлеринде нәзерде тутылған тәртипте өткизилген таңлаў яки сайлаў нәтийжелерине муўапық әмелге асырылады. Бунда таңлаў яки сайлаў нәтийжелерин сәўлелендириўши хўжет (илимий кеңес қарары, сайлаў комиссиясы баяны) мийнет шәртнамасы дүзилиўине, жумысқа қабыл етиў ҳаққында буйрық шығарылыўына тийкар болады»³⁵.

В.С.Бердычевский, Д.Р.Акопов ва Г.В. Сулеймановалар³⁶ таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиўдиң өзине тән өзгешеликлерине тоқтап өтип, қағыйдаға муўапық таңлаў тийкарында лаўазымды ийелеген шахсқа қарата сынаў мүддети қолланылмаслығын айтып өтеди.

³² Российское трудовое право. Учебник. Отв. ред. А.Д. Зайнин. – М.: Норма-Инфра М, 1998. – 176 с.; Иноятов А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. – Тошкент: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2002. – 142 б.

³³ «Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами», 2005 йил, 12-13-сон, 96-модда.

³⁴ Турсунов Й., Усмонова М. Меҳнат ҳуқуқи. Дарслик. – Тошкент: ТДЮИ нашриёти, 2006. – Б. 105-106.

³⁵ Турсунов Й., Усмонова М. Меҳнат ҳуқуқи. – Тошкент: Молия, 2001. – 42 б.

³⁶ Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В. Трудовое право. Учебное пособие. Под редакцией Бердычевского В.С. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. - 93 с.

К.Н.Гусов ҳам В.Н.Толкуновлар³⁷ да бул мийнет шартнамасының өзине тэнлиги бойынша: оның өзине тэн өзгешелиги ол тек ғана дэслепки таңлаўдан жасырын даўыс бериў жолы менен таңланған шахс пенен дүзиледи.

В.И. Миронов³⁸ болса, таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиўдин өзине тэн өзгешелиги ҳаққында тоқтайтуғын болсақ, бундай өзгешилик сыпатында жумыс бериўшиниң таңлаўдан өткен шахс пенен мийнет шартнамасын дүзиўге мәжбүр екенлигине тоқтап өтеди.

М. Гасанов ҳам Е. Соколовлар³⁹дың пикирлеринше, кейинги ўақытларда баспаларда кәрхана ол яки бул лаўазымларын ийелеў ушын таңлаў өкизиўи дағазаланған хабарлар тез-тез көринип қалмақта. Бул қаншелли дәрежеде ызамлы екенлиги ҳаққында сораў туўылды.

Бул сораўға Мийнет Кодексиниң 72-статьясының үшінши бөлиминен жуўап табыў мүмкин. Оған муўапық тәреплердин мийнет шартнамасын дүзиў ҳаққындағы келисиминен алдын хызметкер таңлаўдан өткизилиўи мүмкин. Ызам ҳужжетлери бундай таңлаўлар өткизилиўине жол қояды.

Ҳәзирги ўақытта соған итибар қаратыў лазым, бундай таңлаўлар өткизилиўиниң ызамлы болыўы ушын белгили бир қағыйдаларға әмел етиў керек.

Бириншиден, таңлаўды өткизиў тәртибин локал тәртипте анық белгилеб қойыў керек.

Екиншиден, бундай таңлаўды өткизиўден мақсет даўагерлер арасынан ең жақсы хызметкерди таңлап алыў ушын олардың иске болған мүнәсибетлерин анақлаўдан ибарат болыўы керек.

Үшиншиден, белгили бир лаўазымларды ийелеўдин таңлаў тәртиби ҳаққында кәрханаларда қабыл етилген устав хызметкердин жағдайын ызам ҳужжетлериндегиден кери тәсир етиўши талапларын өз ишине алмаўы керек.

³⁷ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. - М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 202 с.

³⁸ Миронов В.И. Трудовое право России. – Москва: Изд-во: ООО “Журнал “Управление персоналом”, 2004. – 89 с.

³⁹ Гасанов М., Соколов Е. Ўзбекистонинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Саволлар ва жавоблар. – Тошкент: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 1999. – 80 б.

Онда кемситиў шараларын нәзерде тутпаўы керек. Мәселен, уставқа муўапық хәмледар хаяллар майыплар хәм социаллық қорғаўға мүтәж басқа шахслардың хуқықларын шеклеўин нәзерде тутыўшы нормаларының киритилиўи ыызамсыз болып есапланады.

Юридикалық әдебиятларда, таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиўге байланыслы илимий хәм теориялық жағдайларды үйренетуғын болсақ, таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиўде таңлаўдың еки формасын айырып көриўимиз мүмкин:

- 1) таңлаў-сынаў;
- 2) хўжжетлер таңлаўы⁴⁰.

Таңлаў-сынаў әдетте мәмлекет хызметине өтип атырған шахсларға карата қолланады хәмде олардың физикалық-физиологиялық имканиятлары хәм интеллектуал билимлерин салыстырыў хәм олардың арасында ең жоқары көрсеткишлерге ийе болғанлығын таңлап алыўда көринеди⁴¹.

Хўжжетлерге тийкарланған таңлаў болса, шахс емес, бәлким оның мәлим бир сыпат-пәзийлетлери хәм ерискен нәтийжелерин көрсетиўши хўжжетлер арасынан лаўазымға қатнасын таңлап алыўды нәзерде тутады.

Әдетте, жоқары оқыў орынларының, ассистентлер, оқытыўшылары лаўазымларға конкурс жәрияламастан аспирантураны яки магистратураны тамамлаған шахслар қабыл етиледі. Кейинен бул лаўазымлар конкурс тийкарында ийеленеди⁴².

Жумысқа қабыл етиўде кәрханада тастыйықланған уставқа муўапық, таңлаўдан өтпеген хызметкерге бас тартыў жуўабын бериў ыызамлы деп есапланады⁴³.

Өзбекистан Республикасының «Билимлендириў ҳаққында»ғы 1997 жыл 29 августтағы ыызамына⁴⁴ муўапық, педагог хызметкерлерди жоқары

⁴⁰ Миронов В.И. Трудовое право России. – Москва: Изд-во: ООО “Журнал “Управление персоналом”, 2004. – 174 с.

⁴¹ Дедкова Т.А. Правовое регулирование труда государственных служащих. // Актуальные проблемы государства и права в современный период. Часть 2. - Томск, 1998. – С.127-129.

⁴² Иноятлов А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. – Тошкент: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2002. – 142 б.

⁴³ Гасанов М., Соколов Е. Ўзбекистонинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Саволлар ва жавоблар. – Тошкент: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 1999. – 80 б.

оқыў орынларына қабыл етиў конкурс тийкарында әмелге асырылады. Хәзирги күнде, Өзбекистан Республикасы Жоқарғы хәм орта арнаўлы билимлендириў министрлиги тәрәпинен 1998 жыл 30 октябрьдеги 305-санлы буйрығы менен тастыйықланған жоқары оқыў орынларына педагог хызметкерлерди жумысқа қабыл етиў тәртиби ҳаққында уставыда болып табылады.

Педагог хызметкерлер менен дүзилетуғын мийнет шәртнамасының айрықша өзгешелиги бул хызметкерлер мийнет шәртнамасын дүзиўден алдын олар жоқары оқыў орны (факультет) кеңесинде сайланады. Соң конкурсдан өткен хызметкер менен жумыс бериўши ортасында бес жыл мүддетке мийнет шәртнамасы дүзиллип, сол тийкарында хызметкерди жумысқа қабыл етиў ҳаққында жумыс бериўши тәрәпинен буйрық шығарылады⁴⁵.

В.С.Бердычевский, Д.Р.Акопов хәм Г.В. Сулеймановалар⁴⁶ да бул пикирди қоллап-қуўатлайды. Олардың пикирлеринше, факультет деканы хәм кафедра баслығы лаўазымы тайынлаў тийкарында кәлиплесиўин айтып өтеди.

Россия Федерациясында мәмлекет хәм жергиликли жоқары билимлендириў мәкемелеринде бул лаўазымға 65 жастан аспаған шахслар тайынланады; жоқары билимлендириў мәкемеси оқыў кеңеси қарары менен арнаўлы мүддет және 5 жылға узайтырылыўы хәм 70 жас деп белгилениўи мүмкин.

Жоқарыда айтылған нызам тийкарында қабыл етилген Өзбекистан Республикасы Жоқары хәм орта арнаўлы билимлендириў министрлиги тәрәпинен 1998 жыл 30 октябрьде «Жоқары оқыў орынлары педагог хызметкерлерди жумысқа қабыл етиў тәртиби» ҳаққындағы устав хәмде Министрлер Кабинетиниң 2006 жыл 10 февральдағы 20-санлы қарарына қосымша етилген «Жоқары билимлендириў мәкемелерине педагог

⁴⁴ Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги 1997 йил 29 августдаги қонуни. - Ўзбекистоннинг янги қонунлари. - 17-сон. - 1 б.

⁴⁵ Иноятов А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. – Тошкент: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2002. – 142 б.

⁴⁶ Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В. Трудовое право. Учебное пособие. Под редакцией Бердычевского В.С. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. - 93 с.; Миронов В.И. Трудовое право России. – Москва: Изд-во: ООО “Журнал “Управление персоналом”, 2004. –174 с.

хызметкерлерди таңлаў тийкарында жумыска кабыл етиў тәртиби хаққында»ғы уставта педагог хызметкерлерди таңлаў тийкарында жумыска кабыл етиў мәселеси тәртипке салынған.

Буйрықта жумыс бериўши хәр бес жылда хызметкер ийелеген лаўазымға конкурс жәриялаўы шәрт екенлиги, хызметкер болса бул конкурсда катнасыў хуқықына ийе екенлиги көрсетип өтилген.

Лаўазымлары таңлаў бойынша ийеленетуғын педагог хызметкерлер хәм таңлаў катнасыўшыларына қойылатуғын тәжирийбели талаплары мәселесинде тоқтап өтетуғын болсақ, олардың қатарына педагог хызметкерлер (яғный, профессор-педагоглар курамы) топарына кафедра баслығы, профессор, доцент, үлкен оқытыўшы, оқытыўшы (ассистент) лаўазымын ийелеп турған шахслар киреди.

К.Н.Гусов хәм В.Н.Толкуновалар⁴⁷дың пикирлеринше, бул мәселе бойынша, таңлаў тийкарында мийнет шәртнамасын төмендегилер дүзеди, деген жуўмаққа келген:

а) илимий-изертлеў институтлары хәм лабараториялар илимий хызметкерлер хәм жоқары билимдендириў мәкемелери профессор-оқытыўшысы курамындағы бос лаўазымға болған таңлаўдан өткен шахслар;

б) артист, режиссёрлар хәм басқа дөретиўшилиқ театр хызметкерлери, бул лаўазымларға жәрияланған нәўбеттеги таңлаўдан өткен;

в) мәмлекетлик хызметкерлери таңлаў бойынша қабыл етилиўи мүмкин.

Жоқарыда айқанымыздай, жоқары билимлендириў мәкемесиниң кафедра баслығы, профессору, доценти, үлкен оқытыўшысы, оқытыўшысы (ассистенти) лаўазымы бес жыл мүддетке таңлаў бойынша ийеленеди.

Бес жыллық мүддет тамам болғаннан кейин көрсетип өтилген лаўазымлар жоқарыда айтып өтилген уставқа муўапық таңлаў тийкарында ийеленеди.

⁴⁷ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. - М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 202 с.

Еки хәм оннан артық тең лаўазымларға бир ўақытта таңлаў өткизилмейди.

Кафедра баслығы лаўазымын ийелеўи ушын таңлаўда илим докторы, илим кандидаты илимий дәрежесине, сондай-ақ, профессор яки доцент илимий дәрежеге ийе болған шахслар қатнасыўы мүмкин.

Доцент (илим кандидаты) кафедра баслығы лаўазымын ийелеўге бир бес жыллық мүддетке қойылады.

Бир мүддет тамам болғаннан кейин кафедра баслығы лаўазымын ийлеп турған хәм илим докторы илимий дәрежесин алмаған доцент (илим кандидаты) жокары оқыў билимдендириў мәкемеси ректорының усынысына көре хәм бойсыныўына муўапық тийисли министрлик яки басқарманың рухсаты менен кафедра баслығы лаўазымын ийелеўге тек ғана айрықша жағдайларда таңлаўда және қатнасыўы мүмкин.

Илим кандидаты илимий дәрежесине яки доцент илимий атағына ийе болған бир шахстың кафедра баслығы лаўазымына таңлаўда кетпе-кет үшінши мүддетке қатнасыўына жол қойылмайды.

Тиллер, физикалық тәрбия хәм спорт, графика хәм сызыў, мәденият хәм көркем өнер бағдарлары кафедра баслықлары лаўазымын ийелеў ушын таңлаўда доцент илимий дәрежесине (илим кандидаты илимий дәрежесине) ийе болмаған, бирақ кеминде 5 жыллық методикалық, илимий-педагогикалық, дөретиўшилик искерлиги тәжирийбесине ийе болған шахс қатнасыўы мүмкин.

Профессор лаўазымын ийелеў ушын таңлаўда, қағыйдаға муўапық, профессор илимий атағына ямаса илим докторы илимий дәрежесине ийе болған шахс қатнасыўы мүмкин.

Профессор лаўазымын ийелеў ушын таңлаўда сондай-ақ, кеминде 5 жыллық илимий-педагогикалық ис стажына ийе болған, арнаўлы кафедраның билимлендириў бағдарлары бойынша оқыўлықлар хәм оқыў қолланбалары авторы болған илим кандидаты илимий дәрежесине ямаса доцент илимий атағына ийе болған шахс бир мүддетке қатнасыўы мүмкин.

Доцент лаўазымын ийелеў ушын таңлаўда, қағыйдаға муўапық, тийисли қәнигелик бойынша доцент, үлкен илимий хызметкер илимий атағына ямаса илим докторы (кандидаты) илимий дәрежесине ийе болған шахс қатнасыўы мүмкин.

Бир мүддетке доцент лаўазымын ийелеў ушын таңлаўда сондай-ақ, тийисли илимий атаққа хәм илимий дәрежеге ийе болмаған, бирақ бул қәнигелик бойынша кеминде 3 жыллық әмелий ис тәжирийбесине ийе болған, арнаўлы кафедраның билимлендириў бағдарлары бойынша оқыўлықлар хәм оқыў қолланбалары авторы болған жоқары тәжирийбели қәниге де қатнасыўы мүмкин.

Үлкен оқытыўшы лаўазымын ийелеў ушын таңлаўда жоқары мағлыўматқа ийе болған шахс (магистр, дипломлы қәниге), сондай-ақ, илимий дәреже хәм илимий атаққа ийе болған хәмде бундай дәреже хәм атаққа ийе болмаған, бирақ оқытыўшылық, илимий-изертлеў хәм ислеп шығарыў жумыслары тәжирийбесине ийе болған шахслар да қатнасыўы мүмкин.

Оқытыўшы (ассистент) лаўазымын ийелеў ушын таңлаўда тийисли қәнигелик бойынша жоқары мағлыўматқа ийе болған шахс (магистр, дипломлы қәниге) қатнасыўы мүмкин.

Таңлаў тийкарында қабыл етилген хызметкерлер жумысқа жумыс бериўши буйрығы менен жумысқа тайынланады. Олар аттестациядан өткизилмейди.

Россия Федерациясында 1996 жыл 22 августдағы «Жоқары хәм жоқары билимдендириўден кейинги кәсиплик билимлендириў ҳаққында»ғы Федерал нызамының 20-статьясына муўапық, жоқары билимдендириў мәкемелериниң барлық илимий-педагогикалық хызметкерлери менен мийнет шәртнамасы дүзилген хәмде ол бес жыл мүддетке таңлаў тийкарында әмелге асырылады⁴⁸.

⁴⁸ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. - М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – С.202-203.

Ҳамледар ҳаяллар, сондай-ақ, үш жасқа шекемги балалары болған ҳаяллар ийелеп турған лаўазымларға таңлаў жәрияланбайды.

Жоқары билимлендириў мәкемелерине оқытыўшы лаўазымына саатпай хақы төлеў шәртлеринде жумысқа кирип атырған шахслар таңлаўсыз, ректор буйрығы менен белгиленген тәртипте қабыл етиледі.

Аспирантураны питкеріўши тамамлаў жылында, сондай-ақ, жоқары билимлендириў мәкемесин питкерген қәниге оқытыўшы лаўазымына таңлаўдан тысқары, 3 жыл мүддетке тайынланады⁴⁹.

Жоқары хәм орта арнаўлы билимлендириў министрлиги Орта арнаўлы, кәсип-өнер билимлендириў орайының, Министрлер Кабинети жанындағы Мәмлекетилк тест орайының, Мийнет хәм халықты социаллық қорғаў министрлигиниң 2005 жыл 24 мартдағы 04/ҚҚ, 01-76, 01/1184-санлы қарары менен тастыйықланған «Орта арнаўлы, кәсип-өнер билимлендириў мәкемелери директор орынбасарлары, педагоглардың бос лаўазымларын ийелеў ушын оларды таңлаў тийкарында таңлап алыў ҳаққында устав⁵⁰ (жаңа редакция) хәм таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиўге байланысly нормаларда сәўлелендиреди.

Арнаўлы Устав Өзбекистан Республикасы Президентиниң 2005 жыл 28 февральдағы «Академик лицей хәм кәсип-өнер колледжлери директорлары аттестациясы ҳаққында»ғы Пәрманы, Өзбекистан Республикасы Министрлер Кабинетиниң 2001 жыл 4 октябрьдеги «Орта арнаўлы, кәсип-өнер билимлендириў мәкемелери ушын педагог кадрлар таярлаў системасын жетилистириў ис-иләжлары ҳаққында»ғы хәм 1998 жыл 13 майдағы «Өзбекистан Республикасында Орта арнаўлы, кәсип-өнер билимлендириўин дүзиў ис-иләжлары ҳаққында»ғы қарарлары тийкарында ислеп шығылған болып, орта арнаўлы, кәсип-өнер билимлендириў системасындағы академик лицей хәм кәсип-өнер колледжлериндеги бос (вакант) директор

⁴⁹ «Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами», 2006 йил, 6-7-сон, 36-модда.

⁵⁰ «Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами», 2005 йил, 12-13-сон, 96-модда.

орынбасарлары, педагог лаўазымларына таңлаў өткизиў тәртибин белгилейди.

Билимлендириў мәкемелери директор оның орынбасарлары, педагог лаўазымларына кандидатуралар таңлаў тийкарында қабыл етеди. Таңлаў бос (вакант) лаўазымларына жәрияланады.

Таңлаў жоқарыдағы Устав тийкарында дүзилетуғын билимлендириў мәкемелери директор орынбасарлары педагог лаўазымларына таңлаў өткизиў комиссиясы (Таңлаў комиссиясы) тәрәпинен өткизиледи.

Билимлендириў мәкемелерине саатпай ҳақы төлеў тийкарында жұмысқа қабыл етилип атырылған шахслар директор буйрығы менен таңлаўсыз рәсмийлестириледи.

Академикиялық лицейлердің:

1. Директор орынбасарлары лаўазымларына өткизилип атырылған таңлаўда (тийкарынан улыўма билимлендириў пәнлери яки педагогика пәнлери бойынша) илимий дәрежеге (илимий атақ) ийе болған шахслар ҳәмде педагогика тараўы бойынша магистр яки дипломлы қәнигелер де қатнасыўы мүмкин;

2. Педагог лаўазымына өткизилип атырылған таңлаўда илимий дәрежели (илимий атақ) ямаса педагогикалық қәниге бойынша магистр, дипломлы қәниге ҳәм педагогикалық бағдар бойынша бакалаврлар қатнасыўы мүмкин.

Кәсип-өнер колледжлериниң:

1. Директор орынбасарлары лаўазымларына өткизилип атырылған таңлаўда илимий дәрежели (илимий атақ) яки педагогикалық (кәсиплик-билим) яки билимлендириў мәкемесиниң бағдары бойынша магистр, дипломлы қәнигелер қатнасыўлары мүмкин;

2. Улыўма билимлендириў пәнлер бойынша педагог бос орынларын ийелеўи ушын таңлаўда илимий дәрежели (илимий атақ) яки педагогикалық қәниге бойынша магистр, дипломлы қәниге ҳәм бакалаврлар қатнасыўлары мүмкин;

3. Арнаўлы пән хәм кәсиплик билим (әмелият) педагоглары лаўазымларына өткизилип атырылған таңлаўда билимлендириў мәкемеси бағдары хәм қәнигеликлерине туўра келетуғын илимий дәрежели (илимий атақ) яки магистр, дипломлы қәниге хәм бакалаврлар қатнасады. Халық өнерментшилиги, спорт хәм мәденият бағдарларындағы кәсип-өнер колледжлериниң кәсиплик билим (әмелият) педагог лаўазымларын ийелеўи ушын таңлаўда ислеп шығарыў кәрханаларының жоқары разрядлы хызметкерлери хәм миллий өнерментшилик усталары, сондай-ақ, спорт устаси яки мәденият тараўында атакқа ийе орта яки орта арнаўлы мағлыўматлы шахслар да қатнасыўлары мүмкин.

Академиялық лицей яки кәсип-өнер колледжине айландырылып атырылған басқа түрдеги билимлендириў мәкемелери директор орынбасарлары хәм педагоглары таңлаўда улыўма тийкарында қатнасады.

Директор орынбасары хәм педагог лаўазымын ийелеўи ушын өткизилип атырылған таңлаўда кандидатуралардың арзасына муўапық қатнасады.

Директор орынбасары лаўазымына кеминде еки кандидатура қатнасыўы лазым.

Суд ҳүкимине муўапық педагогикалық искерлик пенен шуғылланыўы қадаған етилген шахслар таңлаўға қойылмайды.

Билимлендириў мәкемелери директор орынбасарлары хәм педагогларын таңлаўдан өткизиў бойынша сораўлар жыйындысы хәм таңлаў өткизиў графиги Өзбекистан Республикасы Жоқары хәм орта арнаўлы билимлендириў министрлиги Орта арнаўлы, кәсип-өнер билимлендириў орайы яки бойсыўында билимлендириў мәкемеси болған министрлик яки басқарма тәрәпинен ислеп шығылады.

В.И. Миронов таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиў мүддетли мийнет шәртнамасын дүзиў менен рәсмийлестирилиўин айтып өтеди. Бунда илимий яки педагогикалық хызметкер лаўазымына таңлаў **Бириншиден**, нызам ямаса басқа мәмлекет ҳәкимияты яки жергиликли өзин-өзи басқарыў органының

норматив-хуқықый хужжетинде белгиленген тәртіпте әмелге асырылыуы лазым.

Илимий яки педагогикалық хызметкер лаўазымына жәрияланған таңлаў, ол нызам ямаса мәмлекет ҳәкимияты яки жергиликли өзін-өзи басқарыў органының норматив-хуқықый хужжетине муўапық өткизилген болса ғана нызамлы болып табылады хәмде мийнет шәртнамасын дүзиў ушын дәлийил болып хызмет етеди. Локал хужжетлер тийкарында таңлаў өткизиў мүддетли мийнет шәртнамасын дүзиў ушын нызамлы тийкар болып есапланбайды.

Екиншиден, белгиленген тәртіпте өткизилген таңлаў нәтийжелери бойынша жумысқа қабыл етиўге тийкарланыўы лазым. Яғный, анализленилип атырған жағдайда мүддетли мийнет шәртнамасын дүзиў ушын хызметкер тәрепинен таңлаўдан табыслы өтиўи ушын талап етиледі⁵¹.

Жоқарыдағылар тийкарында таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиўге төмендегише тәрийип бериў мақсетке муўапық, деген пикирге келиўге болады.

«Таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиў – бул нызамшылықта белгиленген тәртіпте дүзилген хәм өткизилген таңлаў жуўмағына муўапық жеңимпаз болып табылған ямаса оннан табыслы өткен бир неше шахс пенен жазба рәўиште мүддетли мийнет шәртнамасын дүзиў арқалы жумысқа қабыл етиў болып есапланады».

Таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиўдиң төмендеги тийкарғы өзине тән өзгешеликлерин келтирип өтиўимиз мүмкин:

Бириншиден, заманагөй талапларға жуўап бериўши жоқары тәжирийбели, терең кәсиплик билимге, дөретиўшилиқ хәм илимий потенциалға, жоқары әдепли сыпатларға ийе болған кадрларды терип алыў имканиятын береді;

Екиншиден, мийнет нызамшылығында тийкарынан илимий-изертлеў мәкемелериниң илимий хызметкерлери хәмде жоқары оқыў орынларының

⁵¹ Миронов В.И. Трудовое право России. – Москва: Изд-во: ООО “Журнал “Управление персоналом”, 2004. – С.173-174.

профессор-оқытыушылары курамына карата таңлаў тийкарында жумыска кабыл етиў тәртиби нәзерде тутылған;

Үшиншиден, таңлаў нәтийжелерин сәўлелендириўши хўжжет (мәселен, илимий кеңес қарары) мийнет шәртнамасын дүзилиўине хәмде жумыс бериўши тәрепинен жумыска кабыл етиў хақкында буйрық шығарылыўына тийкар болып хызмет етеди;

Төртиншиден, таңлаў тийкарында лаўазымын ийелеген шахска карата жумыска кабыл етиўде сынақ мүддети қолланылмаўы нәзерде тутады;

Бесиншиден, таңлаў тийкарында жумыска кабыл етиў тек ғана белгиленген тәрзде дүзилген хәм өткизилген таңлаўдан табыслы өткен шахс пенен дүзиледи;

Алтыншыдан, жумыс бериўшиниң таңлаўдан өткен шахс пенен мийнет шәртнамасын дүзиўге мәжбүр екенлиги;

Жетиншиден, таңлаў тийкарында жумыска кабыл етиў тийкарынан мүддетли мийнет шәртнамасын дүзиў арқалы рәсмийлестириледи.

Жоқарыдағылар тийкарында бундай жуўмаққа келиўимиз мүмкин, таңлаў тийкарында жумыска кабыл етиў жоқары тәжирийбели хызметкерлерди таңлай алыў имканиятын жаратып бериўи менен әхмийетли болады.

2.2. Таңлаў шәртлери, оны өткизиў тәртиби хәм нызамшылықты жетилистириў

Таңлаўдан гөзленген мақсет кәрхана, шөлкем хәм мәкемеде таңлаў өткизилип атырылған лаўазым яки жумыс орны ушын ең мүнәсип болған кандидатураны таңлап қойыў екенлигин есапқа алсақ, оның шәртлери хәм кәлиплесиўин көриўимиз мүмкин.

Таңлаўда мәлим лаўазым яки жумыс орны ушын әхмийетли болған ўазыйпа хәм жағдайлардан келип шыққан жағдайда, анық шәртлер қойылады. Бирақ, онда М. Гасанов хәм Е. Соколовлардың пикирлеринше,

кемситиў шаралары нәзерде тутылмаўы لازم. Мәселен, хәмледар ҳаяллар, майыплар хәм социаллық қорғаўға мүтәж басқа шахслардың ҳуқықларын шеклеўди нәзерде тутыўшы нормалардың киритилиўи Һызамсыз болып есапланады⁵².

Таңлаў өткизиў тәртиби әмелдеги норматив-хуқықый хуҗжетлерден келип шығады. Мәселен, «Жоқары билимлендириў мәкемелерине педагог хызметкерлерди таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиў тәртиби ҳаққында»ғы уставқа муўапық, жоқары билимлендириў мәкемеси сайланыў мүддети арннаўлы оқыў жылында тамамланатуғын кафедра баслықлары, профессорлер, доцентлер, үлкен оқытыўшылар, оқытыўшылар хәм ассистентлер лаўазымларын ийелеўи ушын, сондай-ақ, бос лаўазымларға таңлаў жәрия етеди.

Таңлаў бойынша сайлаў жоқары билимлендириў мәкемелериниң илимий кеңеслеринде яки факультетлердиң илимий кеңеслеринде өткизиледи. Жоқары билимлендириў мекемесиниң илимий кеңесинде яки факультеттиң илимий кеңесинде сайланатуғын лаўазымларын белгилеў хуқықы жоқары билимлендириў мәкемесиниң ректорына тийисли болады.

Кафедра баслықлары хәм профессорлар жоқары билимлендириў мәкемесиниң илимий кеңеслеринде таңлаў бойынша өтеди.

Таңлаўлар ғалаба хабар қуралары, сондай-ақ, жоқары билимлендириў мәкемесиниң көп нускалы газетасында жәрияланады. Таңлаўда қатнасыў ушын арзалар дағаза етилген күннен баслап бир айдан кешикпей берилиўи керек.

Таңлаўда қатнасыўды қәлеўшилер жоқары билимлендириў мәкемеси ректоры атына арза береди, арзаға кадрларды есапқа алыў бойынша жеке қағаз хәм жоқары мағлыўмат ҳаққындағы дипломлар нускасы қосымша етип тапсырылады.

⁵² Гасанов М., Соколов Е. Ўзбекистонинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Саволлар ва жавоблар. – Тошкент: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 1999. – 80 б.

Қатнасыўшыларда илимий дәреже, илимий атақ, сондай-ақ, илимий жумыслар хәм дәретпелер болған жағдайда олар тийисли дипломлар, аттестатлардың нускаларын хәм илимий жумыслар дизимин, тәжирийбе асырыў ҳаққындағы гуўалықларын тапсырыўы керек.

Таңлаўға түскен барлық хўжетлер алдыннан кафедра мәжлисинде көрип шығылады. Алдын кафедрада ислемен шахслардың хўжетлерин көрип шығыўдан алдын, олар тәрәпинен сынаў лекциялары (арнаўлы жоқары билимлендириў мәкемеси оқытыўшылары ушын – ашық шынығыўлар) өткизиледи. Сынақ лекциялары хәм ашық шынығыўлар темалары кафедра предметлери бойынша оқыў бағдарламасы талапларына муўапық болыўы керек.

Таңлаў қатнасыўшыларын тест сынақларынан өткизиўге рухсат етиледи. Кафедра баслығы лаўазымына кандидатураларды талықлаў бойынша мәжлисти факультет деканы (жоқары билимлендириў мәкемелери улыўма кафедраларында - проректор өткизеди).

Илгери өзи ийелеп келген лаўазым ушын таңлаўда қатнасыўшы шахслар кафедра мәжлисинде таңлаўдан алдыңғы ўақтындағы илимий-педагогикалық, методикалық, тәрбиялық хәм басқа жумыслары ҳаққында есабат береди.

Кафедра илгери ийелеп келген лаўазымы ушын таңлаўда қатнасыўшы хәр қайсы кандидат бойынша материалларды көрип шығыў нәтийжелерине муўапық, ашық яки жасырын даўыс берген жағдайда, кафедраның штаттағы оқытыўшыларының (сондай-ақ, қосымша тәртибинде ислеп атырған оқытыўшыларының) хәм илимий хызметкерлериниң көпшилик даўысы менен қабыл етеди хәм оны оқытыўшының есабы менен бирге жоқары билимлендириў мәкемеси (факультет) илимий кеңесине усынады.

Факультеттиң кафедра ағзасы есапланбайтуғын деканы (проректор) кафедра баслығы лаўазымына кандидатуралар бойынша усыныслар қабыл етиўде даўыс бериўде қатнаспайды. Ийелеў ушын таңлаў жәрия етилген

лаўазымды ийелеп турған шахс материалларды көріп шығыў уақытында даўыс бериўде қатнаспайды.

Хәр қайсы кандидат бойынша илимий кеңес мәжлисинде жасырын даўыс бериўди өткизиўден алдын кафедраның усынысы оқып еситтириледі.

Арнаўлы лаўазым ушын таңлаўда қатнасыўшы барлық шахслардың фамилиясы жасырын даўыс бериў ушын бир бюллетенге киритиледи.

Даўыс бериў бюллетенде даўыс берилип атырылған кандидатураның фамилиясының туўрысына тийисли белги қойыў жолы менен әмелге асырылады. Тек ғана бир кандидатура ушын даўыс бериўге жол қойылады.

Егер бюллетенде даўыс бериў ушын бирде бир белги қойылмаған болса ямаса белги еки яки оннан көп фамилиялар туўрысына қойылған болса, ондай жағдайда бундай бюллетень бузылған болып есапланады хәм даўысларды есаплаўда есапқа алынбайды.

Даўысларды есаплаў ушын илимий кеңес даўыс берип басланыўынан алдын курамында илимий кеңестің кеминде үш ағзасы болған санақ комиссиясын сайлайды. Санақ комиссиясы хәр қайсы кандидатура бойынша даўыс бериў нәтийжелерин жәрия етеди.

Санақ комиссиясы протоколы илимий кеңес тәрәпинен тастыйықланады хәм таңлаў материалларына қосып тигиледи.

Таңлаўды өткизиўде илимий кеңес қарары, егер даўыс бериўде илимий кеңестің тастыйықланған (дизимдеги) курамындағы ағзаларының кеминде үштен еки бөлеги қатнасқан болса ўәкилликли болып табылады. Илимий кеңестің даўыс бериўде қатнасқан ағзаларының көпшилик даўыс, бирақ кеминде 50 пайызы даўысын алған кандидатура таңлаўдан өткен болып есапланады.

Биреўи талап етилген муғдарда даўыс алалмаған еки кандидатура көп кандидатуралар қатнасқан жағдайда илимий кеңестің сол мәжлисинде дәслепки ямаса талабкер ортасында такраран даўыс бериў өткизиледи. Егер еки кандидатура қатнасқан таңлаўды өткизиўде даўыслар саны тең болып қалса, баслықтың даўысы шешиўши даўыс болып есапланады. Илимий кеңес

қарары жоқары билимлендириў мәкемеси ректорының буйрығы менен тастыйықланады.

Таңлаўда қатнасыў ушын арзалар болмаған жағдайда, сондай-ақ, белгили бир лаўазым ушын тек ғана бир кандидатурадан арза түскенде таңлаў өткизилмеген болып есапланады.

Лаўазымларды ийелеў ушын оқытыўшыларды таңлаў бойынша кафедра хәм илимий кеңес мәжилислери ашық тәртипте өтеди. Таңлаўда қатнасыўшыларға олардың кандидатуралары талықланатуғын кафедра хәм илимий кеңес мәжилислеринде қатнасыў яки олардың қәлеўине көре кафедра яки илимий кеңес қарары менен танысыў ҳуқықы бериледи.

Илимий кеңес секретары таңлаў нәтийжелери ҳаққында он күн мүдетте онда қатнасқан шахсларды жазба рәўиште хабардар етеди.

Жоқары билимлендириў мәкемеси (факультет) илимий кеңесиниң қарары, егер ол жоқарыда айтып өтилген устав талапларына әмел еткен жағдайда қабыл етилген болса, үзил-кесил болып есапланады⁵³.

«Орта арнаўлы, кәсип-өнер билимлендириў мәкемелери директор орынбасарлары, педагоглардың бос лаўазымларын ийелеў ушын оларды таңлаў тийкарында таңлап алыў ҳаққында устав⁵⁴ (жаңа редакцияда)да хәм таңлаў өткизиў тәртиби нәзерде тутылған. Оған муўапық, бос (вакант) директор орынбасарлары лаўазымына таңлаў Орта арнаўлы, кәсип-өнер билимлендириў орайларының аймақлық басқармалары яки олардың бөлимлери билимлендириў мәкемеси болған министрлик яки басқарма тәрөпинен, педагог лаўазымларына – билимлендириў мәкемелери басшылары тәрөпинен орайлық яки жергиликли ғалаба хабарландырыў арқалы 1 ай алдын жәрия етиледди.

Таңлаў жәрияланғаннан кейин:

⇒ директор орынбасарлары лаўазымларына таңлаўда қатнасыўды қәлеўшилер кандидатуралардың арзалары орта арнаўлы, кәсип-өнер

⁵³ «Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами», 2006 йил, 6-7-сон, 36-модда.

⁵⁴ «Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами», 2005 йил, 12-13-сон, 96-модда.

билимлендириў аймақлық басқармасына яки олардың бөлімлерінде билимлендириў мәкемеси болған министрлікке яки басқармаға;

⇒ педагог лаўазымына таңлаўда қатнасыўды кәлеген кандидатуралардың арзалары билимлендириў мәкемесине усынылады.

Арзаға төмендеги хўжжетлер қосымша тапсырылады:

⇒ сораўнама (кадрларды есапқа алыў қағазы) хэм автобиография;

⇒ мағлыўматы ҳаққындағы хўжжеттиң нусқасы;

⇒ илимий дәреже хэм илимий атақлары ҳаққындағы хўжжетлердиң нусқалары (бар болса);

⇒ илимий-методикалық жұмыслары хэм олардың дизими (бар болса);

⇒ 4 х 6 өлшемдеги 4 дана фотосүўрет;

⇒ директор орынбасары лаўазымларына кандидатураның билимлендириў мәкемесине болажақ басшы искерлиги бойынша ықтыярлы түрде жазылған режеси (концепция).

Директор орынбасары лаўазымына таңлаў өткизиў ушын орта арнаўлы, кәсип-өнер билимлендириў аймақлық бөлімлери баслықларының буйрықлары менен бул басқармалар жанында яки оларға бойсыныўшы билимлендириў мәкемеси болған министрлік буйрықлары менен бул министрліклер жанында яки басқарма басшысының буйрығы менен бул басқарма жанында, педагог лаўазымларына таңлаў өткизиў ушын билимлендириў мәкемелери директорларының буйрықлары менен билимлендириў мәкемелери жанында таңлаў комиссиялары дүзиледи.

Таңлаў комиссиясы хўжжетлерди үйренип шығып, кандидатураларды таңлаўда қатнасыўына усыныс етеди.

Таңлаў комиссиясы 5 адамнан ибарат қурамда дүзиледи. Таңлаў комиссиясы ашық даўыс бериў тийкарында хэм көпшилик даўысы менен таңлаў бойынша жуўмақлаўшы жуўмаққа келеди. Даўыслар тең болған жағдайда комиссия баслығының даўысы шешиўши болып есапланады.

Директор орынбасарлары лаўазымларына комиссия тәрөпинен таңлап алынған кандидатуралар менен орта арнаўлы, кәсип-өнер билимлендириў

аймақлық басқармасы яки оған бойсыныуында болған билимлендириу мекемеси министрлик яки басқарма белгиленген тәртіпте мийнет шәртнамасын дүзеди хәм таңлау нәтийжесин буйрық пенен рәсмийлестиреди.

Педагог лауазымына таңлап алынған кандидатуралар менен билимлендириу мекемеси директоры белгиленген тәртіпте мийнет шәртнамасын дүзеди хәм буйрық пенен рәсмийлестиреди.

Таңлау комиссиясы жуўмағынан наразы болған шахслар жоқары турыўшы органға яки судқа шағым етиўи мүмкин.

Мийнет қатнасықларында таңлау тийкарында жумысқа қабыл етиўдин орны хәм әҳмийети асып баратырғанлығын есапқа алып, Өзбекистан Республикасының Мийнет кодексинде таңлау тийкарында жумысқа қабыл етиўге байланыслы норма белгилеўди ямаса оның 72-статьясы 3-бөлимин «таңлау Өзбекистан Республикасы ызамшылығында белгиленген шәртлер тийкарында хәм тәртіпте әмелге асырылады. Таңлау кәрхана хәм шөлкем норматив хўжетлеринде нәзерде тутылған хәм ол Өзбекистан Республикасы мийнет ызамшылығына қарма-қарсы болмаған жағдайда өткизиўге жол қойылады», деген қосымша менен толтырыу зәрүр болып есапланады.

2.3. Таңлау тийкарында мийнет шәртнамасын дүзиу, өзгерттириу хәм бийкар етиўдин хуқықый сыпатламасы

Өзбекистан Республикасының Мийнет кодексиниң 72-статьясы 3-бөлиминде муўапық, тәрәплердин мийнет шәртнамасын дүзиу ҳаққындағы келисимлеринен дәслеп қосымша жағдайлар, сондай-ақ, таңлаудан өтиу нәзерде тутылыуы мүмкин.

Мийнет шәртнамасының мазмуны тәрәплер келисими бойынша, сондай-ақ, мийнет ҳаққындағы ызамлар хәм басқа норматив хўжетлер менен белгиленеди.

Мийнет шартнамасы тәреплердин келишими менен төмендегилер белгиленеди:

Жумыс орны (кәрхана яки оның бөлими);

Хызметкердин мийнет ўазыйпасы – қәнигелиги, тәжирийбеси, ол ислеитуғын лаўазым;

Жумыстың басланыў күни;

Мийнет шартнамасы белгили мүддетке дүзилгенде оның әмел етиў мүддети;

Мийнет ҳақы муғдары ҳәм мийнеттин басқа шәртлери ҳәм тағы басқалар болып есапланады.

Таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиўдин өзине тән болған өзгешеликлеринен бири бул таңлаўдан өткенлиги тийисли коллегиял орган қарары менен тастыйықланған хызметкер менен жумыс бериўшиниң мийнет шартнамасын дүзиўге мәжбүр екенлиги болып есапланады.

Солай екен, таңлаў тийкарында мийнет шартнамасын дүзиў бул жумыс бериўшиниң миннетлемеси болып табылады. Бирақ, бул таңлаўдан өткен пуқараның жумыс бериўши менен мийнет шартнамасын дүзиўге мәжбүр дегенин аңлатпайды.

Таңлаўдан өткен пуқара жумыс бериўши менен мийнет шартнамасын дүзиўден бас тартыўға ҳақылы болып есапланады⁵⁵.

Таңлаўдан өтиў М. Гасанов ҳәм Е.Соколовлардың пикирлеринше, мийнет шартнамасын дүзиў сыяқлы дәлийл болмай, бәлким тек ғана оны дүзиўге тийкар болып есапланады. Соның ушын таңлаўдан өткен шахслар (мәселен, жоқары оқыў орнының профессор-оқытыўшылары қурамы) менен мийнетке байланыслы болған қатнасықлардың жүзеге келиўи ушын мийнет шартнамасы дүзилиўи шәрт⁵⁶.

Яғный, бундай жағдайларда да мийнетке байланыслы қатнасықлар тек ғана мийнет шартнамасы дүзилгеннен кейин жүзеге келеди.

⁵⁵ Миронов В.И. Трудовое право России. – Москва: Изд-во: ООО “Журнал “Управление персоналом”, 2004. – 289 с.

⁵⁶ Гасанов М., Соколов Е. Ўзбекистонинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Саволлар ва жавоблар. – Тошкент: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 1999. – 11 б.

Басқаша айтқанда, таңлаудан өтиў хызметкерге мийнет шәртнамасын дүзиў миннетлемесин жүклемейди. Таңлаудан өткен шахс өзиниң қәлеўине көре, мийнет шәртнамасын дүзиўден бас тартыўы да мүмкин. Мәселен, кәрханада орнатылған мийнет шараятларынан арнаўлы шахс кейинен хабардар болса, егер тәрәплер мийнет шәртнамасы шәртлери бойынша бирде бир келисимге келе алмаса ямаса басқа себеплерге көре шәртнама дүзиўден бас тартыўы мүмкин. Тек ғана шәртнама дүзилген болса ғана, хызметкер шәртлесилген жумысты орынлаудан бас тартыў ҳуқықына ийе болмайды ҳәм тийисли мүддетте мийнет миннетлемелерин орынлаўға кирисиўи керек. Хызметкердиң бул миннетлемесин орынламаўы мийнет тәртип интизамының бузылыўы сыпатында баҳаланады⁵⁷.

«Жоқары билимлендириў мәкемелерине педагог хызметкерлерди таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиў тәртиби ҳаққында»ғы уставына муўапық, булл жоқары билимлендириў мәкемесинде ислемейтуғын ҳәм профессор-оқытыўшылар курамындағы лаўазымға таңлаудан өткен шахслар менен белгиленген тәртипте мийнет шәртнамалары дүзиледи, мийнет шәртнамалары тийкарында оларды 5 жыл мүддетке жумысқа қабыл етиў ҳаққында буйрық шығарылады.

Мийнет шәртнамаларында жумыс бериўши тәрәпинен ҳәр 5 жылда хызметкер ийелеп келген лаўазым ушын таңлаў өткизилиўи белгилеп қойылады, хызметкер болса таңлаўда қатнасыўына ҳақылы болып табылады.

Хызметкер мийнет шәртнамасы дүзилгеннен кейин жумысқа кирисиўи шәрт болған мүддет тәрәплердиң келисимине муўапық белгиленеди, бирак бул мүддет үш айдан асып кетпеўи керек.

Арнаўлы жоқары билимлендириў мәкемесинде ислеитуғын ҳәм таңлаў бойынша сайланған шахслардың мийнет шәртнамаларына төмендегилер жазып қойылады:

⁵⁷ Гасанов М., Соколов Е. Ўзбекистонинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Саволлар ва жавоблар. – Тошкент: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 1999. – Б.11-12.

а) олар илгери ийелеп келген лаўазым ушын – мийнет қатнасықларын жаңа мүддетке узайтырыў ҳаққындағы мағлыўматлар жазылады ҳәм тийисли буйрық шығарылады;

б) басқа лаўазымлар ушын – таңлаўдан өткенлиги ҳаққында илимий кеңес протоколы дизимге алынған жағдайда тийисли өзгерислер жазылады ҳәм басқа лаўазымға өткизиў ҳаққында буйрық шығарылады.

Мәмлекет басқарыўы органы қарарына муўапық профессор-оқытыўшылар қурамы аттестациядан өткизилген жағдайда аттестация жуўмақларына муўапық жұмыс бериўши ҳәм хызметкерлер ортасындағы мийнет қатнасықлары мәселелери, шахстың таңлаў бойынша ийелеп алынатуғын лаўазымда болыў мүддетине қарамастан, нызам хўжетлеринде белгиленген тәртипте шешиледі.

Илгери ийелеп келген лаўазымы ушын таңлаўдан өтпеген, сондай-ақ, таңлаўда қатнасыўы ушын арза бермеген шахслар менен мийнет шәртнамасы жаңа мүддетке таңлаўдан өтпегенлиги ямаса таңлаўда қатнасыўдан бас тартқанлығы себепли оқыў жылы тамамланғаннан кейин мийнет нызамшылығына муўапық тоқтатылады.

Кафедралар бирлестирилгенде яки кафедра бөлінгенде профессор-оқытыўшылар қурамы бойынша мүддетинен алдын таңлаўлар өткизиўге жол қойылмайды.

Кафедралар бирлестирилген жағдайда жаңадан дүзилген кафедра баслығы лаўазымын ийелеў ҳаққындағы мәселени жоқары оқыў билимлендириў мәкемесиниң илимий кеңеси алдыннан таңлаў жәрия етпестен, жасырын даўыс бериў жолы менен шешеди.

Кафедра бөлінген жағдайда оның баслығы сайланған мүддети өткенге шекем, ректор буйрығы менен жаңадан дүзилген кафедралардан бириниң баслығы лаўазымына сайланады. Басқа кафедраның баслығы лаўазымына таңлаў бойынша баслық тайынланады.

Жоқары билимлендириў мәкемеси ректорына таңлаў өткизилгенге шекем кафедраның жетекши оқытыўшыларынан бирине ямаса деканға бос

кафедра баслығы лаўазымы бойынша ўазыйпаларды орынлаўды жүклеўге рухсат етиледі.

Ўәкиллик органларында сайлап қойылатуғын лаўазымға сайланыўы нәтийжесинде оның менен мийнет шәртнамасы тоқтатылған оқытыўшы оның сайлаў бойынша ўәкилликлери тамамланғаннан кейин таңлаў нәтийжелерине муўапық сайланған мүддети тамамланғанға шекем арнаўлы жоқары билимлендириў мәкемесиниң алдын ийелеп келген яки оған тең болған профессор-оқытыўшылар қурамындағы лаўазымға тайынланады.

Жоқары билимлендириў мәкемеси ректорына жоқары билимлендириў мәкемеси (факультет) илимий кеңесинде көрип шығыў ушын педагог хызметкерлердиң ийелеп турған лаўазымларына муўапықлығы ҳаққындағы мәселени киритиў ҳуқықы бериледи.

Жоқары билимлендириў мәкемеси (факультет) илимий кеңесинде педагог хызметкердиң ийлеп турған лаўазымына муўапықлығы ҳаққындағы мәселени көрип шығыўдан алдын оның жумысларын ректор тастыйықлайтуғын комиссия тәрәпинен тексерилиўи керек. Илимий кеңес қарары тийкарында педагог хызметкерди ийелеп турған лаўазымына муўапық емеслиги бойынша ўазыйпасынан азат етиўге оның тәжирийбеси жетерли болмағанлығы себепли илимий-методикалық ҳәм тәрбиялық жумыслар, сондай-ақ, лекциялар ҳәм семинар шынығыўлар өткизиў дәрежеси төмен болған жағдайда жол қойылады.

Егер илимий кеңес қарарына муўапық, кафедра баслығы, профессор, доцент, үлкен оқытыўшы, оқытыўшы (ассистент) ийлеп турған лаўазымына муўапық емес табылса, ондай жағдайда оның менен дүзилген мийнет шәртнамасы белгиленген тәртипте тоқтатылады.

Кафедра баслығы менен дүзилген мийнет шәртнамасы, сондай-ақ, кафедраға басшылық етиў бойынша өзиниң функционал ўазыйпаларын орынламағанлығы яки лазым дәрежеде орынламағанлығы себепли илимий кеңес қарарына муўапық тоқтатылыўы мүмкин.

Жоқары билимлендириў мәкемелериниң профессор-оқытыўшылары курамындағы шахслар менен дүзилген мийнет шәртнамасын тоқтатыў мәселелерине байланыслы мийнет наразылықлары нызам хўжетлеринде белгиленген тәртипте шешиледі⁵⁸.

Мийнет кодексине тийкар сыпатында жаңа мүддет сайланбағанлығы (конкурстан өтпегенлиги) ямаса сайланыў (конкурсда) қатнасыўдан бас тартқанлығы мүнәсибети менен мийнет шәртнамасын бийкар етиў ҳаққында қағыйда киритилген.²

Соны айрықша атап өтиў керек, Мийнет кодексиниң 97-статьясы 6-бәнтинде көрсетилген мийнет шәртнамасын бийкар етиў тийкары тек ғана жумысқа қабыл етиўден алдынғы лаўазымға сайланған яки конкурстан өткен, тийисли лаўазымды ийелеген хызметкерлерге қарата усыныс етиледі. Нызам хўжетлеринде бул тайпа хызметкерлердиң сайланған болыўы яки конкурстан өтиўи шәрти белгилеп қойылған болыўы лазым.

Белгили лаўазымға сайлаў арқали жумысқа қабыл етиў тәртиби көбирек жәмийетлик шөлкемлери, пуқаралардың өзини-өзи басқарыў органлары хызметкерлерине тийисли болып есапланады. Мәселен, Өзбекистан Республикасының «Кәсиплик аўқамлары, олардың ҳуқықлары ҳәм искерлигиниң кепилликлери ҳаққында» 1992 жылы 2 июльдеги нызамының 3-статьясында көрсетилгениндей, кәсиплик аўқамлары ғәрезсиз түрде өзиниң уставларын ислеп шығады ҳәм тастыйықлайлы, аўқам дүзилиўин белгилейди, басшы органларын сайлайды.³

Кәсиплик аўқамларының уставларына муўапық, пуқаралар олардың белгили бир органларына басшы лаўазымларына ҳәр қыйлы мүддетлерге сайланады.

⁵⁸ «Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами», 2006 йил, 6-7-сон, 36-модда.

² Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 1 майдаги қонуни асосида Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси. 1998 йил, 5-6-сон, 102-модда.

³ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 60-сон, 72-бет.

Конкурстан өтиў тәриби, сондай-ақ, илимий-изертлеў институтлары илимий хызметкерлери, Жоқары оқыў орынларының профессор-оқытыўшылары қурамы ушын енгизилген.

Мәселен, Өзбекистан Республикасының «Билимлендириў ҳаққында»ғы 1997 жыл 29 ағусттағы нызамының 5-статьясына муўапық педагог хызметкерлерди Жоқары оқыў орынларына жумысқа қабыл етиў конкурс тийкарында әмелге асырылады.⁴

Бул нызамға муўапық, жоқарыда айтып өткенимиздей, Өзбекистан Республикасы Жоқары ҳәм Орта арнаўлы билимлендириў министрлиги тәрeпинен 1998 жыл 30 октябрде «Жоқары оқыў орынлары педагог хызметкерлерди жумысқа қабыл етиў тәртиби» ҳаққында уставы тастыйықланған. Бул уставқа муўапық Жоқары оқыў орынларының кафедра баслықлары, профессорлери, доцентлери, үлкен оқытыўшылары, оқытыўшылары, ассистентлери лаўазымларына 5 жылда конкурс өткизиледи.

Жуўмақлап айтатуғын болсак, мийнет шәртнамасын Мийнет кодексиниң 97-статьясы 6-бәнтинде белгиленген тәртипте бийкар етиў тек ғана конкурс мүддети тамамланғаннан кейин әмелге асырылады.

Соны айрықша атап өтиўимиз орынлы, мийнет шәртнамасын бийкар етиўдиң басқа тийкарларынан айырмашылығы, сайлаў (конкурс) мүддети тамамланғанға шекем, шәртнама, әлбетте бийкар етиледи.

Жумысқа қабыл етиўде кәрханада тастыйықланған уставқа муўапық, таңлаўдан өтпеген хызметкерге бас тартыў жуўабын бериў нызамлы болып есапланады.⁵

⁴ Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 17-сон, 5-бет.

⁵ Гасанов М., Соколов Е. Ўзбекистонинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Саволлар ва жавоблар. – Тошкент: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 1999. – 80 б.

ЖУЎМАҚЛАЎ

Бул илимий изертлеў нәтийжесинде илимий ҳәм әмелий әҳмийетке ийе болған төмендеги усыныслар ислеп шығылды:

1) Таңлаў кадрларды белгили бир лаўазымларға таңлап алыўдың арнаўлы тәртиби болып есапланады. Бунда хызметкер жумыс бериўши тәрәпинен таңлап алынбайды, бәлким конкурсда утып шыққан шахс коллегиял орган (мәселен, жоқары оқыў орны илимий кеңеси, илимий-изертлеў институты илимий кеңес, театр-тамаша мәкемелериниң кеңеслери)ниң қарары тийкарында таңлап алынады. Бул кеңеслердиң конкурс қатнасыўшыларынан бириниң тийисли лаўазымға сайлаў ҳаққындағы қарары жумыс бериўши ушын мәжбүрий саналады.

2) Бүгинги күнде мәмлекетимизде таңлаў тийкарынан төмендеги лаўазымларды ийелеў ушын өткизиледи: 1) жоқары оқыў орынлары профессор оқытыўшылар лаўазымларын; 2) илимий-изертлеў мәкемелеринде лабораториялар, бөлимлер, секторлардың баслықлары, үлкен илимий хызметкерлер лаўазымларын; 3) театрларда, ансамблдерде, филармонияларда ҳәм басқа концерт шөлкемлеринде артистлер, режиссёрлар, дирижёрлар, балетмейстерлер, хормейстерлер, художниклер ҳәм тағы басқа лаўазымлары. Бирақ, шет мәмлекетлерде бүгинги күнде мәмлекет хызметкерлеринде таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиў кең тарқалғанлығын әмелиятта айланғанлығын айтып өтиўимиз орынлы. Сондай-ақ, Өзбекистан Республикасының Мәмлекет хызметкери ҳаққындағы нызамын қабыл етиў ҳәмде онда мәмлекет хызметкерлерин жумысқа қабыл етиўдиң таңлаўға тийкарланған тәртибин белгилеў мақсетке муўапық деп ойлаймыз.

3) Хәзирги ўақытта усыған итибарымызды қаратыўымыз керек, бундай таңлаўлар өткизилиўиниң нызамлы болыўы ушын белгили бир қағыйдаларға әмел етиў керек.

Бириншиден, таңлаўды өткизиў тәртибин локал тәртипте анық белгилеп қойыў керек.

Екиншиден, бундай таңлаўды өткизиўден мақсет даўагерлер арасынан ең жақсы хызметкерди таңлап алыў ушын олардың исшеңлик пәзийлетлерин анықлаўдан ибарат болыўы керек.

Үшиншиден, белгили бир лаўазымларды ийелеўдиң таңлаў тәртиби хаққында кәрханада қабыл етилген устав хызметкердиң жағдайын нызам хўжетлеридегиден жаманластырыўшы талапларын өз ишине алмаўы керек.

4) Юридикалық әдебиятларда, таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиўге тийисли болған илимий хәм теориялық жағдайларын анализлейтуғын болсақ, таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиўде таңлаўдың еки формасының айырмашылығын көриўимиз мүмкин: таңлаў-сынаў хәм хўжетлер таңлаўы. Таңлаў-сынаў әдетте мәмлекет хызметкерине өтип атырған шахсларға қарата қолланылады хәмде олардың физикалық-физиологиялық имканиятлары хәм интеллектуал билимлерин салыстырыў хәм олардың арасындағы ең жоқары көрсеткишлерге ийе болғанларын таңлап алыўда сәўлеленеди. Хўжетлерге тийкарланған таңлаў болса, шахс емес, бәлким оның белгили бир сыпат-пәзийлетлерине ерискен жетискенликлерин көрсетиўши хўжетлер арасынан лаўазымға мүнәсибин таңлап алыўды нәзерде тутады. Бул еки форма әдетте бир-бирин толтырып турыўы менен белгиленеди.

5) Бүгинги күнде мәмлекетимизде профессор-оқытыўшылар курамы таңлаў тийкарында енгизилиўи нызамшылықта өз көринисин тапқан. Бунда ҒМДА мәмлекетлери нызамшылығын үйренип, онда Россия Федерациясында «мәмлекет хәм жергиликли жоқары билимлендириў мәкемелеринде факультет деканы хәм кафедра баслығы лаўазымына 65 жастан аспаған шахслар тайынланады; жоқары билимлендириў мәкемеси оқыў кеңеси қарары менен арнаўлы мүддет және 5 жылға узайтырылыўы хәм 70 жас деп белгилениўи мүмкин»лиги нәзерде тутылған. Бул қағыйдада жас критериясы кәсип ўазыйпаларын орынлаўға тосқынлық етиўи мүмкинлигин есапқа алып белгиленген болып, әмелиятта нәтийжели әмел етип келмекте. Сондай-ақ,

бундай тәртипти Республикамызға да енгизиўди мақсетке муўапық деп билемиз.

6) Мийнет қатнасықларында таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиўдиң орны ҳәм әҳмийети асып баратырғанлығын есапқа алып, Өзбекистан Республикасының Мийнет кодексинде таңлаў тийкарында жумысқа қабыл етиўге тийисли айрықша норма белгилеўди ямаса оның 72-статьясы 3-бөлимин «таңлаў Өзбекистан Республикасы ызамшылығында белгиленген шәртлер тийкарында ҳәм тәртипте әмелге асырылады. Таңлаў кәрхана ҳәм шөлкем локал норматив ҳүжжетлеринде нәзерде тутылған ҳәм бул Өзбекистан Республикасы мийнет ызамшылығына қарама қарсы болмаған жағдайда өткизиўге жол қойылады», деген қосымша менен толтырыў зәрүр.

Пайдаланылган адабиятлар дизи

I. Басланғыш адабиятлар:

1.1. Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида. Т.3. -Тошкент: Ўзбекистон, 1996. - 269 б.

1.2. Каримов И.А. Адолат-қонун устуворлигида. Асарлар тўплами. Т.9. - Тошкент: Ўзбекистон, 2001. - 321 б.

1.3. Каримов И.А. Конституция-юртимизда янги ҳаёт, янги жамият барпо этишнинг ҳуқуқий асоси. Т.12. - Тошкент: Ўзбекистон, 2003. - 400 б.

1.4. Каримов И.А. Бизнинг бош мақсадимиз - жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислох этишдир. Т.13. -Тошкент: Ўзбекистон, 2005. - 448 б.

1.5. Каримов И.А. Инсон, унинг ҳуқуқ ва эркинликлари – олий қадрият. Т.14. -Тошкент: Ўзбекистон, 2005. - 280 б.

1.6. Каримов И.А. Инсон манфаатларини таъминлаш, ижтимоий ҳимоя тизимини такомиллаштириш - устувор вазифамиздир. Т. 15. - Тошкент: Ўзбекистон, 2007. - 280 б.

1.7. Каримов И.А. Демократик ҳуқуқий давлат, эркин иқтисодиёт талабларини тўлиқ жорий этиш фуқаролик жамияти асосларини қуриш – фаровон ҳаётимиз гаровидир. -Тошкент: Ўзбекистон, 2007. - 64 б.

1.8. Каримов И.А. Мустақилликнинг 16 йиллик тараққиёт йўли. – Тошкент: Ўзбекистон, 2007. - 48 б.

1.9. Каримов И.А. Асосий мақсадимиз - юртимизда эркин ва обод, фаровон ҳаёт барпо этиш йўлини қатъият билан давом эттиришдир. - Тошкент: Ўзбекистон, 2007. - 48 б.

1.10. Каримов И.А. Инсон манфаатлари устуворлигини таъминлаш - барча ислохот ва ўзгаришларимизнинг бош мақсадидир. Халқ сўзи. 2008 йил 9 феврал сони.

1.11. Каримов И.А. Юксак маънавият – енгилмас куч. – Тошкент: Ўзбекистон, 2008.

1.12. И.А.Каримовнинг 2010 йил 12 ноябрдаги Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги «Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси» маърузаси. Халқ сўзи, 2010 йил 13 ноябрь.

1.13. Каримов И.А. Демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини шакллантириш – мамлакатимиз тараққиётининг асосий мезонидир. – Т.: «Ўзбекистон» 2011. Т. 19. – 360 б.

1.14. Каримов И.А. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси. – Тошкент, Ўзбекистон, 2010. 56 б.

1.15. Каримов И.А. Ўзбекистон мустақилликка эришиш остонасида - Т.: «Ўзбекистон», 2011 – 440 б.

1.16. Каримов И.А. 2012 йил Ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади // Халқ сўзи. 2012 йил 20 январь.

1.17. Каримов И.А. Бош мақсадимиз – кенг кўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш: 2012 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ҳамда 2013 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маъруза/ - Тошкент: Ўзбекистон, 2013. – 64

1.18. Каримов И.А.Мамлакатимизда демократик янгилаш ва модернизация қилишига қаратилган тараққиёт йўлимизни қатъият билан давом эттириш – бош мақсадимиздир. Халқ сўзи газетасининг 2014 йил 6 декабрь сони.

II. Норматив – ҳуқықый ҳужжетлер:

2.1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. – Тошкент: Ўзбекистон, 2014. 74 б.

2.2. Инсон ҳуқуқлари тўғрисида Халқаро Билл. – Тошкент: Адолат, 1992.

2.3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (1998 илда киритилган ўзгартириш ва қўшимчалар билан) – Тошкент: Ўзбекистон, 1996.

2.4. Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги қонуни // Ўзбекистоннинг янги қонунлари, 8-сон. – Тошкент: Адолат, 1994.

2.5. Ўзбекистон Республикасининг “Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги қонуни, 02.07.92 й.;

2.6. Ўзбекистон Республикаси адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 29 январда 402-сон билан рўйхатга олинган “Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида”ги йўриқнома.

2.7. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган “Мулкчилик шакли ва идоравий бўйсунишдан қатъи назар барча корхона муассаса, ташкилотлар учун ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари”.

2.8. Ўзбекистон Республикаси Вазирликлари, Давлат қўмиталари ва идораларнинг меъёрий ҳужжатлари Ахборотномаси, 1999 й, 1-сон.

2.9. Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари Ахборотномаси. 1998 йил. - 4-сон. - 137 б.

2.10. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2006 йил, 6-7-сон, 36-модда.

2.11. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2005 йил, 12-13-сон, 96-модда.

2.12. Ўзбекистон Республикаси Олий таълим тизимини ислоҳ қилиш бўйича меъёрий ҳужжатлар.

2.13. Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги 1997 йил 29 августдаги қонуни. // Ўзбекистоннинг янги қонунлари. - 17-сон.

2.14. Ўзбекистон Республикасининг 2002 йил 12 декабрдаги “Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида”ги қонуни, 4-модда.

2.15. Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 17-сон, 5-бет.

2.16. Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 19-сон, 198-бет.

2.17. Ўзбекистоннинг янги қонунлари. 60-сон, 72-бет.

III. Арнаўлы адабиятлар:

3.1. Айман Т.О. Право в вопросах и ответах. Трудовое право, учебное пособие. 2-издание. - М.: Инфра-М, 2002.

3.2. Акопова Е.М., Еремина Н. Договоры о труде. Правовое регулирование трудовых отношений. Ростов- на-Дону: Феникс, 1995.

3.3. Архипова О.А., Калганова Г., Мартиросян Э.Р., Омелехина Н.В. Проблемы трудового права. - Новосибирск: Наука, 2000. - 57 с.

3.4. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В. Трудовое право. Учебное пособие. Под редакцией Бердычевского В.С. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. - 93 с.

3.5. Большая юридическая энциклопедия. – М.: Эксмо, 2008. - 451 с.

3.6. Большой юридический словарь. / Под ред. А.Я. Сухарева, В.Д. Зорькина, В.Е. Кругских. – М.: Инфра-М, 1998. - 348 с.

3.7. Гасанов М., Соколов Е. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Саволлар ва жавоблар. – Тошкент: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 1999. – 80 б.

3.8. Гасанов М., Соколов Е. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Иш вақти ҳамда дам олиш вақти. 2-китоб. – Тошкент, 2001.

3.9. Гасанов М., Соколов Е. Ўзбекистонда меҳнат шартномаси (контракти), 3-китоб, 1996.

3.10. Гусов К.Н. Основания прекращения трудового договора. - М., 1982. - 34 с.

3.11. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. - М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 202 с.

3.12. Дедкова Т.А. Правовое регулирование труда государственных служащих. // Актуальные проблемы государства и права в современный период. Часть 2. - Томск, 1998. – С.127-129.

3.13. Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права России. - Барнаул, 1999. - 43 с.

3.14. Иванов А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы // Государство и право. 1994. №4. – С.53-61.

3.15. Иноятлов А., Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. Дарслик. – Тошкент: Иқтисодий ва ҳуқуқ дунёси нашриёт уйи, 2002.

3.16. Куртис Ф. Дж. Добблер “Изучение международного права прав человека”, ТГЮИ, CD Publishing Van Ness South, Suite West 623 Washington, DC 20008-4834 USA, 2004. – 89 с.

3.17. Кисилев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник. Изд-во «Дело». -М.: 1999. -297 с.

3.18. Лебедев В.М. Лекции по трудовому праву России. Выпуск первый. – Томск: Издательство Томского университета, 2001.

3.19. Лебедев В.М. О реформе трудового права // Российская юстиция. - 1997. - №9. – С.45-47.

3.20. Лебедев В.М. Трудовое право: Проблемы Общей части. Томск, 1998.

3.21. Маврин П. Правовые средства управления трудом на предприятии. - Л., 1989. - 28 с.

3.22. Миронов В.И. Трудовое право России. – Москва: Изд-во: ООО “Журнал “Управление персоналом”, 2004. –174 с.

3.23. Нуртдинова А.Ф., Никанова Л.А. Практика применения законодательства о труде. М., 2000. – 41 с.

3.24. Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство // Журнал российского права. 2003. - №9.

3.25. Пашков А. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. 1993. №6. – С.57-65.

3.26. Российское трудовое право. Учебник. Отв. ред. А.Д. Зайнин. – М.: Норма-Инфра М, 1998. – 176 с.

3.27. Рустамбаев М.Х. Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексига шарҳлар. Махсус қисм. – Тошкент: Илм-зиё, 2006. - Б.679-671.

3.28. Саримсакова Г.К. Вояга етмаганлар меҳнатининг кафолатлари. // Ишонч, 1998.

3.29. Сыроватская Л.А. Трудовое право. - М.: Высшая школа, 1998.; Толкунова В.Н. Трудовое право: Конспект лекций. - М., 1997.

3.30. Трудовое право России. / Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. - М.: Юристъ, 2002.

3.31. Турсунов Й. Меҳнат ҳуқуқи. Дасрлик. –Тошкент: Молия, 2002. - 60 б.

3.32. Турсунов Й., Усмонова М. Меҳнат ҳуқуқи. – Тошкент: Молия, 2001. – 42 б.

3.33. Турсунов Й., Усмонова М. Меҳнат ҳуқуқи. Дарслик. – Тошкент: ТДЮИ нашриёти, 2006. – Б. 105-106.

3.34. Турсунов Й., Усмонова М., Бурхонходжаева Х. Ўзбекистон Конституцияси: иқтисодий, ижтимоий ҳуқуқлар ва уларнинг кафолатлари. – Тошкент: ТДЮИ, 2006.

3.35. Турсунов Й. Фуқароларнинг меҳнат қилишга оид конституциявий ҳуқуқлари ва меҳнат шартномаси. Илмий-амалий конференция материаллари. – Тошкент: ТДЮИ, 2005.

3.36. Турсунов Й. Тадбиркорлик ва меҳнат қонунчилиги. – Тошкент: Адолат, 2002.

3.37. Турсунов Й. Ўзбекистонда меҳнат бозори ва меҳнат ресурсларидан фойдаланишнинг ҳуқуқий масалалари. – Тошкент: ТДЮИ, 2006.

3.38. Турсунов Й., Махмудова М. Ёшлар меҳнат ҳуқуқларининг конституциявий кафолатлари. – Тошкент: ТДЮИ, 2002.

3.39. Усманова М.А., Турсунов Й. Меҳнат ҳуқуқи. –Т.: ТДЮИ, 2006.

3.40. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонунига шарҳ. – Тошкент: “Шарқ” НМК, 2000.

3.41. Федорова Е.А. Защита трудовых прав работников. Автореферат дис. ... кандидата юридических наук. - М., 2005.