

Azərbaycan Universitetinin rektorunun

“ _____ ” _____ 2018-ci il tarixli

_____ № -li Ü/Əmri ilə təsdiq edilmişdir



**Azərbaycan Universitetində çalışan işçilərin
intizam qaydaları**

MÜNDƏRİCAT:

1. MƏQSƏD	3
2. ƏHATƏ DAİRƏSİ	3
3. İSTİNADLAR.....	3
4. MƏSULİYYƏT VƏ CAVABDEHLİK	3
5. PROSEDUR.....	3-5
5.1 POZUNTULARIN TƏSNİFATI	3
5.2 İNTİZAM TƏDBİRLƏRİNİN NÖVLƏRİ.....	4
5.3 İNTİZAM QAYDALARININ TƏTBİQİ.....	6
5.4 ƏLAVƏ ŞƏRTLƏR.....	6
6. YEKUN MÜDDƏALAR.....	7

1. Məqsəd

- 1.1 “Azərbaycan Universitetində çalışan işçilərin intizam qaydaları” (bundan sonra – Qaydalar) Azərbaycan Universitetində (bundan sonra – Universitet) Universitetin daxili korporativ intizam siyasətinin tərkib hissəsi olmaqla, Universitetin bütün işçiləri tərəfindən əmək qanunvericiliyinin tələblərinin gözlənilməsi və əmək intizamının təmin olunması məqsədi ilə qəbul edilmişdir və Universitetdə nizam-intizam qaydalarının pozulması ilə bağlı yaranan münasibətləri tənzimləyir.

2. Əhatə dairəsi

Bu Qaydaların tələbləri Universitetin bütün işçilərinə, o cümlədən bütün idarəetmə orqanlarının üzvlərinə şamil edilir.

3. İstinadlar

Azərbaycan Respublikasının mövcud qanunvericiliyi, Universitetin nizamnaməsi, onun digər daxili korporativ sənədləri.

4. Məsuliyyət və Cavabdehlik

- 4.1 Universitetin bütün işçiləri bu Qaydaların tələblərinə riayət etməyə borcludurlar və Qaydaların tələbləri pozulduğu halda şəxsən cavabdehlik daşıyırlar.
- 4.2 Universitetin İnsan Resursları Şöbəsi bu Qaydaların tətbiqinə cavabdehdir.
- 4.3 İşçinin intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi onun qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada inzibati, cinayət və ya maddi məsuliyyətini istisna etmir.

5. Prosedur

5.1. Pozuntuların təsnifatı

Nizam-intizam qaydalarının pozuntuları iki kateqoriyaya bölünür: yüngül və kobud pozuntu. Pozuntunun kateqoriyası bu pozuntu ilə əlaqədar hansı tədbirin görülməyini müəyyən edəcəkdir. Pozuntuların növləri və onların ciddilik dərəcələri aşağıda müəyyən edilir:

5.1.1 Yüngül pozuntular:

Yüngül pozuntu dedikdə, aşağıdakılar daxil olmaqla, lakin bununla məhdudlaşmayaraq

- işə gec gəlmə;

- icazə veriləndən daha uzun müddətli istirahət fasilələri etmə və ya iş yerini icazə olmadan tərk etmə;

- daxili geyim qaydalarını pozma;

- az əhəmiyyətli səhlənkarlıq, ciddi maliyyə nəticələri nəzərdə tutmayan səhlənkarlıq (Azərbaycan Respublikasında minimum əmək haqqının 3 mislindən çox olmayaraq) və işəgötürən üçün ciddi risk təşkil etməyən başqa pozuntular;

- o cümlədən Universitetin işçiləri üçün nəzərdə tutulmuş qaydaların, prosedurların pozulması nəzərdə tutulur.

5.1.2 Kobud pozuntular:

Kobud pozuntu dedikdə, aşağıdakılar daxil olmaqla, lakin bununla məhdudlaşmayaraq -

- bu Qaydaların 5.1.1.-ci bəndində göstərilən pozuntuların 1 (bir) ay ərzində 3 (üç) dəfədən artıq təkrarlanması;

- üzrlü səbəb olmadan bütün gün ərzində işdə olmama;

- alkoqollu içkilər, narkotik vasitələr və psixotrop, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəlmə, habelə işə gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olma;

- təqsirli hərəkətləri (hərəkətsizliyi) nəticəsində Universitetə məxsus mülkiyyətə Azərbaycan Respublikasında minimum əmək haqqı miqdarının üç mislindən artıq məbləğdə maddi ziyan vurma;

- təqsirli hərəkətləri (hərəkətsizliyi) nəticəsində əməyin mühafizəsi qaydalarını pozaraq iş yoldaşlarının səhhətinə xəsarət yetirmə və ya onların bu səbəbdən ölümünə səbəb olma;

- qəsdən istehsal, kommersiya sirrini yayma və ya bu sirrin gizli saxlanması üzrə öhdəliklərini yerinə yetirməmə, əmək fəaliyyəti zamanı yol verdiyi kobud səhvləri, hüquq pozuntuları nəticəsində Universitetin qanuni mənafeyinə ciddi xələl gətirmə;

- ciddi maliyyə nəticələri nəzərdə tutan səhlənkarlıq (Azərbaycan Respublikasında minimum əmək haqqının 3 mislindən çox), əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini pozduğuna görə əvvəllər işəgötürən tərəfindən verilmiş intizam tənbehindən nəticə çıxarmayaraq altı ay ərzində təkrarən sadalananları pozma;

- iş vaxtı ərzində bilavasitə iş yerində inzibati xətalara və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllərə yol vermə;
- Universitetin daxili korporativ sənədlərinin tələblərini kobud şəkildə pozma və Əmək Məcəlləsində intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi üçün əsas hesab edilən digər hallar nəzərdə tutulur

5.2 İntizam tədbirlərinin növləri

Yüngül pozuntu törədən işçilərə rəsmi şifahi və ya yazılı xəbərdarlıq edilir. Kobud pozuntular üçün isə töhmət, sonuncu xəbərdarlıqla şiddətli töhmət və əmək qanunvericiliyinə uyğun olaraq əmək müqaviləsinin ləğvi formalarında intizam tənbehi növləri tətbiq edilir.

5.2.1 Rəsmi şifahi və ya yazılı xəbərdarlıq

Bu Qaydaların 5.1.1.-ci maddəsində göstərilmiş istənilən (eyni və ya müxtəlif) növ yüngül pozuntu 1 (bir) ay ərzində 3 (üç) dəfədən artıq olmamaqla təkrarlanarsa, həmin işçiyə intizam tənbehlərindən hər hansı biri tətbiq olunmadan rəsmi yazılı və ya şifahi xəbərdarlıq edilir. Xəbərdarlıq intizam tənbehi sayılmır.

5.2.2 Töhmət

İntizam tənbehi növlərindən birincisi olub əmrə rəsmiləşdirməklə işçinin şəxsi işinə əlavə olunur.

5.2.3 Şiddətli Töhmət

Adətən töhmətdən sonra verilir və intizam tənbehinin daha qüvvətli formasıdır. Kobud pozuntu halında, Şiddətli Töhmət birbaşa, əvvəlki xəbərdarlıq və ya töhmət olmadan verilə bilər.

5.2.4 Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi

Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin c) bəndinə əsasən işçi özünün əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədikdə, yaxud Əmək Məcəlləsinin 72-ci maddəsində sadalanan hallarda əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozduqda, əmək qanunvericiliyinə uyğun olaraq Universitet tərəfindən işçinin əmək müqaviləsinə xitam verilə bilər.

5.2.5 Xəbərdarlığın və intizam tənbehinin etibarlılığı:

Bütün intizam tənbehlərinin növləri, eləcə də xəbərdarlığın qüvvədə olma müddətləri aşağıdakı kimidir.

Tədbirin adı	Qüvvədə olma müddəti
Şifahi və ya yazılı xəbərdarlıq	Üç (3) ay
Töhmət/Şiddətli töhmət	Altı (6) ay

Barəsində qüvvədə olan intizam tədbiri tətbiq olunmuş işçi tərəfindən yenidən bu Qaydalarda müəyyən edilmiş pozuntunun törədilməsi, daha ciddi intizam tədbirinin tətbiqi üçün əsas ola bilər. İşçi tətbiq edilən intizam tədbirindən nəticə çıxararaq əmək funksiyasını yüksək səviyyədə yerinə yetirərsə və Universitetin daxili əmək və intizam qaydalarını pozmazsa, intizam tədbiri vaxtından əvvəl ləğv edilə bilər.

5.3 İntizam tədbirinin tətbiqi:

5.3.1 Yüngül və yaxud kobud pozuntu törətmiş işçinin birbaşa rəhbəri onun barəsində hər hansı intizam tədbirinin görülməsi üçün işəgötürənə pozuntunu ətraflı təsvir etməklə yazılı məlumat göndərir.

5.3.2 İşəgötürən, məlumatı nəzərdən keçirir və baş hüquqşünasa araşdırmanın aparılması üçün göstəriş verir. Məsul şəxs işçini faktla bağlı yazılı izahat vermək üçün dəvət edir.

5.3.3 İşəgötürən, Məsul şəxsin yazılı rəyini aldıqdan sonra xəbərdarlığın və yaxud intizam tənbehlərindən birinin tətbiqi və ya tətbiq edilməməsi haqqında qərar verir.

5.3.4 Yazılı xəbərdarlıq və ya intizam tənbehi almış işçi bu faktı təsdiqləmək üçün adı qeyd edilən müvafiq sənəd(lər)lə tanışlıq və onlarla tanış olma faktını imzası ilə təsdiqləmək üçün dəvət edilir. Yazılı xəbərdarlıq və ya intizam tənbehi Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinə və bu Qaydalara uyğun şəkildə verilir və müvafiq sənəd(lər)in surət(lər)i işçinin şəxsi işinə əlavə olunur.

5.4 Əlavə şərtlər

5.4.1 Yazılı xəbərdarlıq və ya intizam tənbehi tətbiq edilərkən, işçinin şəxsiyyəti, kollektivdə nüfuzu, peşəkarlıq səviyyəsi, onun törətdiyi pozuntunun xarakteri nəzərə alınmalıdır.

- 5.4.2 Yazılı xəbərdarlıq və ya intizam tənbehi pozuntu aşkar edildiyi andan 1 ay ərzində tətbiq olunur.
- 5.4.3 Hər pozuntuya görə yalnız bir intizam tədbiri tətbiq edilir və iki və ya daha çox intizam tədbirinin bir pozuntuya görə tətbiq edilməsi yolverilməzdir.
- 5.4.4 İşçinin yazılı izahat verməkdən boyun qaçırması barəsində yazılı xəbərdarlıq və ya intizam tənbehi tətbiq etməyi istisna etmir. İşçi izahat verməkdən imtina etdiyi halda, işçinin izahat təqdim etməkdən imtinası barədə Universitetin ən azı 2 (iki) işçisi tərəfindən bu faktı təsdiqləyən akt hazırlanaraq rəsmiləşdirilməlidir.

6. Yekun müddəalar

- 6.1 Bu Qaydaların hər hansı bir bəndinin qanunvericiliyə və Müəssisənin nizamnaməsinə zidd olması onun digər bəndlərinin etibarsızlığına səbəb olmur.
- 6.2 Bu Qaydalar Universitetin rektorunun əmri ilə təsdiq edilir.
- 6.3 Bu Qaydaların yerinə yetirilməsinə nəzarəti Universitetin İnsan Resursları Şöbəsi öz səlahiyyətləri çərçivəsində həyata keçirir.
- 6.4 Bu Qaydaların təsdiq edildiyi tarixdən Universitetdə bundan əvvəl qüvvədə olan və eyni münasibətləri tənzimləyən daxili korporativ sənəd qüvvədən düşmüş hesab edilir.