



№ 90

« 16 » may 2025 y.

**“Hududgazta'minot” aksiyadorlik jamiyatining
“INSON HUQUQLARIGA OID SIYOSATI”ni
tasdiqlash to'g'risida**

“Hududgazta'minot” AJda inson qadr-qimmati, inson huquqlari va erkinliklarini hurmat qilishga rioya qilishni ta'minlash, o'z faoliyatida xalqaro huquqning umume'tirof etilgan tamoyillari va normalariga rioya etilish maqsadida,

BUYURAMAN:

1. “Hududgazta'minot” aksiyadorlik jamiyatida inson huquq va erkinliklarining huquqiy asoslari yaratilishi va uning amalda qo'llanishi hamda kafolatlanishi maqsadida ishlab chiqilgan **“Hududgazta'minot” aksiyadorlik jamiyatining “INSON HUQUQLARIGA OID SIYOSATI”** ilovaga muvofiq tasdiqlansin.

2. Devonxona (Botirjonova) mazkur buyruqni Jamiyatning barcha boshqarma va bo'limlari hamda quyi tizim korxonalariga yetkazilishini ta'minlasin.

3. Ushbu buyruq ijrosi ustidan nazoratni yo'nalishlari bo'yicha boshqaruv raisining o'rinbosarlari zimmasiga yuklatilsin.

Boshqaruv raisi



M.Xodjayev

“Hududgazta’minot” aksiyadorlik jamiyatining “INSON HUQUQLARIGA OID SIYOSATI”

1-bob. Umumiy qoidalar

1.1. Inson huquqlarini hurmat qilish mexanizmlarini “Hududgazta’minot” AJda (keyingi o‘rinlarda - Jamiyat) joriy etish, tizimda inson huquqlari va erkinliklariga rioya qilishni ta’minlash, shuningdek, adolat prinsplarini ta’minlash uchun xizmat qiladi.

1.2. Jamiyat o‘z faoliyatida inson huquqlari va erkinliklariga xalqaro huquqning umume’tirof etilgan tamoyillari va normalariga, shu jumladan “Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi”, O‘zbekiston Respublikasi mehnat kodeksi, inson huquqlari va Jamiyatning “Korporativ axloq qoidalari” ichki me’yoriy xujjatlariga muvofiq ishlab chiqilgan.

1.3. Jamiyat inson huquqlari buzilishining oldini olish uchun tegishli choralarni ko‘radi va agar inson huquqlari buzilishi aniqlansa, barcha salbiy oqibatlarni tezda bartaraf etadi va inson huquqlarini himoya qilish choralari samaradorligini oshirish yo‘llarini doimiy ravishda izlaydi.

1.4. Siyosat markaziy ijro apparati hamda quyi tizim tashkilotlarining barcha xodimlariga tatbiq etiladi va Jamiyatning “Korporativ axloq qoidalari” ajralmas qismi hisoblanadi.

2-bob. Asosiy tamoyillari

2.1. Inson qadr-qimmati va inson huquqlarini hurmat qilish

Jamiyat ish joyida yoki ish bilan bog‘liq bo‘lmagan har qanday sharoitda, shaxsiy xususiyatlaridan yoki maqomidan qat’i nazar, hurmatsizlik yoki noo‘rin xatti-harakatlarni, odamlarga nisbatan adolatsiz munosabatni yoki har qanday ta’qib qilishni qabul qilmaydi.

2.2. Diskriminatsiyaga yo‘l qo‘ymaslik

Jamiyat jinsi, irqi, millati yoki ijtimoiy holati, dini, yoshi, jismoniy qobiliyati, shu jumladan nogironligi, oilaviy maqomidan qat’iy nazar amaldagi milliy qonun tomonidan himoya qilinadigan boshqa har qanday kamsitish va tazyiqning har qanday ko‘rinishini qabul qilmaydi. Tanlab olish, yollash, o‘qitish, lavozim vazifalarini belgilash, kompensatsiyalar darajasi va ko‘tarilishida teng imkoniyatlar tamoyiliga amal qilib, insonning malakasi, natijadorligi, ko‘nikmalari va tajribasiga asoslanadi.

2.3. Xodimlarning yig‘ilish va birlashish, fikrlash va fikrini ifoda etish erkinligi huquqlariga rioya qilish.

Jamiyat xodimlarning kasaba uyushmalarini tuzish, ularga a'zo bo'lish yoki a'zo bo'lmaslik huquqini tan oladi.

2.4. Mehnatni muhofaza qilish va majburiy mehnatni taqiqlash.

Jamiyat Xalqaro Mehnat Tashkilotining O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan quyidagi Konvensiyalariga og'ishmay rioya etilishini ta'minlaydi:

- "Zo'rlab ishlatish yoki majburiy mehnat to'g'risidagi" 1930 yilgi Konvensiya (29-Konvensiya) 1997 yil 30 avgustda ratifikatsiya qilingan.

- "Hafta davomidagi ish vaqtini qirq soatgacha qisqartirish to'g'risidagi" 1935 yilgi Konvensiya (47-Konvensiya). 1995 yil 6 mayda ratifikatsiya qilingan.

- "Yillik xaq to'lanadigan ta'tillar to'g'risida"gi 1936 yilgi Konvensiya (52-Konvensiya). 1995 yil 6 mayda ratifikatsiya qilingan.

- "Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish huquqi to'g'risida"gi Konvensiya (87-Konvensiya), 2016 yil oktyabrda ratifikatsiya qilingan.

- Mexnat inspeksiyasi to'g'risida"gi 1947 yilgi Konvensiya (81-sonli Konvensiya). 2019 yil 27 avgustda ratifikatsiya qilingan.

- Xalqaro Mehnat Tashkilotining "Halqaro mehnat normalari qo'llanishiga ko'maklashish uchun uch tomonlama maslaxatlashuvlar to'g'risida"gi 1976 yilgi Konvensiya (144-sonli Konvensiya). 2019 yil 4 martda ratifikatsiya qilingan.

- "Kasaba uyushmalariga birlashish va jamoa muzokaralarini olib borish huquqi prinsiplarining qo'llanishi to'g'risida"gi 1949 yilgi Konvensiya (98-Konvensiya). 1997 yil 30 avgustda ratifikatsiya qilingan.

- "Teng ahamiyatli mehnat uchun erkaklar va xotin-qizlarga teng haq to'lash to'g'risida"gi 1951 yilgi Konvensiya (100-Konvensiya). 1997 yil 30 avgustda ratifikatsiya qilingan.

- "Onalikni muhofaza qilish to'g'risida"gi (1952 yilda qayta ko'rib chiqilgan) Konvensiya (103-Konvensiya). 1995 yil 6 mayda ratifikatsiya qilingan.

- "Majburiy mehnatni tugatish to'g'risida"gi 1957 yilgi Konvensiya (105-Konvensiya). 1997 yil 30 avgustda ratifikatsiya qilingan.

- "Mehnat va ish turlari sohasida kamsitishlar to'g'risida"gi 1958 yilgi Konvensiya (111-Konvensiya)*. 1997 yil 30 avgustda ratifikatsiya qilingan.

- "Ish bilan ta'minlash sohasidagi siyosat to'g'risida"gi 1964 yilgi Konvensiya (122-Konvensiya). 1995 yil 6 mayda ratifikatsiya qilingan.

- "Korxonada mehnatkashlar vakillarining xuquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar to'g'risida"gi 1971 yilgi Konvensiya (135-Konvensiya). 1997 yil 30 avgustda ratifikatsiya qilingan.

- "Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to'g'risida"gi 1973 yilgi Konvensiya (138-Konvensiya). 2008 yil 4 aprelda ratifikatsiya qilingan.

- "Bolalar mehnatining og'ir shakllarini ta'qiqlash va yo'q qilishga doir shoshilinch choralar to'g'risida"gi 1999 yilgi Konvensiya (182-Konvensiya). 2008 yil 8 aprelda ratifikatsiya qilingan.

3-bob. Ish kuni davomi va ish haqi

3.1. Jamiyat ish haqi, ish vaqti, qo'shimcha ish vaqti va kompensatsiyalar bo'yicha barcha amaldagi qonunlarga rioya qiladi.

3.2. Xodim uchun ish vaqtining normal davomiyligi besh kunlik yoki olti kunlik ish haftasida haftasiga qirq soatdan ortiq bo'lishi mumkin emas.

3.3. Ayrim toifadagi xodimlar uchun ularning yoshi, sog'lig'ining holati, mehnat shartlari, mehnat vazifalarining o'ziga xos xususiyatlari va boshqa holatlar hisobga olingan holda qonunchilikka hamda mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga, shuningdek mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq mehnatga to'lanadigan haqni kamaytirmasdan ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi belgilanadi.

Ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi quyidagilarga majburiy tartibda belgilanadi:

o'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlarga (MKning 415-moddasi);

I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimlarga (MKning 427-moddasi);

noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlarga (MKning 477-moddasi);

3.4. Ishlanmaydigan bayram kunlari arafasida har kunlik ishning (smenaning) davomiyligi barcha xodimlar uchun kamida bir soatga qisqartiriladi.

3.5. Dam olish kuni ishlanmaydigan bayram kuniga to'g'ri kelgan taqdirda, dam olish kuni bayramdan keyingi ish kuniga ko'chiriladi.

4-bob. Mehnat ta'tili

4.1. Jamiyat barcha xodimlarga yillik ta'til olish huquqini kafolatlaydi.

4.2. Har yilgi mehnat ta'tili dam olish va ishlash qobiliyatini tiklash uchun ish o'rni (lavozimi) hamda o'rtacha ish haqi saqlab qolingan holda xodim ishdan ozod etiladigan, xodimga har yili ish yili davomida beriladigan vaqt davridir.

4.3. Barcha xodimlar, shu jumladan o'rindoshlik asosida ishlaydigan xodimlar har yilgi mehnat ta'tiliga chiqish huquqiga ega.

4.4. Har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'tillar ayrim toifadagi xodimlar uchun ham ular mehnat vazifalarining o'ziga xos jihatlari va xususiyatlariga hamda boshqa holatlarga qarab belgilanadi. Bunday ta'tillar olish huquqiga ega bo'lgan xodimlarning ro'yxati va ushbu ta'tillarning davomiyligi qonunchilikda belgilanadi.

4.5. Qonunchilikda belgilanganidan tashqari, har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'tillar berish, shuningdek har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'tilning davomiyligini uning qonunchilik bilan kafolatlangan davomiyligiga nisbatan ko'paytirish jamoa kelishuvlarida, shuningdek jamoa shartnomasida, ichki hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilishi mumkin.

4.6. Quyidagilarga yoshi va sog'lig'ining holati hisobga olingan holda har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'til beriladi:

o'n sakkiz yoshgacha bo'lgan shaxslarga — o'ttiz kalendar kun;

I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimlarga — o'ttiz kalendar kun.

4.7. Xodimga u bitta tashkilotda yoki tarmoqda ishlagan har besh yil uchun davomiyligi ikki kalendar kun bo'lgan, biroq jami sakkiz kalendar kundan ko'p bo'lmagan har yilgi qo'shimcha mehnat ta'tili beriladi.

5-bob. Mehnat muhofazasi

5.1. Jamiyat yaratilgan mehnat sharoitlari mehnatni muhofaza qilish va mehnatni muhofaza qilish sohasidagi qonun hujjatlari talablariga, shuningdek, tegishli ichki me'yoriy-huquqiy hujjatlar talablariga to'liq javob beradi.

5.2. Jamiyat xavfsiz mehnat muhitini ta'minlash, baxtsiz hodisalar va xodimlarning sog'lig'iga zarar etkazish xavfini minimallashtirish uchun oqilona va samarali choralar ko'radi.

5.3. Jamiyat sanoat gigienasi va xavfsizligining yuqori standartlarini ishlab chiqishga intiladi.

5.4. Ish beruvchining mehnat normalarini bajarish uchun zarur mehnat shart-sharoitlarini ta'minlash majburiyatini oladi, mehnat muhofazasi va ishlab chiqarish xavfsizligi talablariga javob beradigan mehnat shart-sharoitlarini yaratishi lozim.

6-bob. Siyosatga bo'ysunmaslik.

Ushbu Siyosatga bo'ysunmaslik Favqulodda vaziyatlardan tashqari ushbu Siyosatni qo'llash mumkin emasligi aniq bo'lgan hollardan tashqari istisnolar yo'q.

Siyosatdan chetga chiqish bo'yicha barcha so'rovlar yozma ravishda Jamiyat vakillariga yuborilishi kerak. Jamiyat rahbariyati har bir so'rovni alohida ko'rib chiqishi va tegishli qaror qabul qilishi shart. Istisnolar to'g'ri qayd etilishi va hujjatlashtirilishi kerak.

7-bob. Siyosatga bo'ysunmaslik holatlari haqida xabar berish.

Jamiyatning har qanday xodimi ushbu Siyosat qoidalarining buzilishlari to'g'risida ma'lumotga ega bo'lganda rahbariyatga yoki quyidagi manzilga murojaat qilgan holda xabardor qilishi mumkin:

Jamiyat rasmiy telefon raqami: +(99871) 281-16-75 (209)

Rasmiy elektron manzil: hr@hududgaz.uz

Jamiyat o'z xodimlari fikr-mulohazalarni olish mexanizmlarini doimiy ravishda takomillashtirish majburiyatini oladi.

Ushbu Siyosat qoidalarini buzish bilan bog'liq barcha murojaatlar darhol qabul qilinishi va oqilona muddatda ko'rib chiqilishi kerak.

Jamiyat ushbu Siyosat qoidalarini buzilishi bilan bog'liq barcha holatlarga tezkor va har tomonlama javob berish, shuningdek, bunday holatlar yuzaga kelishining oldini olish uchun profilaktika choralarini ko'rish majburiyatini oladi.