

“Hududgazta’minot” AJ ning
2022 yil “08” apreldagi
41/41- sonli buyruq-qaroriga
ilova

**“Hududgazta’minot” aksiyadorlik jamiyatida
ishchi-xodimlarga biriktirilgan vazifa va majburiyatlarni buzganliklari
uchun mehnat qonunchiligiga muvofiq intizomiy jazo chorasini
qo‘llash hamda uni bekor qilish tartibi to‘g‘risida
NIZOM**

1. Umumiy qoidalar.

1.1. Ushbu Nizom “Hududgazta’minot” AJda faoliyat yuritayotgan barcha xodimlarga nisbatan intizomiy jazo choralarini qo‘llash tartibini belgilaydi.

Nizom O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga, Jamoa sharnomasiga, Jamiyatning 2019 yil 7 noyabrdagi “Ichki mehnat tartibi qoidalarini tasdiqlash to‘g‘risida”gi 06/6-sonli buyruq-qaroriga muvofiq ishlab chiqilgan.

1.2. Nizomda qo‘llaniladigan asosiy tushunchalar:

Intizomiy xatti-harakat – xodim tomonidan mehnat intizomini buzish, shuningdek mehnat majburiyatlarini bajarmaslik yoki lozim darajada bajarmaslik, mansabni suiste‘mol qilish, mehnat intizomini yoki Ichki mehnat tartibi qoidalarini buzish, intizomiy javobgarlikka tortilishi mumkin bo‘lgan korrupsion xuquqbuzarlik;

Mehnat intizomi – ish beruvchi va xodimlar tomonidan normativ-xuquqiy xujjatlar, shuningdek mehnat shartnomasi, jamoa shartnomasi, mansab yo‘riqnomasi, ish beruvchi tomonidan chiqarilgan buyruqlar va boshqa lokal xujjatlarda belgilangan majburiyatlarni lozim darajada bajarilishi;

Intizomiy jazo – xodim tomonidan nojo‘ya xatti-harakat sodir etganlik uchun ish beruvchi tomonidan qo‘llaniladigan jazo chorasini.

**2. Aybli xatti-harakatlar (harakatsizliklar)ning
turlari va ularni aniqlash tartibi.**

2.1. Mehnat intizomini buzish, ya‘ni xodim tomonidan mehnat shartnomasi, xizmat yoki mansab yo‘riqnomasida nazarda tutilgan mehnat vazifalarini uzrli sababsiz, aybli ravishda harakat yoki harakatsizligi oqibatida bajarmaslik yoki lozim darajada bajarmaslik (sifatsiz bajarish, kechiktirish va hakazo), shuningdek Jamiyat ichki mehnat tartibi qoidalarini buzish va ish beruvchining qonuniy talablarini bajarishdan uzrli sababsiz bosh tortish – intizomiy nojo‘ya xatti-harakat sanaladi va xodimga nisbatan intizomiy jazo chorasini qo‘llanilishiga olib keladi.

2.2. Aybli harakatlarni (harakatsizlikni) sodir etgan xodimlarga nisbatan intizomiy jazo choralarini qo'llash to'g'risidagi takliflar Rahbar o'rinbosarlari, tarkibiy bo'linma rahbarlari tomonidan kiritiladi.

2.3. Xodimga nisbatan intizomiy jazo chorasini qo'llash masalasi to'liq, xolis va har tomonlama baholanishi kerak. Xodimning u yoki bu nojo'ya hatti-harakati mehnat vazifalarini buzish deb baholanishi uchun quyidagi talablarga javob berishi kerak:

Xodim xatti-harakati g'ayriqonuniy bo'lsa, ya'ni qonun talablarini (mehnat shartnomasi shartlari, mansab yo'riqnomasi, Jamoa shartnomasi, Ichki mehnat tartibi, Odob-ahloq qoidalari, ish beruvchining buyrug'i, farmoyishi va boshqalar)ni buzsa;

Xodim xatti-harakati aybli tarzda sodir qilingan bo'lsa;

Xizmat vazifalarini bajarish bilan bog'liq holda o'ziga ma'lum bo'lgan axborotlarni oshkor qilish, Jamiyat obro'siga putur yetkazishi mumkin bo'lgan nojo'ya xatti-harakatlarni sodir etganda.

2.4. Nojo'ya xatti-harakat xodimning bevosita mehnat vazifalarini bajarmaslik bilan bog'liq bo'lishi lozim. Xizmat vazifasiga taaluqli bo'lmagan sohalardagi xatti-harakati uchun xodimni intizomiy jazoga tortib bo'lmaydi.

2.5. Jamoa shartnomasning 3.28-bandiga ko'ra Xodim o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzgan deb topilganda, u bilan tuzilgan mehnat shartnomasi ish beruvchi tashabbusi bilan bir tomonlama bekor qilinishi mumkin.

3. Intizomiy jazo choralarini qo'llash tartibi

3.1. Ish beruvchi xodimga nisbatan intizomiy jazo qo'llashdan avval quyidagilarga e'tibor berishi kerak:

- intizomiy jazo qo'llanilishidan avval xodimdan yozma ravishda tushuntirish xati talab qilinishi lozim. Xodimning tushuntirish xati berishdan bosh tortishi uning ilgari sodir qilgan nojo'ya xatti-harakati uchun jazo qo'llashga to'siq bo'la olmaydi;

- intizomiy jazoni qo'llashda sodir etilgan nojo'ya xatti-harakatining qay darajada og'ir ekanligi, shu xatti-harakat sodir etilgan vaziyat, xodimning oldingi ishi va xulq-atvori hisobga olinadi;

- har bir nojo'ya xatti-harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo qo'llanishi mumkin

- intizomiy jazo bevosita nojo'ya xatti-harakat aniqlangandan keyin, ammo bu xatti-harakat aniqlangandan boshlab, xodimning kasal yoki ta'tilda bo'lgan vaqtini hisobga olmasdan, uzog'i bilan bir oy ichida qo'llaniladi. Nojo'ya xatti-harakat sodir etilgan kundan boshlab olti oy o'tganidan, moliya-xo'jalik faoliyatini taftish etish yoki tekshirish natijasida aniqlanganda esa,

sodir etilgan kundan boshlab ikki yil o'tganidan keyin jazoni qo'llab bo'lmaydi. Jinoiy ish bo'yicha ish yuritilgan davr bu muddatga kirmaydi;

- intizomiy jazo berilgani to'g'risidagi buyruq (farmoyish) yoki qaror xodimga ma'lum qilinib, unga 3 ish kunida tanishtiriladi. Agar u buyruq bilan tanishishdan bosh tortadigan bo'lsa, buyruqni unga guvohlar ishtirokida o'qib eshittiriladi va bu xaqda dalolatnoma rasmiylashtiriladi.

3.2. Intizomiy jazo chorasini quyidagi hollarda qo'llab qo'lmaydi:

- vaqtincha mehnatga layyohqatsizlik davrida;
- davlat va jamoat ishlarini bajarish davrida;
- mehnat ta'tilida;
- xizmat safarida bo'lganda.

3.3. Intizomiy jazo amal qilishi davrida mehnatga haq to'lash tizimida nazarda tutilmagan mukofotlar to'lanmaydi, shuningdek rag'batlantirish choralari qo'llanilmaydi.

3.4. Xodimga mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi quyidagi:

- hayfsan;
- o'rtacha oylik ish haqining o'ttiz foizidan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima solish;
- o'rtacha oylik ish haqining ellik foizidan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima solish;
- mehnat shartnomasini bekor qilish (100-modda ikkinchi qismining 3 va 4-bandlari) kabi intizomiy jazo choralari qo'llashga haqli.

3.5. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 181-moddasida nazarda tutilmagan intizomiy jazo choralari qo'llanish taqiqlanadi.

3.6. Xodimning ish haqidan jarima ushlab qolish qonun talablariga rioya qilingan holda ish beruvchi tomonidan amalga oshiriladi va ish xaqini har gal to'lash vaqtida ushlab qolinadigan xaqning umumiy miqdori mehnat xaqining ellik foizidan ortib ketmaslii lozim.

3.7. Avval mehnat vazifalarini buzganligi uchun xodim intizomiy yoki moddiy javobgarlikka tortilgan kundan e'tiboran bir yil maboynida xodim tomonidatakroran intizomga xilof nojo'ya xatti-harakat sodir etilishi mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzish hisoblanadi va mehnat shartnomasining intizomiy jazo chorasi sifatida ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilinishiga olib kelishi mumkin. Buning uchun xodim uch kun avval yozma shaklda ogohlantiriladi yoki unga shunga teng pul kompensatsiyasi to'lab beriladi.

3.7. Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishi mumkin bo'lgan mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzishga quyidagilar kiradi:

- Jamiyat buyruq, farmoyish va topshiriqlarini bajarmaslik, ijro va mehnat intizomi talablariga rioya qilmaslik;
- ish joyini 3 soatdan (umumiy ish kunida) ortiq sababsiz tashlab ketish;
- ish vaqtida narkotik moddalar va alkogol ichimliklar iste'mol qilish (guvohlar yoki tibbiy xulosada tadiqlansa);
- ish vaqtida uxlash (guvohlar tomonidan tasdiqlansa);
- Jamiyat mulkiga atayin ziyon yetkazishga urinish;
- Jamiyat nomidan yolg'on ma'lumot va hisobotlar berish;
- Jamiyat sirini tarqatish;
- mehnat muhofazasi va sanoat xavfsizligi talablarini ketma-ket (bir yilda 3-marotaba) buzish;
- Jamiyat mol-mulkini o'g'irlash, atayin buzish va yo'q qilishni sodir etish (guvohlar tomonidan tasdiqlansa);
- ish vaqtida xodim tomonidan axloqsiz hatti-harakatlarni sodir etsa;
- Jamiyat xodimlarining hayoti yoki sog'lig'iga, shu jumladan tartibbuzarning o'zini hayotiga xavf tug'diradigan darajada xavfsizlik texnikasi qoidalari va ishlab chiqarish texnologiyasini qo'pol ravishda buzish;
- xodimning mehnat majburiyatlarini bajarmasdan, O'zbekiston Respublikasida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 10 barobari miqdorida moddiy zarar yetkazish;
- moddiy yoki tovar qiymatda bevosita xizmat ko'rsatadigan xodimning aybli qilmishi va harakatlari ish beruvchining unga bo'lgan ishonchini yo'qotishiga asos bo'lsa;
- Jamiyat hujjatlarini yoki hisobotlarini soxtalashtirish;
- gaz o'lchov jihozlarini hajm ko'rsatkichlariga va gaz o'lchov konfiguratsiyasiga tashqi ta'sir ko'rsatish;
- korrupsiya yoki qonun hujjatlarida jinoiy javobgarlik nazarda tutilgan boshqa harakatlarni sodir etish;
- o'z xizmat vakolatlarini suiste'mol qilish;
- qo'l ostidagi xodimlarga yoki murojaatchi va iste'molchilarga qo'pol munosabatda bo'lish, xaqorat yoki taxdid qilish;
- xodimlarni qasddan intizomiy yoki moddiy javobgarlikka tortish;
- topshiriqlarni qasddan yoki o'z harakatsizligi natijasida belgilangan muddatlarda bajarmasdan Jamiyat manfaatlariga zarar yetkazish;
- Jamiyatga tegishli ma'lumotlarni buzish;
- xaydovchilar tomonidan yo'l harakati xavfsizligi qoidalari qo'pol ravishda buzish natijasida transport vositasiga zarar yetkazish.
- korxonada mol-mulkini o'g'irlash, talon-taroj qilish (korxonada balansida bo'lgan maishiy gaz balonlarini uchinchi tomonga sotish, suyultirilgan gazni belgilangan narxidan oshirib sotish, maishiy gaz balonlariga belgilangan normadan kam xajmda suyultirilgan gaz quyish, to'liq gaz balonidan bo'sh gaz baloniga o'zboshimchalik bilan suyuq gazni (perikitka) o'tkazish va tabiiy gaz quvuriga noqonuniy ulab berish, hisobsiz (bez uchyot) tabiiy gazni

yetkazib berish, atayin buzish va yo'q qilishni sodir etish (guvohlar tomonidan tasdiqlansa);

- xaydovchi-ta'minotchilar, xaydovchilar tomonidan (maxsus) avtotransportga ortilgan tovar moddiy boyliklari, material va asosiy vositalar belgilangan manzilga to'liq xajmda yetib borishida qasddan unga ziyon yetkazkazish, uni talon-taroj qilish;

- xaydovchilar tomonidan yo'l harakati xavfsizligi qoidalarini buzish natijasida transport vositasiga jiddiy zarar yetkazish;

- tarbiya berish funksiyalarini bajaruvchi xodimning mazkur ishni davom ettirishiga monelik qiladigan axloqsiz xatti-harakatlarni sodir etishi;

- Jamiyatda yurish-turish yoki kiyinish qoidalarini buzish;

- ommaviy axborot vositalari yoki ijtimoiy tarmoqlar orqali xodimning hulqi, faoliyati davrida iste'molchilarga qilgan qo'pol muomalasi, noqonuniy xatti-xarakatlari tasviri tushirilgan video-audio yozuvlar hamda rasmlari aks etganda;

- Jamiyatning sha'niga putur yetkazadigan yoki mansab vazifalarini bajarmaslik natijasida iste'molchilarning e'tiroziga olib keladigan xodimning hatti-harakatlari;

- gaz taqsimlash stansiya (GRS) lari, sanoat tarmog'i, AGKTSh (AGNKS) va ulgurji iste'molchilarining tabiiy gaz iste'molini hisobga olish priborlarning elektron arxiv ma'lumotlari, konfiguratsiyalari va metrologik holatlari hamda hujjatlarini ular bilan kelishgan holda o'zgartirish, yashirish, EGHUning ichki va tashqi ta'sir ko'rsatilishiga sharoit yaratib berish, shuningdek, gaz hisoblagich uskunasiga bir martalik tamg'alarni atayin noto'g'ri qo'yish, tamg'ani uzmasdan ochilishiga sharoit yaratish yoki tamg'ani qo'ymaslik, yechish va o'rnatish dalolatnomalarini hamda gaz hajmining yopish bilan bog'liq hujjatlarini to'g'ri rasmiylashtirmaslik va soxtalashtirganda;

- gaz to'ldirish shaxobchasi (GNP) va Gaz to'ldirish stansiya(GNS) lardagi o'lchov vositalarini, suyultirilgan gaz iste'molini hisobga olish priborlaridan ko'rsatgichlarini, bir martalik tamg'alarni yechish va o'rnatish dalolatnomalarini hamda suyultirilgan gaz hajmi o'lchov vositalarining to'g'ri hisobini yuritish bilan bog'liq hujjatlarni soxtalashtirish;

- texnologik o'lchov vositalarini tabiiy gaz iste'molini hisobga olish priborlarning elektron arxiv ma'lumotlarini haqqoniyligini yashirish, kamaytirib ko'rsatgan holda hujjatlarni rasmiylashtirilganda;

- tabiiy gaz hisobini avtomatlashtirilgan tizimi (ASKUG) ga ulangan ulgurji iste'molchilarning soatlik, kunlik, oylik gaz hisoblarini va elektron gaz hisoblagich uskunalarini ko'rsatkichlarini, konfiguratsiyalarini o'zgartirish, kamaytirib ko'rsatish hamda ASKUG tizimidan atayin o'chirib qo'yish yo'li bilan hujjatlarni soxtalashtirish;

- iste'molchilar bilan kelishish, aniqlangan holatlarni rahbariyatdan yashirish, xizmat vazifalarini suiiste'mol qilib, korrupsion holatlarga yo'l qo'yish;

- qarzdor ulgurji iste'molchilarga tabiiy gaz yetkazib berilganda (ijtimoiy va strategik ahamiyatga ega bo'lgan iste'molchilar bundan mustasno);

- iste'molchilar bilan shartnoma tuzish, o'zgartirish va bekor qilishda amaldagi tartib-qoidalar talablariga amal qilinmaganlik holatlari.

3.8. Nojo'ya xatti-harakat bir necha xodim tomonidan amalga oshirilgan bo'lsa intizomiy jazo har bir xodim uchun individual ravishda og'ir-engilligiga hamda bunda kelib chiqqan yoki kelib chiqishi mumkin bo'lgan oqibatlarga qarab beriladi.

3.9. Nojo'ya xatti-xarakati tufayli mehnat shartnomasi bekor qilinganda (O'zR MKning 100 moddasi 2 qismining 3 va 4-bandlari) Kasaba uyushmasi qo'mitasi roziligini olish talab etilmaydi.

4. Intizomiy jazo chorasini bekor qilish tartibi

4.1. Yo'l qo'yilgan qonun buzilishlari va kamchiliklar bartaraf etilganda taqdirda intizomiy jazo olgan xodimning bevosita rahbari tomonidan uning samarali va natijali ishlashlari ko'rsatilgan holda tavsiyanomasi yoki xodimning yozma arizasiga muvofiq Kasaba uyushma qo'mitasi yig'ilishida ko'rib chiqiladi. Xaqiqatdan ham yo'l qo'yilgan kamchiliklar bartaraf etilgan bo'lib, faoliyat samaradorligi yuqorilagan bo'lsa ish beruvchiga taqdimnoma asosida intizomiy jazo chorasini muddatidan avval olib tashlash bo'yicha taklif kiritadi.

4.2. Bir yil maboynida xodim tomonidan nojo'ya xatti-harakat qayta takrorlanmagan bo'lsa, u intizomiy jazoga tortilmagan deb hisoblanadi.

4.3. Jarima bir nojo'ya xatti-harakat uchun faqat bir marta ushlab qolinadi. Har qanday intizomiy jazo turi qo'llanilganda uni bekor qilgunga qadar xodim rag'batlantirilmaydi.

4.4. Intizomiy jazo faqat ish beruvchi tomonidan bekor qilinishi mumkin.

5. Yakunlovchi qoida

5.1. Intizomiy choralar ijrosi uchun kadrlar xizmati xodimlari javobgar bo'ladi, jarima, rag'batlantirish bo'yicha to'lovlarning to'xtatilishi yoki ularning miqdori pasaytirilishi tarzidagi intizomiy jazolar ijrosi doirasida tashkilotning buxgalteriya hisobi bo'limi xodimlari javobgar hisoblanadi.

5.2. Intizomiy jazo qo'llanilishi to'g'risidagi qaror yuzasidan qonun hujjatlarida belgilangan tartibda shikoyat qilish mumkin.