

NIKE, Inc. باشقۇرۇش قانۇندىسى

بىز ئىشلىتىمىزنى Nike شىركىتىدە ئاخىرلىشىش نۇقتىسى يوق ، لېكىن يارقىن باھالىنىش نۇقتىسى بار

بىز توختاملاشقان زاۋۇتنىڭ خىزمەتلىرىنىڭ ئۆزۈلكىسى تەرمىقى قىلىۋاتقانلىقىنى تونۇپ يەتتۇق ، بۇ خىل باشقۇرۇش قانۇندىسى بىزنىڭ ئىشلەپچىقارغۇچى تەرەپكە بولغان ئارزۇسىمىزنى شەرھىلىدى ۋە ئەگىس ئەمەستۇرى ، شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا بىز يەنە ھەر بىر زاۋۇتقا بولغان ئەڭ تۆۋەن ئۆلچەمدىكى تەلەپلىرىمىزنى ئوتتۇرىغا قويدۇق .

بىزنىڭ نىشانىمىز بۇ ئۆلچەملەر ئارقىلىق ، Nike شىركىتىنىڭ ستراتېگىيىلىك تەلەپلىرىنىڭ ئايرىلماس بىر قىسمى بولۇش ، يەنى سېتىۋېلىش ستراتېگىيىسى ، زاۋۇتىمىز ئىپادىسىنى قانداق باھالاش ، شۇنداقلا Nike شىركىتىنىڭ كەلگۈسىدە قايسى زاۋۇتلار بىلەن داۋاملىق ھەمكارلىشىشنى قانداق بېكىتىش ، كەسپلىرىمىزنى قانداق تەرمىقى قىلدۇرۇشى قاتارلىقلار .

چۈنكى بىزنىڭ سودا شەكىلىمىز ئاساسلىقى سېتىۋېلىش ۋە ئىشلەپچىقىرىشتىن ئىبارەت بولۇپ ، بىز بۇ ئەڭ تۆۋەن ئۆلچەمدىكى تەلەپلىرىمىزنى قانۇنلايدىغان زاۋۇتلار بىلەن ھەمكارلىشىشنى ئۈمىد قىلىمىز ، ئۇلار بۇ ئەڭ تۆۋەن ئۆلچەمدىكى تەلەپلەرنى قانۇنلۇق مۇھىم ھالقا ئىكەنلىكىنى بىلىدۇ . ئىشلەپچىقىرىشقا

خىزمەتچى ياللاش پۈتۈنلەي ئۆز ئىختىيارى بويىچە بولىدۇ

توختاملاشقۇچى تەرەپ ئىشچىلارنى ، يەنى تۈرمە ئىشچىلىرى ، توختاملىق ئىشچى ، چەكلىمىلىك ئىشچىلار ياكى باشقا شەكىلدە ئىشچىلارنى مەجبۇرىي ئىشلەتمەسلىكى لازىم . توختاملاشقۇچى تەرەپ يەنە چەتئەلدىكى ئىشچىلارنىڭ خىراجىتى ، يەنى خىزمەتچى قوبۇل قىلىش ھەققى قاتارلىقلارغا مەسئۇل بولۇشى لازىم .

ياللىغان خىزمەتچىلەر چوقۇم 16 ياشقا توشقان ياكى ئۇنىڭدىن چوڭ بولۇشى كېرەك

توختاملاشقان تەرەپ ياللىغان ئىشچىلار چوقۇم 16 ياشقا توشقان ياكى دۆلەت مەجبۇرىي مائارىپىنى تاماملاش ياكى دۆلەت قانۇنىدا بەلگىلەنگەن خىزمەت يېشىدىن ئاشقان بولۇشى لازىم . 18 ياشقا توشمىغان ئىشچىلار خەتەرلىك شارائىتتا خىزمەت قىلىشقا بولىمايدۇ .

توختاملاشقۇچى تەرەپ خىزمەتچىلەرنى كەمىيەتمەسلىكى لازىم

توختاملاشقۇچى تەرەپ ياللىغان ئىشچىلار ئىشقا ئورۇنلاشقاندا ھېچقانداق كەمىيەتمە ئۇچرىمايدۇ ، يەنى ، تەكلىپلىك ئىشلىتىش ، تەمىنات ، ئۆستۈرۈلۈش ياكى ئىشنى زامانغا خىلاپلىق قىلىپ جازالىنىش قاتارلىق جەھەتلەردە ، مىللەت ، دىن ، ياش ، مېيىپ ، جىنسى ، ھامىلىدارلىق ، نىكاھلىنىش ئەھۋالى ، دۆلەت تەۋەلىكى ، سىياسىي نۇقتىگىنەزىرى ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ئىتتىپاقداش بىرلەشمىسى ، كېلىپ چىققان جەمئىيەت ۋە مىللەت ياكى باشقا دۆلەت قانۇنىنىڭ چەكلىمىسىگە ئۇچرايدىغان سالاھىيەت ھالىتى سەۋەبىدىن ھەر قانداق كەمىيەتمە ئۇچرىمايلىقى لازىم .

جەمئىيەتتە ئەرەك ۋە كوللېكتىپ سۆھبەتتە ھۆرمەتلىنىشكە ئېرىشەلەش كېرەك

مەسئۇلات ئىشلەپچىقارغان دۆلەتنىڭ قانۇنىدا يولغا قويۇلغان دائىرىدە ئىشلەپچىقىرىش ، توختاملاشقۇچى تەرەپ خىزمەتچىلەرنىڭ تەشكىلاتلارغا ئۇيۇشۇشى ۋە كوللېكتىپ سۆھبەتلىشىش ھوقۇقىغا چوقۇم ھۆرمەت قىلىشى لازىم . بۇ ، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسى ، ئۇلار ئۆزلىرى تاللىغان باشقا ئىشچىلار تەشكىلاتلىرىنى تەشكىللەش ۋە قاتنىشىش ھوقۇقى قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ ، بۇنىڭغا توسقۇنلۇق قىلماسلىق ياكى ئۇچ ئېلىپ زەربە بېرىشكە بولىمايدۇ .

مائاشى ۋە تولۇقلىما پۇلىنى ۋاقىتدا تارقىتىشى لازىم

توختاملاشقۇچى تەرەپ ئىشچىلىرىنىڭ مائاشى قاتارلىقلارنى چوقۇم ۋاقىتدا تارقىتىش لازىم ، ئەڭ ئاز دېگەندىمۇ دۆلەت قانۇنىدا بەلگىلەنگەن ئەڭ تۆۋەن مائاش چەكلىمىسى ، ۋە قانۇندا بەلگىلەنگەن پاراۋانلىق تەمىناتىدىن بېھرىمەن قىلدۇرۇش لازىم ، يەنى دېم ئېلىش مەزگىلى ياكى دېم ئېلىش كۈنى ، ئىشقا ئورۇنلىشىش ۋە قانۇندا بەلگىلەنگەن تارقىتىۋېتىش ھەققى قاتارلىقلارنى ئىش ھەققىدىن تۇتۇۋالماسلىق لازىم .

خىزمەتچىلەرنى پاراكەندە قىلماسلىق ۋە خورلىماسلىق

توختاملاشقۇچى تەرەپنىڭ ئىشچىلىرى چوقۇم مۇناسىپ ھۆرمەتكە سازاۋەر بولۇشى ، شۇنداقلا جىسمانىي ، جىنسىي ، روھىي جەھەتتىن ياكى ئېغىزى پاراكەندىچىلىك ياكى خورلاشقا ئۇچرىمايلىقى كېرەك .

خىزمەت ۋاقتىنى ھەددىدىن زىيادە ئۇزارتۇۋەتمەسلىك كېرەك

توختاملاشقۇچى تەرەپ خىزمەتچىلىرىنىڭ ئومۇمىي خىزمەت ۋاقتى ھەر ھەپتەدە 60 سائەتتىن ئېشىپ كەتمەسلىكى ياكى ئىشلەپچىقارغان دۆلەت قانۇنىدا رۇخسەت قىلىنغان كۈندىلىك سېمنا قوشۇش ۋاقتىدىن ئېشىپ كەتمەسلىكى لازىم ، بۇنىڭدا رۇخسەت قىلىنغان سېمنا قوشۇش ۋاقتىنىڭ نىسبەتەن ئازراق ئۆلچەم قىلىنىدۇ . ھەر قانداق ۋاقىتتا سېمنا قوشۇپ ئىشلىگەندە چوقۇم ھەر ئىككى تەرەپ رازى بولغان بولۇشى لازىم ، شۇنداقلا مۇۋاپىق تولۇقلىما بېرىلىشى كېرەك . خىزمەتچىلەرنىڭ ھەر 7 كۈندە ئاز دېگەندە 24 سائەتلىك دېم ئېلىش ۋاقتى بولۇشى كېرەك .

نورمال ئىشلەش

خىزمەت چوقۇم دۆلەت ئېتىراپ قىلغان قانۇن - نىزام ئاساسىدا قۇرۇلغان ياللاپ ئىشلىتىش مۇناسىۋىتى ئاساسىدا ئېلىپ بېرىلىشى كېرەك . توختاملاشقۇچى تەرەپ ھەر قانداق شەكىلدە ئىشلىگەندە ئىشلەپچىقىرىش ئۇسۇلىدا Nike ماركىلىق مەسئۇلاتلار ياكى قوشۇمچە مەسئۇلاتلارنى ئىشلەپچىقارمايدۇ .

خىزمەت مەيدانى پاكىز ، بىخەتەر بولۇشى كېرەك

توختاملاشقۇچى چوقۇم بىخەتەر ، پاكىز ۋە ساغلام بولغان خىزمەت مۇھىتى بىلەن تەمىنلىشى كېرەك ، شۇنداقلا زۆرۈر باسقۇچلارنى قوللىنىپ ، كۈتۈلمىگەن ھادىسىلەر ۋە يارىدار بولۇش ئەھۋاللىرى ، شۇنداقلا خىزمەت جەريانىدا توختاملاشقۇچى تەرەپنىڭ مەشغۇلات خاتالىقى تۈپەيلىدىن يارىلىنىش ھادىسىلىرىنىڭ ئالدىنى ئېلىش . توختاملاشقۇچى تەرەپنى يوشۇرۇن بىخەتەرلىك ۋە ساغلاملىق خەۋپلىرىنى كۆزىتىش ۋە ئالدىنى ئېلىش سىستېمىسى ئورناتقان بولۇشى كېرەك .

مۇھىتقا بولغان تەسىرنى ئەڭ تۆۋەن چەككە چۈشۈرۈش

توختاملاشقۇچى تەرەپ ئىشچىلارنىڭ ساغلاملىقى ۋە مۇھىتىنى قوغدىشى لازىم ، يەنى گاز جىسىم ، قاتتىق جىسىم / خەتەرلىك كېرىمىز ماددىلار ۋە كېرىمىز سۇ چىقىرىش قاتارلىقلارنىڭ ھەممىسىدە نازارەت قىلىپ باشقۇرۇش ئۆلچىمىگە يەتكەن بولۇشى كېرەك . توختاملاشقۇچى تەرەپ يەنە مۇۋاپىق تەدبىرلەرنى قوللىنىپ ، مۇھىتقا بولغان ئەگىس تەسىرنى تۆۋەنلىتىشى ، ئۆزۈلكىسى تىرىشىپ ، مۇھىتىنى ياخشىلىشى لازىم .

قانۇندىكى چوقۇم ئومۇمىيۈزلۈك رىئايە قىلىش كېرەك

Nike شىركىتىنىڭ ھەمكارلاشقۇچىلىرىنىڭ بىرى بولۇش سۈپىتى بىلەن ، توختاملاشقۇچى تەرەپ مەزكۇر باشقۇرۇش قانۇندىسىغا چوقۇم ئەمەل قىلىشى ، شۇنداقلا شىركەت رەھبەرلىرىنىڭ قانۇندىلىرى بىلەن بىرلەشتۈرۈپ ، تەكشۈرۈش ، نازارەت قىلىش ئەھۋاللىرىنى يوللاپ تۇرۇشى كېرەك . توختاملاشقۇچى تەرەپ چوقۇم بۇ قانۇندىنى بارلىق زاۋۇتلارغا خىزمەتچىلەر چۈشەنلەيدىغان تىلدا چاپلاپ ، مەزكۇر قانۇن ۋە دۆلەت قانۇنىدا بەلگىلەنگەن خىزمەتچىلەرنى ئۆزلىرىنىڭ ھوقۇقى ۋە مەجبۇرىيىتىنى ئېنىق تونۇش توغرىسىدا تەربىيەلەپ ، ھەر قانداق Nike ماركىلىق مەسئۇلاتلار ۋە قوشۇمچە مەسئۇلاتلارنى ئىشلەپچىقىرىدىغان تارماقلارنىڭمۇ رىئايە قىلىشىغا كاپالەتلىك قىلىش لازىم .