

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
СОҒЛИҚНИ САҚЛАШ ВАЗИРЛИГИ
РЕСПУБЛИКА ПЕДИАТРИЯ ИХТИСОСЛАШТИРИЛГАН
ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ТИББИЁТ МАРКАЗИ

«КЕЛИШИЛГАН»

РИПИАТМ Касаба Уюшмаси Раиси

Ф.Н.Назирова

28 05 2024 йил



«ТАСДИҚЛАЙМАН»

РИПИАТМ Директори

А.А.Абдукаюмов

28 05 2024 йил

тиббий ва бошқа тоифадаги ходимларга ойлик иш ҳақиға
қўшимча устама ҳақини белгилаш тартиби тўғрисида вақтинчалик

НИЗОМИ

1-Боб. Умумий Қоидалар

1. Мазкур Низом Республика Педиатрия ихтисослаштирилган илмий-амалий тиббиёт маркази тиббий ва бошқа тоифадаги ходимларини ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақларини белгилаш тартибини белгилайди.

2. Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақи – бу Марказнинг ишчи-ходимларини сифатли ва самарали меҳнат олиб боришға ва Марказда белгиланган ижро ва меҳнат интизомиға риоя қилишни юқори даражада ушлаб туришға қаратилган индивидуал, белгиланган ойлик иш ҳақиға ўзгарувчан қўшимча тўлов.

3. Низом Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси, Республика Педиатрия ихтисослаштирилган илмий-ималий тиббиёт маркази Низоми асосида тасдиқланган.

2-Боб. Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақи манбалари.

1. Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақи тўловларининг манбалари Ўзбекистон Республикасининг Қонунчилиғиға мувофиқ тиббий пуллик хизматларни кўрсатишдан олинган маблағлар, шу жумладан:

- илмий тадқиқотлар ва изланишувларни амалға оширишдан олинган маблағлар;
- буюртмачилар билан тузилган шартномалар ва давлат шартномалари асосида, ҳақ тўланадиган тиббий ва бошқа хизматларни кўрсатишдан тушган маблағлар;
- жисмоний ва юридик шахслардан, халқаро ташкилотлардан, жумладан, ихтиёрий хайрия фондларидан ва бошқа даромад олиб келувчи фаолият маблағлари;
- оператив бошқарувда бўлган давлат мулкидан фойдаланишдан олинган даромадлар (ижараға беришдан олинган маблағлар) ва бошқа даромадлардан келиб чиқади.

2. Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақларининг қўшимча моддий манбаси сифатида Марказнинг ойлик маош маблағлари фондида тежалган маблағлар бўлиши мумкин.

3-боб. Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақини белгилаш тартиби.

1. Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақи, Марказ ишчи-ходимларини меҳнат фаолиятининг сифатли натижалари, белгиланган иш ўз вақтида бажарилиши, ички меҳнат тартиби қоидаларига риоя қилиниши, меҳнат кодексига мувофиқ Меҳнат вазирлиғи томонидан белгиланган ойлик иш вақти меъёрини тўлиқ бажарилиши ва меҳнат самарадорлигини кутаришға қаратилган тўлов ҳисобланади.

2. Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақи Марказ Кенгашининг таклифига кўра Директорининг расмий буйруғи асосида ҳар бир ишчи-ҳодимнинг ойлик иш ҳақидан келиб чиккан ҳолда белгиланади ва аниқ миқдор билан чекланмайди.

3. Қўшимча устама ҳақлари ишчи-ходимлар тоифасига қараб:

- Марказ Кенгаши таклифи асосида Марказ Директори буйруғи билан – Марказ раҳбарининг ўринбосарларига, бош бухгалтерга ва Директорга тўғридан-тўғри бўйсинадиган бошқа ходимларга тайинланади.
- Марказнинг таркибий бўлимларида ишлайдиган бошқа ходимларга эса таркибий бўлим раҳбарларининг (*мудирларнинг, бошлиқларининг*) мурожаатига кўра Марказ Кенгаши таклифи асосида Марказ Директори буйруғи билан тайинланади.

4. Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақи миқдори ходимга белгиланган ойлик, лавозим маошига (*асосий ойлик иш ҳақиға*) нисбатан фоизда ёки аниқ сумма кўринишида, ҳар бир ҳолатда алоҳида Марказ Кенгаши таклифига кўра Марказ Раҳбари томонидан мустақил равишда белгиланади.

Кенгаш томонидан таклиф қилинган ойлик иш ҳақиға қўшимча ойлик устама ҳақи миқдорига Марказ Раҳбари томонидан яқка тартибда ўзгартириш, яъни камайтирилиши ёки купайтирилиши мумкин.

5. Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақи ҳар бир ишчи-ходим бўйича ҳар календарь ойи якуни натижаларига қараб ўзгартирилиши ёки ўз ҳолида қолиши борасида Марказ Раҳбари томонидан ҳисобот ойининг охириги иш кунида буйруқ билан тасдиқланади, жумладан:

- Марказ директор ўринбосарлари, бўлим мудирлари ва бошқа Директорга бевосита бўйсунувчи ходимларнинг ҳар ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақлари бир ой давомида меҳнат самарадорлиги натижаларига қараб камайиши, бекор қилиниши ёки ўз ҳолида қолиши Марказ Директори ва Кенгаш томонидан мустақил равишда муҳокома қилинади ва тегишли қарор чиқарилади.
- Қолган Марказ ишчи ходимларининг ҳар Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақлари бўлим мудирлари (*раҳбарлари*) томонидан Марказ Раҳбарига берилган билдиришномага (*асосланган ва таълуқли ҳужжатлар бириктирилган ҳолда*) асосан Кенгаш томонидан кўриб чиқилади ва Марказ Директори қарорига асосан индивидуал равишда устама ҳақи камайиши, бекор қилиниши ёки ўз ҳолида қолиши белгиланади.
- Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақи бекор қилиниши ёки камайтирилиши билан боғлиқ бўлган ҳар бир ҳолат ҳужжатлаштирилади (*тушунтириш хати, меҳнат интизоми бузилганлиги тўғрисида бевосита раҳбарнинг билдиришномаси, ҳаракатдаги интизомий чора буйруғи*) ва буйруқ билан тасдиқланади.

6. Молиялаштириш маблағлари йўқлиги ёки етишмаслиги ҳолатида Марказ Директори Кенгаш билан келишилган ҳолда Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақларини вақтинчалик тўхтатиш ёки уларнинг миқдорини камайтириш томонига ўзгартириш ҳуқуқига эга, ушбу қарор буйруғи устама ҳақи бекор қилиниши ёки ўзгартирилиши режаллаштирилган ойдан 1 ой олдин чиқарилиши ва ишчи-ходимларга етказилиши лозим.

7. Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақи миқдори ходимни бошқа лавозимга (*ишга, ихтисосликка*) ва (*ёки*) бошқа бўлимга ўтказилиши,

шунингдек, унинг функционал мажбуриятлари, бажарилаётган ишларнинг характери ва ҳажми ўзгариши ҳолатида қайта кўриб чиқилиши мумкин.

8. Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақлари календарь йил доирасида 1 (бир) ойдан 1 (бир) йилгача бўлган муддатга белгиланади. Марказ Директори ва Кенгашнинг қарорига кўра, иш сифати ва юқори касбийлик, бажарилган иш ҳажми ва ходимнинг индивидуал касбий сифатлари учун ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақлари муддатсиз даврга ҳам тайинланиши мумкин.

9. Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақи ишга янги кирган ишчи-ходимга, у билан олиб борилган суҳбат давомида, унинг малака даражасига, касб стажига, шахсий қобилиятларга кўра Марказ Кенгаши ва Раҳбари томонидан келишилган ҳолда тайинланади.

Марказда ишлаётган ишчи-ходимларга ойлик иш ҳақиға қўшимча ойлик устама ҳақи бевосита раҳбари томонидан Марказ Кенгаши ва Раҳбариятга киритилган билдиришнома оркали тайинланади ёки узгартириш киритилади. Билдиришномада кўрсатилган ойлик қўшимча устама ҳақи миқдори тавсия сифатида қабул қилинади ва Кенгаш ёки Раҳбар томонидан рад этилиш ёки ўзгартирилган ҳолда тайинланиши мумкин.

4-боб. Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақларини тайинлаш мезонлари

1. Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақлари Кенгаш таклифига асосан Марказ Директори томонидан қуйидаги ҳолатларда белгиланиши мумкин:

- меҳнат интенсификацияси, яъни ишчи-ходим бир ойда белгиланган иш соатларини (*Меҳнат Вазирлиги томонидан белгиланган бир ойлик иш соатлари*) тулик бажариб келса;
- меҳнат фаолиятидаги юқори натижалар, ходимнинг белгиланган функционал мажбуриятларини сифатли бажарилиши, Бошқарувчиларнинг буйруқ ва кўрсатмаларини ўз вақтида ва сифатли бажарилиши.
- устозлик, ёш кадрларни таъминлаш йўналишида фаол қатнашиши.
- ички меҳнат интизоми қоидалари ва иш режими талабларига риоя қилиши.
- Ходимнинг лавозим мажбуриятларини сифатли ва ўз вақтида бажариши, шунингдек, Раҳбарият томонидан белгиланган қўшимча турдаги ишларни бажариши.
- Марказда хавфсизликни таъминлаш, ёнғин хавфсизлиги, шунингдек, Марказнинг асосий ва бошқа статусга мувофиқ фаолиятини таъминлашга доир бошқа жараёнлар.
- Инновацион жараёнлар ва янги технологияларни - иш ва илмий жараёнларга, Марказнинг эксплуатацион-инженерлик ва хўжалик хизматларига, Марказни маъмурий бошқаришга, Марказ фаолиятининг молиявий-иқтисодий ва ижтимоий таъминланишига, кадрлар ва маъмурий ҳужжат иши, бухгалтерия ҳисоби йўналишларига жорий этиш.
- Ишчи-ходимнинг иш сифати ва самарадорлигига оид бошқа ижобий кўрсаткичлар.

**5-боб. Ойлик иш ҳақиға кўшимча устама
ҳақини бекор қилиш (қисқартириш)
мезонлари ва уларнинг миқдорлари.**

1. Ҳар ойда, ҳисобот ойининг охириги иш кунидан кечиктирмасдан, бўлим мудирлари (*раҳбарлари*) ходимларнинг иш сифати пасайиши, яъни ишчи-ходим томонидан бир ойда белгиланган иш-соатларини тўлиқ бажарилмаслиги, ўз ҳисобидан таътилга чиқиши, сабабсиз ишга чиқмаслиги, доимий равишда ишга лаёқатсизликда бўлиши, меҳнат интизоми бузилишлари ва бошқа салбий ҳолатлар бўйича, бўлим мудирлари (*раҳбарлари*) томонидан асосланган ёзма мурожаатлари асосида, Марказ Директори (*Кенгаш билан келишилган ҳолда*), ҳисобот ойдан кейин келувчи ойнинг 3 (*учинчи*) иш кунигача ойлик иш ҳақиға кўшимча устама ҳақини тайинлаш (*бекор қилиш, камайтириш*) тўғрисидаги Буйруқни чиқаради.

Буйруқда мазкур ойға кўшимча ойлик устама ҳақиға чекловлар ўрнатилган ишчи-ходимлар рўйхати келтирилади, рўйхатда чеклов миқдори ва асоси шартли равишда кўрсатилиши лозим.

2. Ойлик иш ҳақиға устама ҳақларига чекловлар фоиз кўринишида ўрнатилади ва аниқ миқдор билан чекланада, жумладан чеклаш мезонларига қараб чекловлар 100%гача, айрим ҳолатларда эса 30%дан кам бўлмаслиги керак.

Чеклов миқдори, бўлим мудирлари (*раҳбари*) томонидан ишчи-ходимнинг тартиббузарлигига қараб билдиришномада таклиф этилади, таклиф Кенгаш томонидан кўриб чиқилади ва Марказ Раҳбарига таклиф билан мурожаат қилади. Чеклов миқдори Раҳбар томонидан ўзгартирилиши, яъни камайтирилиши ёки кўпайтирилиши мумкин.

3. Ойлик иш ҳақиға кўшимча устама ҳақларини бекор қилиш ёки камайтириш мезонлари:

2.1. Тиббий хизмат соҳасида:

а) Ходим айби билан содир этилган воқеа; бемор саломатлигига зиён етказиш, беморнинг ҳалок бўлиши, фавқулодда ҳолат, тиббий хизмат стандартларига жавоб бермаслиги.

***Ойлик иш ҳақиға кўшимча устама ҳақиға чеклов
миқдори – 100%гача.,***

***Асос – тушунтириш хати, бевосита раҳбарининг
билдиришномаси, Махсус комиссиянинг
хулосаси.***

б) Ходимнинг айби билан жаррохлик амалиётининг кечиктирилиши ёки бекор қилиниши.

***Ойлик иш ҳақиға кўшимча устама ҳақиға чеклов
миқдори – 30-100%гача.,***

***Асос – тушунтириш хати, бевосита раҳбарининг
билдиргиси, Махсус комиссиянинг хулосаси.***

в). Тиббий хизмат кўрсатиш пайтида беморлар ёки беморни кузатувчиси томонидан асосли шикоятлари мавжуд бўлиши мумкин бўлган хатолар, нуқсонлар.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.,

Асос – тушунтириш хати, бевосита раҳбарининг билдиргиси, Махсус комиссиянинг ҳулосаси.

г). Марказда, даволаш бўлимлари ва қўшимча бўлимларда санитария коидаларига риоя қилмаслик, уларни қўпол равишда бузиш.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 100%гача.,

Асос – тушунтириш хати, бевосита раҳбарининг билдиргиси, Махсус комиссиянинг ҳулосаси, Сертификатлар, СЭС актлари.

д). Беморларни марказга госпитализация қилиш (жумладан Miss2, Медрефер, Техномед дастурлари) коидаларини бузиш, бунда: сансалорлик, ортиқча оворагарчиликка йўл қўйиш, таъмагирлик қилиш, қўпол муомалада бўлиш

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 100%гача.,

Асос – тушунтириш хати, бевосита раҳбарининг билдиргиси, Махсус комиссиянинг ҳулосаси, Меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар, Марказ ички коидалари.

е). Беморларга малакали, юқори технологияли тиббий ёрдам кўрсатишни кечиктириш, ўз вақтида сифатли тиббий ёрдам кўрсатмаслик, таъмагирлик қилиш.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.,

Асос – тушунтириш хати, бевосита раҳбарининг билдиргиси, Махсус комиссиянинг ҳулосаси, Меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар, Марказ ички коидалари.

ж). Марказда даволанаётган беморларни сифатли овқатлантиришга эътиборсизлик қилиш, жумладан: овқатни ўз вақтида бермаслик, беморлар билан қўпол муомалада бўлиш, овқат идишларини тўғри сақланиши ва уларнинг санитария ҳолатига эътиборсизлик қилиш.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.,

Асос – тушунтириш хати, бевосита раҳбарининг билдиргиси, Махсус комиссиянинг ҳулосаси, Меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар, Марказ ички коидалари, миждозларнинг (бемор ва уларнинг вакиллари) томонидан берилган расмий шикоятлар.

з). Ишчи-ходимлар томонидан тиббий хизмат қоидалари бузилган ҳолатларни яшириш ёки уларга нисбатан чоралар кўрмаслик.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.,

Асос – тушунтириш хати, бевосита раҳбарининг ва Бош шифокорнинг билдиргиси, Махсус комиссиянинг ҳулосаси, миждозларнинг (бемор ва уларнинг вакиллари) томонидан берилган расмий шикоятлар.

и). Тиббий хизмат билан боғлиқ бўлган ва бошқа меъёрий ҳужжатларни, шу қаторда беморлар билан боғлиқ бўлган маълумотларини асоссиз, мумкин бўлмаган ҳолатларда ошкор қилиш.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.,

Асос – тушунтириш хати, бевосита раҳбарининг ва Бош шифокорнинг билдиргиси, Махсус комиссиянинг ҳулосаси, миждозларнинг (бемор ва уларнинг вакиллари) томонидан берилган расмий шикоятлар.

2.2. Ижро интизоми йўналишида.

а). Директор ёки бевосита раҳбарнинг (мудирнинг) буйруклари ва кўрсатмаларига риоя қилмаслик жумладан, бажариш муддатларини бузиш; вазифалар ва назорат қилинадиган ҳужжатларнинг сифатсиз бажарилиши.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.,

Асос – тушунтириш хати, бевосита раҳбарининг билдиргиси, Махсус комиссиянинг ҳулосаси, фолият даражасини тартибга солувчи меъёрий ҳужжатлар.

б). Меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларга ва кўрсатмаларга (шу жумладан мансабдор шахсларга), қоидаларга, қўлланмаларга, буйруқларга, технологияларга ва стандартларга риоя қилмаслик ёки лозим даражада бажармаслик, қонуний асосларсиз хизмат вазифаларини бажаришдан бош тортиш

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.,

Асос – тушунтириш хати, бевосита раҳбарининг билдиргиси, Махсус комиссиянинг ҳулосаси, фолият даражасини тартибга солувчи меъёрий ҳужжатлар.

в). Молиявий интизомни бузиш, коррупцияга қарши курашиш сиёсати тамойиллари ва талабларига риоя қилмаслик.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.,

Асос – тушунтириш хати, бевосита раҳбарининг билдиргиси, Махсус комиссиянинг ҳулосаси,

фолият даражасини тартибга солувчи меъёрий хужжатлар, сертификатлар, актлар, эслатмалар.

г). Моддий бойликлар ҳаракати тўғрисидаги бухгалтерия ҳисоби ва ҳисоботининг бузилиши, нотоғри олиб борилиши.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.,

Асос – тушунтириш хати, бевосита раҳбарининг билдиргиси, Махсус комиссиянинг ҳулосаси, фолият даражасини тартибга солувчи меъёрий хужжатлар, сертификатлар, актлар, эслатмалар.

д). Ходимнинг айби билан бухгалтерия ва бошқа молиявий, мол-мулк ҳисобот хужжатларини нотоғри юритиш, қўшимчалар киритишлар, бузилишлар, ҳисоботлар ва бухгалтерия хужжатларини ўз вақтида тақдим этмаслик.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.,

Асос – тушунтириш хати, бевосита раҳбарининг билдиргиси, Махсус комиссиянинг ҳулосаси, фолият даражасини тартибга солувчи меъёрий хужжатлар, сертификатлар, актлар, эслатмалар.

е). Ходимларнинг ўз касбига (лавозим мажбуриятларига) совуққонлик билан ёндашиши, топширилган вазифаларни ўз вақтида бажармаслик, юклатилган вазифаларни, раҳбарият топшириқларини эътиборсиз қолдириш.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.,

Асос – тушунтириш хати, бевосита раҳбарининг билдиргиси, Махсус комиссиянинг ҳулосаси, фолият даражасини тартибга солувчи меъёрий хужжатлар.

2.3. Меҳнат интизоми ва меҳнат самарадорлиги бўйича.

а). Қайд этилган интизомий жазоларнинг мавжудлиги

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача, интизомий жазонинг амал қилиш муддати давомида.

Асос – тушунтириш хати, бевосита раҳбарининг билдиргиси, Махсус комиссиянинг ҳулосаси, фолият даражасини тартибга солувчи меъёрий хужжатлар, интизомий чора қўлланилиши туғрисидаги буйруқ.

б). Хато-камчиликларнинг қайтарилиши ёки ўз вазифа ва функцияларини нотўғри талқин этиш, олиб бориш ва уларга риоя этмаслик.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.

Асос – тушунтириш хати, бевосита раҳбарининг билдиргиси, Махсус комиссиянинг ҳулосаси, фолият даражасини тартибга солишчи меъёрий ҳужжатлар, миждозлар (бемор ва уларнинг вакиллари) томонидан берилган расмий шикоятлар.

в). Ишчи-ҳодимнинг меҳнатга лаёқатсизлик варақасида бўлган даври.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – ҳар бир календарь кун учун 3.3%.

Асос – меҳнатга лаёқатсизлик варақаси.

г). Ишчи-ҳодимнинг ўз ҳисобидан таътилға чиқиши (иш беруви ташаббуси билан бундан мустасно).

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – ҳар бир календарь кун учун 3.3%.

Асос – ўз ҳисобидан таътилға чиқиш аризаси ва буйруғи.

д). Ишчи-ҳодимларнинг ишға келиш вақтидан кечикиши, иш жойида мавжуд бўлмаслиғи ёки иш жойини белгиланган муддатдан олдин тарк этиш.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – ҳар бир ой давомида иккинчи (учинчи, тўртинчи) марта 1 (бир) соатгача кечикиб келиш – 10%.

- Ишға сабабсиз чиқмаслик – 100%.

- Иш жойидан белгиланган муддатдан олдин кетиш – 10%

Асос – бўлим мудури (раҳбари) билдиргиси, Face ID дастури ҳисоботи асосида Ҳодимлар бўлими билдиргиси.

е). Ишчи ҳодимларнинг иш вақтида телефондан узоқ вақт давомида (3 дақиқадан кўп) суҳбатлашиш, хабарлашиш ва интернет иловаларидан фойдаланиш.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.

Асос – бўлим мудирининг (раҳбари) билдиргиси, видеокузатув қайд этиш тизими.

ж). Иш вақтида, шу қаторда Марказ ҳудудида алкоғол, гиёҳвандлик моддаларини ва спиртли ичимликлар истеъмол қилиш, шу қаторда маст (психотроп моддалар таъсирида) ҳолда ишға келиш.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 100%гача.

Асос – бўлим мудирининг (раҳбари) билдиргиси, қўриқлаш хизмати билдиргиси, миждозлар (бемор ва уларнинг вакиллари) томонидан берилган расмий шикоятлар.

з). Марказ ҳудудида Кириш-Назорат режимини бузиш (шу қаторда «Face ID» тизимидан фойдаланиш тартибини бузиш), иш давомида ташқи кийим, махсус ажратиш ва идентификацион белгилар талабларини бузиш.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.

Асос – бўлим мудирининг (раҳбари) билдиргиси.

и). Ички меҳнат тартиб Коидаларини бузиш

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.

Асос – бўлим мудирининг (раҳбари) билдиргиси, қайд этилган ҳолатларда.

к). Тақиқланган жойларда тамаки маҳсулотларини истъеом қилиш

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.

Асос – бўлим мудирининг (раҳбари) билдиргиси, қайд этилган ҳолатларда, видеокузатувдан олинган маълумотлар.

л). Ўз хизмат вазифаларини бажаришда ахлоқ қоидалари ва ҳуқ-атвор маданияти талабларига риоя қилмаслик, жумладан: ишда мулоқот қилишда нотўғри муносабат (бир-бирига купол муносабат, ўзаро жанжаллашиш, енгил тан жароҳат етказиш, ҳақоратлаш); раҳбарга бўйсунмаслик; беморларга хизмат кўрсатиш маданиятининг пастлиги.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 100%гача.

Асос – бўлим мудирининг (раҳбари) билдиргиси, қайд этилган ҳолатларда, видеокузатувдан олинган маълумотлар, жабрланувчининг мурожаати, миждозлар (бемор ва унинг вакиллари) томонидан берилган расмий шикоятлар.

м). Бўлим ходимларининг иш вақти ва дам олиш вақтининг ҳақиқий ҳисоби тўғрисидаги маълумотларнинг ишончсизлиги (табелларни калбакилаштириш, нотоғри юритиш)

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 100%гача.

Асос – бўлим мудирининг (раҳбари) билдиргиси, қайд этилган ҳолатларда, видеокузатувдан олинган маълумотлар, Face ID тизими ҳисоботи.

н). Меҳнат унумдорлигининг пастлиги, жумладан: ташаббуснинг етишмаслиги, белгиланган муддатда топшириқни тез, мустақил, самарали ва тўлиқ бажара олмаслик, касбий даражаси етишмаслиги (хизмат нолойқлиги).

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 100%гача.

Асос – бўлим мудирининг (раҳбари) билдиргиси, маҳсус комиссия ҳулосаси.

о). Биринчи бор ишга кирган ходимлар узлуксиз 3 йил стажи мавжуд бўлсада, ўз вақтида малака оширмаслик ва аввал малака оширган ходимлар 5 йил ичида қайта малака оширмаслик (малака оширганлик тўғрисида сертификат муддати 5 йил),

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.

Асос – комиссия текиширувлари натижалари.

п). Ходимлар устидан тушган шикоятлар (асосли бўлган ва тасдиқланган ҳолатларда)

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.

Асос – комиссия текиширувлари натижалари.

2.4. Марказнинг мол-мулкига зарар етказиш.

а). Ходимнинг айби билан тиббий бўлим хоналари, иншоотлар ва бошқа бино ишноотлар шикастланиши, яроқсиз ҳолатга келтирилиши

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 100%гача.

Асос – комиссия текиширувлари натижалари, бўлим мудири (раҳбари) билдиргиси.

б). Ходимнинг айби билан тиббий воситаларнинг, тиббий ускуналарининг шикастланиши (бузилиши), яроқсиз ҳолатга келтирилиши.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 100%гача.

Асос – комиссия текиширувлари натижалари, бўлим мудири (раҳбари) билдиргиси.

в). Иш берувчининг мол-мулкани йўқотиш, бузиш, ўғирлаш ҳолатларининг мавжудлиги;

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.

Асос – комиссия текиширувлари натижалари, бўлим мудири (раҳбари) билдиргиси.

г). Ишчи-Ходимнинг айби билан моддий бойликларнинг сақланишини таъминламаслик, ёки нотоғри сақлаш натижасида мол-мулкга зарар етказиш, яроқсиз ҳолатга келтириш.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.

Асос – комиссия текиширувлари натижалари, бўлим мудири (раҳбари) билдиргиси.

2.5. Меҳнат ва Ёнгин хавфсизлиги бўйича.

а). Иш жараёнида меҳнат хавфсизлик талабларига риоя қилмаслик ва шахсий ҳимоя воситаларидан фойдаланмаслик.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.

Асос – комиссия текиширувлари натижалари, бўлим мудири (раҳбари) билдиргиси.

б). Тиббий хизмат жараёнида, асбоб-ускуналар, машиналар, меҳнат ва тиббий хизмат воситаларидан фойдаланиш жараёнида меҳнатни муҳофаза қилиш стандартлари (ОШС) талабларига риоя қилмаслик.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.

Асос – комиссия текиширувлари натижалари, бўлим мудири (раҳбари) билдиргиси.

в). Меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя қилмаслик, соғлом, хавфсиз меҳнат шaroитларини яратиш ва тиббий хизмат кўрсатишда меҳнат шaroитларини яхшилаш бўйича чора-тадбирларни амалга оширмаслик. Белгиланган муддатда тиббий кўрикдан чекланиш.

Ойлик иш ҳақиға қўшимча устама ҳақиға чеклов миқдори – 30-100%гача.

Асос – комиссия текиширувлари натижалари, бўлим мудири (раҳбари) билдиргиси.

6-боб. Якуний қоидалар

1. Мазкур Низом амал қилиш муддати Марказда “КРІ” (ишчи-ходимларнинг иш самарадорлигини балл тизими орқали баҳолаш тартиби) тизими жорий этилган кундан бошлаб тугатилади.

Ички назорат бўлими бошлиғи

Р. Жалолов

Ходимлар бўлими бошлиғи

Т. Акбаров

HUQUQSHUNOS
Razzokov M.M.