

“ТАСДИҚЛАНГАН”

**“Навойуран” ДКнинг Кузатув
кенгаши йиғилишининг 2022 йил
“14” майдаги 4 -сонли йиғилиш
баённомасига асосан**

**“Навойуран” Давлат корхонаси ходимларининг
ОДОБ-АХЛОҚ КОДЕКСИ**

**“Навойуран” ДК
Навой - 2022**

Мундарижа

1. Умумий қоидалар	3-4
2. Атамалар ва қисқартмалар	4-7
3. Кодекснинг асосий тамойиллари	7-8
4. Ходимларнинг ҳуқуқларига риоя қилиш	8-9
5. Корхона раҳбарияти ва ходимларининг мажбуриятлари	9-11
6. Саноат хавфсизлиги, меҳнатни ваатроф-муҳитни муҳофаза қилиш	11
7. Корхона мулкидан фойдаланиш	11-12
8. Ахборот хавфсизлиги, махфийлик ва шахсий маълумотларни ҳимоя қилиш	12
9. Коррупцияга қарши курашиш	12-13
10. Манфаатлар тўқнашуви	13
11. Контрагентлар ва учинчи шахслар билан ўзаро муносабатлар	13-14
12. Давлат идоралари, амалдорлари ва оммавий ахборотвоситалари билан ўзаро алоқалар	14
13. Коррупцион ҳуқуқбузарликлар тўғрисида хабар бериш	14-15
14. Кодексни бузганлик учун жавобгарлик	15
15. Яқуний қоидалар	16

1. Умумий қоидалар

1.1. “Навоийуран” давлат корхонаси (бундан буён матнда –Корхона деб аталади) ходимларининг Одоб-ахлоқ кодекси (бундан буён матнда – Кодекс деб аталади) эгаллаб турган лавозимидан қатъий назар Корхона ходимларининг касбий одоб-ахлоқининг тамойиллари ва ҳуққ-атворининг асосий қоидалари йиғиндисидан иборат.

1.2. Одоб-ахлоқ кодекси ҳуқуқбузарликнинг олдини олиш, улар содир этилишининг сабаб ва шарт-шароитларини бартараф этишга, Корхона ходимларини юксак ҳуқуқий онгини оширишга, Ўзбекистон Республикасининг қонунлари ва Корхонанинг бошқа ички меъёрий ҳужжатларига, фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликларига қатъий риоя қилиш руҳида тарбиялашга йўналтирилган.

1.3. Корхонанинг барча ишчи-ходимлари, шу жумладан ишга қираётган ҳар бир шахс Одоб-ахлоқ кодекси билан расмий тарзда таништирилиши шарт.

1.4. Корхонанинг ҳар бир таркибий тузилмасида “Одоб-ахлоқ комиссияси” таркиби тасдиқланади. Ушбу комиссия Кодекс талаблари ижросини жойларда таъминлаб боради.

1.5. Корхона Кодексининг асосий мақсадлари:

- ходимларни бир-бири билан, контрагент, ишбилармон шериклар, давлат идора ва амалдорлари билан ҳалол ва адолатли ўзаро алоқаларини таъминлаш;

- ходимлар ўзларининг расмий вазифаларини бажаришда риоя қилишлари керак бўлган касбий ва ахлоқий меъёрларни аниқлаш, шунингдек, тегишли корпоратив маданиятни шакллантириш;

- ишончли контрагент ва юқори ижтимоий жавобгарликка эга Корхона сифатида, Корхонанинг ишбилармонлик обрўсини мустаҳкамлаш;

- ҳуқуқбузарликлар ва низоли вазиятларнинг олдини олиш.

1.6. Корхона ходимлари ва Кузатув кенгаши аъзолари лавозим даражаси ёки бошқа омиллардан қатъий назар, ушбу қоидаларнинг тамойиллари ва талабларига қатъий риоя қилиш учун шахсий жавобгарликни ўз зиммаларига оладилар. Кодексга риоя этиш Корхона ходимлари касбий фаолиятини ва хизматдаги ҳуққ-атворини баҳолаш мезонларидан бири ҳисобланади.

Барча даражадаги раҳбарлар ўзига бўйсунадиган ходимларнинг ушбу Кодексда белгиланган ахлоқий хатти-ҳаракатлар тамойиллари ва қоидаларига риоя қилиниши устидан назоратни амалга ошириш юзасидан масъул ҳисобланадилар.

Ходимлар томонидан ушбу Кодекс талабларининг бузилиши Корхонада махсус тузилган Одоб-ахлоқ комиссияси томонидан кўриб чиқилади.

1.7. Корхонага ишга қабулқилинаётган ҳар бир шахс мазкур Кодекс талабларига риоя этилиши юзасидан таништирилиши лозим.

1.8. Кодексга амал қилиш Корхона марказий аппарат ва таркибий бўлинмалар барча ходимлари учун мажбурий ҳисобланиб, талабларига сўзсиз риоя қилиниши керак.

1.9. “Навойуран” ДК Ўзбекистон Республикасининг илғор корхоналаридан бири бўлиб, шунингдек, ўз контрагентлари ва учинчи ташкилотлар мазкур Кодексга Корхона билан тенг равишда риоя қилишлари шарт.

2. Атамалар ва қисқартмалар

2.1. Кодексда қуйидаги атамалар ва таърифлар қулланилади:

Корхона– “Навойуран” давлат корхонаси.

Юқори менежмент – Корхона Муассиси (Давлат активларини бошқариш агентлиги), Кузатув кенгаши аъзолари, Корхона Бош директори ва унинг ўринбосарлари ва.

Корхона ходими – меҳнатшартномаси асосида тузилган функционал вазифаларини бажарадиган Корхона ходими.

Давлат идора, корхона ва муассасалар – Кодекснинг мақсадидан келиб чиққан ҳолда давлат ҳокимияти органлари (вазирликлар, давлат қўмиталари, хизматлари, агентликлари, марказлари, инспекциялари, давлат компаниялари, концернлари), фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари ва уларнинг таркибий бўлинмалари, шунингдек, давлат томонидан бевосита ёки билвосита назорат қилинадиган юридик шахслар.

Хукумат расмийси:

- Ўзбекистон Республикасининг ёки чет давлатнинг қонунчиқарувчи, ижро этувчи ёки суд ҳокимиятида тайинланган ёки сайланадиган лавозимни эгаллаган ҳар қандай шахс;

- Ўзбекистон Республикаси ёки чет давлат манфаатлари учун, шу жумладан, давлат органи, корхона ёки муассаса манфаатлари учун давлат функцияларини бажарадиган ҳар қандай шахс;

ҳар қандай расмий ёки ҳалқаро ташкилот вакили;

сиёсатчилар, сиёсий партиялар мансабдор шахслари, шу жумладан, сиёсий лавозимларга номзодлар.

Контрагент – Корхона билан шартномавий муносабатларни ўрнатган (меҳнат муносабатлари бундан мустасно) ҳар қандай юридик ёки жисмоний шахслар.

Махфий маълумотлар – бу Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига ёки ушбу маълумот эгасининг ички меъёрий ҳужжатларига мувофиқ қабул қилиниши, қайта ишланиши, узатилиши ёки фойдаланилиши чеклаб қўйилган ҳар қандай маълумот, шу жумладан:

Давлат сири – давлаттомонидан кўриқланадиган ва махсус рўйхатлар билан чегаралаб кўйиладиган Ўзбекистон Республикасининг алоҳида аҳамиятга эга, мутлақо махфий ҳамда махфий харбий, сиёсий, иктисодий, илмий-техникавий ва ўзга хил маълумотлари;

Тижорат сири – учинчи шахсларга номаълумлиги сабабли фан-техника, технология, ишлаб чиқариш, молия-иктисодиёт соҳаларида ҳамда бошқа соҳаларда тижорат қимматига эга бўлган, қонуний асосда эркин фойдаланилмайдиган ахборот бўлиб, ушбу ахборот мулкдори унинг махфийлигини муҳофаза қилиш бўйича чора-тадбирларни кўради.

Манфаатлар тўқнашуви – шахсий (бевосита ёки билвосита) манфаатдорлик ходимнинг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир кўрсатаётган ёхуд таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳамда ходимнинг шахсий манфаатдорлик билан Корхонанинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари ўртасида қарама-қаршилик юзага келаётган ёки юзага келиши мумкин бўлган вазият.

Коррупция - шахснинг ўз мансаб ёки хизмат мавқеидан шахсий манфаатларини ёхуд ўзга шахсларнинг манфаатларини кўзлаб моддий ёки номоддий наф олиш мақсадида қонунга хилоф равишда фойдаланиши, худди шунингдек, бундай нафни қонунга хилоф равишда тақдим этиш.

Коррупциявий ҳаракатлар – ноқонуний равишда давлат мансабдор шахсига (пора, порахўрлик), тижорат ташкилоти вакилига (тижорат учун пора) ёки бошқа ҳар қандай шахсга унинг ҳаракати (ҳаракатсизлиги) учун таъсир кўрсатиш ёки лавозим мажбуриятларини тегишли даражада бажармаслигига ундаш ёки Корхона учун, жумладан, тегишли бўлмаган тижорат устуворлигига эришиш мақсадида фойдани таклиф қилиш, ваъда бериш, рухсат бериш, ўтказиш;

- расмийликни камайтириш учун тўловни амалга ошириш;

- ўз мансаб ваколатларидан ноқонуний фойдаланиш, хизмат мавқеини, ваколатларини суистеъмол қилиш, шунингдек, ходимнинг ўз мансабидан Корхона қонуний манфаатларига қарши ноқонуний фойдаланиши, жумладан, ўзи ёки учинчи шахслар учун ноқонуний фойда олиш мақсадида бошқа шахслардан ноқонуний фойда олиш ёки олишга розилик бериш, талаб қилиш, ундириш ёки сўраш;

- пора олишда ёки тижоратда ўз томонига пора билан оғдириш учун воситачилик қилиш, хусусан, ноқонуний фойдани олувчига етказиш ёхуд етказувчига ёрдам бериш, ноқонуний фойда олиш ва бериш тўғрисида у билан келишувга эришиш ва амалга ошириш;

- коррупция ёки уни содир этишга олиб келувчи, жумладан, манфаатлар тўқнашувини намоён қилувчи ҳаракат ёки ҳаракатсизлик.

Ходимнинг шахсий манфаатдорлиги – Корхона ҳолатида томонидан ўз хизмат вазифаларини бажариши чоғида унинг яқин қариндоши ёки унга алоқадор бўлган

шахслар томонидан ходимнинг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир қилиши мумкин бўлган пул маблағлари, моддий ёки номоддий қимматликлар, бошқа мол-мулк, бойлик ва имтиёзлар кўринишида шахсий наф олиш имконияти (шахсий, ижтимоий, молиявий, сиёсий ва бошқа тижорат ёки нотижорат манфаатлари).

Ноқонуний фойда – қонуний асосларсиз ваъда қилинган, таклиф қилинган, тақдим этилган ёки олинган пул маблағлари ёки бошқа мол-мулк ёки мулкрий ҳуқуқлар, имтиёзлар, хизматлар, номоддий активлар, ҳар қандай бошқа моддий ёки номоддий фойда.

Фаворитизм – Корхона ходими бошқа шахс ва/ёки шахслар гуруҳи манфаатларига қараганда битта шахс ва/ёки шахслар гуруҳи манфаатларига устувор аҳамият қаратиши, кадрлами танлаш, жойлаштириш, лавозимини кўтариш, мукофот пули бериш, давлат мукофотларига тавсия этиш, таътил бериш ёки сихатгоҳлар ҳамда хорижий сафарларга юбориш, мурожаатлар, шунингдек иш ва навбатчилик жадвалларини кўриб чиқишда кетма-кетликни йўлга қўйиш билан боғлиқ вазиятларда тартибларга риоя қилмаслик.

Кронизм (фаворитизмнинг дўстона алоқаларга асосланган кўриниши) – дўстлар ёки ишончли шахсларга ноқонуний имтиёзлар тақдим этиш мақсадида ваколат ва/ёки обрўсидан фойдаланиш;

Непотизм (таниш-билишчилик, қариндош-уруғчилик; фаворитизмнинг қариндошлик ришталарига асосланган кўриниши) – ўзининг яқин қариндошлари ёки дўстларига ноқонуний имтиёзлар бериш мақсадида ваколатдан фойдаланиш ва (ёки) таъсир ўтказиш, шунингдек, яқин қариндошлари ва (ёки) дўстларига асоссиз мукофотлар ҳисоблаш, корхона манфаатлари зарарига, яқин қариндошлари, дўстларини ишга қабул қилиш ҳамда лавозимга тайинлашлар;

Маҳаллийчилик – маҳаллий манфаатларнигина кўзлаб иш тутиш. Бунда, шахсни унинг наслий келиб чиқиши (аслзода ёки машҳур сулола вакили эканлиги ва у жамоатчилик томонидан э'тироф этилганлиги) ҳамда яқин қариндошларининг эгаллаб турган хизмат мавқеи сабабли, унинг лавозимга қўйиладиган малака талабларига мос келиш-келмаслигини ҳисобга олмаган ҳолда ишга қабул қилиш, ротация қилиш ёки лавозимга тайинлаш;

Уруғ-аймоқчилик – Корхона ходимининг авлод-аждодлари бир бўлган, бир сулолага мансублик асосида учинчи шахсларга нисбатан суб'ектив, имтиёзли ва ноҳолис муносабат шаклидаги шахсий манфаатдорлиги;

Шафелик – Корхона ходимининг лавозими юқорироқ бўлган бошқа ходим томонидан қулай меҳнат шароитларини яратиб бериш шаклидаги ҳимояси, уни ёқлаб ёнини олиши;

Яқин қариндошлар – бир-бирига қариндошлик ёки яқин алоқаси бор шахслар, яъни ота-она, туғишган ҳамда тутинган ака-укалар, опа-сингиллар, эр-хотин,

фарзандлар (жумладан асраб олинган фарзандлар), бувалар, бувилар, набиралар, шунингдек эр (хотин)нинг ота-онаси, туғишган ва тутинган ака-укалари, опа-сингиллари;

Ходимнинг шахсий манфаати – ходимтомонидан ўз хизмат вазифаларини бажаришда унинг яқин қариндоши, унга алоқадор бўлган тижорат ташкилотларининг вакиллари ёки аксиядорлар томонидан ходимнинг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даража бажаришига та'сир қилиши мумкин бўлган пул маблағлари, моддий ёки номоддий қимматликлар, бошқа мол-мулк, бойлик ва имтиёзлар кўринишида шахсий наф олиши;

Ходимларнинг одоб-ахлоқи – ходимларэгаллаб турган лавозимидан қат'ий назар риоя қилиши шарт бўлган касбий хизмат одоб-ахлоқ нормалари, принциплари ва қоидалари ҳамда хулқ-атворнинг умумий йиғиндиси;

Иш жараёнидаги меҳмондўстлик белгилари – ходимларнинг фаолияти давомида бошқа шахслар томонидан уларнинг манфаатида тушлик, кечки овқатланиш, транспорт, истиқомат қилиш ва бошқа харажатларни қоплаш билан боғлиқ ҳаракатларни амалга ошириши;

Совға – ходимларга бепул бериладиган ҳар қандай мулк; та'қиб қилиш - жамоада ходимни та'қиб қилиш шаклида, одатда уни кейинчалик ишдан бўшатиш мақсадида психологик тазйиқ ўтказиш;

Таниш-билишчилик – ходимтомонидан ўзининг қариндошлари ёки дўстларига асосиз имтиёзлар бериш мақсадида лавозим ваколатларидан фойдаланиш ва (ёки) бошқа шахсларга та'сир ўтказиш.

3. Кодекснинг асосий тамойиллари

3.1. Корхонаўз фаолиятида Кодексга амал қилади ва ходимлар ушбу тамойилларга риоя қилишлари шарт:

•Ходимларнинг ҳуқуқ ва эркинликлари устуворлиги

Корхона ходимларнинг ҳуқуқлари ва эркинликларини ҳурмат қилади, ходимларга ишонади ва уларга тенг имкониятлар яратади. Уларни жинси, ирқи, динга муносабати, миллати ёки бошқа асослар бўйича камситиш ва таъқиб қилишга йўл қўймайди.

•Қонунийлик

Корхона Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги талабларига, фаолиятини тартибга солувчи қонунқоидалар ва стандартларга, шу жумладан, иш юритиш учун зарур бўлган барча имкониятларга эга бўлишни таъминлайди.

Корхонақонуннинг хақиқий маъносини бошқаришга интилади ва қонун талабига мос келмайдиган вазиятлардан фойдаланишнинг олдини олади, фаолиятида

одоб-ахлоқ меъёрларига мос келмайдиган мақсадларга эришиш учун расмий амалиётдан фойдаланмайди.

• **Адолат, ҳалоллик ва холислик**

Корхонаҳалол ва адолатли иш юритиш тамойилларига амал қилади ва рақобатнинг ноқонуний шакллариغا мурожаат қилмайди, Корхонада ҳар қандай коррупция шакли тақиқланган.

• **Очиқлик ва шаффофлик**

Корхонаўз фаолиятининг очиқлиги ва ошкоралиги тамойилларига амал қилувчилар, контрагентлар, ишбилармон шериклари ва бошқа шахслар учун мавжуд бўлган ошкор қилиш каналларидан фойдаланган ҳолда, белгиланган Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларининг талаблари ва ички тартиб- қоидалар доирасида амал қилади ва Корхона тўғрисидаги оммавий маълумотларнинг эркинлигини таъминлайди.

• **Давлат ва Корхона манфаатларига садоқат**

Корхона уз фаолиятида давлат ва Корхона манфаатларини ҳисобга олади, ватанпарварлик ва давлат қадриятларига содиқлигини намойиш этади.

• **Манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик**

Корхонаўз фаолиятида ва ходимларнинг шахсий манфаатлари ўртасида манфаатлар тўқнашувига олиб келадиган ёки хавф туғдирадиган шартномаларни тақиқлайди.

4. Ходимларнинг ҳуқуқларига риоя қилиш

4.1. Корхона ходимларнинг қадр-ҳимматини тушунган ва тан олган ҳолда, уларни қўллаб-қувватлаш, ривожлантириш ва юклатилган вазифаларнинг қулай бажаришини кафолатлайдиган меҳнат шароитлари ва корпоратив маданиятни яратишга интилади.

Корхона ходимларни меҳнат ва инсон ҳуқуқларининг ажралмас қисми деб тан олади ва уларга риоя этилишини таъминлайди, шунингдек, қуйидагиларга кафолат беради:

- меҳнатқонунчилигига риоя қилиш, мажбурий меҳнат, болалар меҳнатидан фойдаланишнинг олдини олиш;

- кадрларни танлаш, мукофотлаш, меҳнатга ҳақ тўлаш ва ходимларнинг фақат касбий фазилатлари асосида амалга ошириш, қариндошлик, фаворитизм ёки бошқа асоссиз омиллар асосида афзалликларни беришга йўл қўймаслик;

- иш жараёнида ҳар қандай камситиш, психологик босим ёки хуркитишга йўл қўймаслик;

- ходимларнинг иш натижалари учун муносиб мукофот олиш ҳуқуқини таъминлаш;

- хавфсиз меҳнат ва дам олиш учун шароитларни таъминлаш, Ўзбекистон Республикаси қонунлари ва Корхонанинг ички меъёрий ҳужжатларида белгиланган тартибда ижтимоий ҳимоя ва қўллаб-қувватлаш;

- ходимларни ўқитиш ва малакасини оширишни амалга ошириш;

- ўзаро ишонч ва ҳурматга асосланган самарали меҳнатмуҳитини сақлаш;

- Корхонанинг юқори раҳбариятига ходимларнинг очик ва доимий киришини таъминлаш.

5. Корхона раҳбарияти ва ходимларининг мажбуриятлари

5.1. Корхона раҳбарияти ва унинг ходимлари ўз фаолиятини шахсга ҳурмат ва ўзаро жавобгарлик асосида амалга оширадилар ва бир-бирларига нисбатан ўз мажбуриятларини виждонан бажарадилар, шу жумладан:

- Корхона ходимлари, контрагентлари ва ишбилармон шерикларига нисбатан уларнинг миллати, жинси ва динидан қатъий назар ҳурмат билан муносабатда бўлиш;

- Ўзбекистон Республикаси ва бошқа давлатлар халқларининг урф- одатларига ҳурмат кўрсатиш, турли этник, ижтимоий гуруҳлар ва эътирофларнинг маданий ва бошқа хусусиятларини ҳисобга олиш;

- ходимлар, контрагентлар, ишбилармон шериклик вакиллари ҳақида миш-мишлар, ҳақоратлар, уларни шаъни ва кадр қимматини камситадиган маълумотлар тарқатмаслик;

- ўз иш ва ҳамкасбларидан вақтдан оқилона ва Корхона манфаатлари учун фойдаланиш;

- Корхона ходимларининг ҳуқуқлари, уларнинг кадр-қимматининг ёки ушбу Кодекснинг бузилишлари тўғрисида ҳар қандай тахминлар мавжуд бўлса, дарҳол Корхона раҳбариятини хабардор қилиш каналлари орқали хабар бериш.

5.2. Раҳбарларнинг мажбуриятлари:

- белгиланган қоидаларга риоя қилиш, бошқа ходимлар учун ахлоқий ҳуққ-атвор, профессионаллик ва адолат намунаси бўлиш, бўйсунувчи ходимлар томонидан Кодексга риоя қилинишини назорат қилиш;

- ахлоқий ва бошқа хавф-хатарлар юзага келишини камайтириш бўйича чораларни ишлаб чиқишда катнашиш, шунингдек, ушбу қоидаларнинг тамойиллари асосида корпоратив маданиятни шакллантириш;

- ходимларга нисбатан асоссиз айблар қўйиш, қўполлик қилиш, инсон кадр-қимматини камситиш, беандишалик ҳолатларига йўл қўймаслик;

- ходимларни умум қабулқилинган одоб-ахлоқ меъёрларига мос келмайдиган қонунга зид ноҳўя ҳатти-ҳаракат ва ишларни бажаришга мажбур этмаслик;

- ходимларнинг саволларига, таклиф ва шикоятларига диққатли бўлиш, иш юзасидан пайдо бўлаётган масалалар тўғрисида маълумот ва маслаҳат бериш;

- ҳуқуқбузарликлар тўғрисида Одоб-ахлоқ комиссиясига хабар бериш ва бузилиш ҳодисаларини аниқлашда ва бузувчиларга жавобгарлик чораларини қўллашда фаол ёрдам бериш;

- коррупцияни ва манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш ҳамда уларни тартибга солиш юзасидан ўз вақтида тегишли чора-тадбирларни кўриш;

- ҳар қандай қарорни ёллаш, иш ҳақи миқдорини белгилаш ва бошқа қарорларни фақатгина Корхонабошқа ходимлари фойдасига эмас балки уларнинг касбий фазилатларига асослаш;

- конструктив танқид қилиш учун фақатахлоқий шакллар ва иборалардан фойдаланиш, кўтарилган оҳанг, шафқатсизлик, шунингдек, инсон кадр-қимматини камситадиган бошқасўзлар ва иборалардан фойдаланишга йўлқўйилмайди;

- раҳбар ўзига бўйсунувчи, хизматдаги ҳуқ-атвори тамойиллари ва қоидаларини бузаётган ходимларнинг ҳатти-ҳаракатларига ёки ҳаракатсизлигига йўлқўйилмаслиги чораларини кўрмаганлиги учун жавоб беради.

5.3. Ходимларнинг мажбуриятлари:

- хизмат вазифаларини бажаришда Ўзбекистон Республикаси қонунлари, давлат тамойиллари ва талабларига, шунингдек, Корхонанингички меъёрий ҳужжатларига қатъий риоя этиш;

- ўз хизмат вазифаларини виждонан, юксак касбий даражада бажариш;

- ўз хизмат вазифаларини бажаришда бирор-бир шахслар, гуруҳлар ёки ташкилотларга ён босмаслик ва устунлик бермаслик, уларнинг таъсиридан мустақил бўлиш;

- ўз хизмат вазифаларини бажаришига тўсқинлик қилувчи бирор-бир шахсий, мулкӣ ва бошқа манфаатларнинг таъсири билан боғлиқ бўлган ҳатти-ҳаракатларга барҳам бериш;

- хизмат вазифаларини виждонан бажаришда шубҳа пайдо қилиши мумкин бўлган ҳуқ-атвордан ўзини тийиш, шунингдек, Корхонаобрўсига ёки нуфузига зарар етказишга қодир бўлган вазиятларга йўлқўймаслик;

- ижро ва меҳнат интизомига сўзсиз риоя қилиш, ўз хизмат мажбуриятларини виждонан, беғараз ва сифатли бажариш, бунинг учун ўзининг иш вақтидан унумли фойдаланиш;

- ишда юқори профессионал бўлишга бор кучини сарфлаш, қўйилган вазифаларни ҳал этишда қулай ва тежамкор усулларни қўллаш, ўзига бириктирилган

давлат мулкига эҳтиёткорлик билан муносабатда бўлиш, ундан мақсадга мувофиқ ва самарали фойдаланиш;

- коррупция кўринишларига қаршилиқ қилиш, давлат манфаатларига зиён етказадиган манфаатларини қўллаб-қувватлашига имкон бермаслик, коррупция ҳолатларига қарши курашиш ва профилактикасига фаол кўмаклашиш;

- хизмат доирасидаги ахборотларни ва иш жараёнида аён бўлган бошқа фойдаланилиши чекланган маълумотларнинг ошқор қилинишига ёхуд ундан гаразли ва бошқа шахсий мақсадларда фойдаланилишига йўлқўймаслик;

- ўз ҳаракатлари ва қарорлари билан бошқарув раҳбарияти ва бошқа шахслар томонидан асосли танқидларга имкон бермаслик, асосли танқиддан камчиликларни бартараф қилиш ва ўз касбий фаолиятини яхшилашда фойдаланиш;

- қонунҳужжатларида бошқача тартиб назарда тутилмаган бўлса, ўз хизмат вазифаларини бажариши муносабати билан бирор-бир моддий бойликларни олиш ёхуд жисмоний ёки юридик шахслардан бошқача наф қуриш, совғалар ва бошқа хизматларнинг қабулқилинишига йўлқўймаслик.

6. Саноат хавфсизлиги, меҳнатни ва атроф-муҳитни муҳофаза қилиш

6.1. Корхона ходимлари, контрагентлар хавфсизлиги ва атроф-муҳитни муҳофаза қилиш Корхонанинг стратегик кадриятлари ҳисобланади, шунинг учун меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича талабларга риоя қилиш зарурлигини билади.

Белгиланган талабларни таъминлаш учун Корхона ходимлари қуйидагилар учун мажбур:

- хавфсизлик қоидаларига, меҳнат ва атроф-муҳитни муҳофаза қилиш стандартларига қатъий риоя қилиш, хавфсиз меҳнат шароитларини саклаш, ўз соғлиги ва хавфсизлигига, шунингдек, ҳамкасблар ва бошқа одамларнинг соғлиги ва хавфсизлигига хавф туғдирмаслик;

- ушбу талаблар ва қоидаларга мувофиқ ўз вақтида ўқув кўрсатмалар ўтказиш, Корхона йиғилиш ва тадбирларда етказиш;

6.2. Белгиланган тартибда ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва шикастланишлар, хавфли иш усуллари, меҳнат шароитлари ва жихозлари, шу жумладан, ишлаб чиқариш объектларида ишлайдиган бошқа ходимлар ёки пудратташкilotлари вакиллари томонидан бузилган ва белгиланган қоидалар ва талаблар тўғрисида раҳбариятга хабар бериш.

7. Корхона мулкидан фойдаланиш

7.1. Корхона барқарор ва самарали фаолияти Корхона эгаллик қиладиган ва бошқа ҳуқуқлар асосида фойдаланадиган мулки билан боғлиқдир.

Шунинг учун Корхона ходимлари мажбур:

- ишониб топширилган мулкининг хавфсизлиги ва ундан тўғри фойдаланилиши учун шахсий ёки моддий жавобгарликни ўз зиммасига олиш;

- мулкка масъулият ва эҳтиёткорлик билан муносабатда бўлиш, унинг нотўғри ишлатилишига ёки чиқиндиларига йўлқўймаслик;

- мол-мулкнинг бузилиши, ноқонуний ишлатилиши, йўқотиш ёки обрў-эътибор хавфи пайдо бўлишига олиб келиши мумкин бўлган асоссиз қарорларни қабул қилмаслик;

- Корхонада ўрнатилган ахборот каналлари орқали мулкни суистеъмол қилиш, уғирлаш, бузиш, исроф қилиш ва бошқа ҳолатлар тўғрисида хабар бериш.

7.2. Истисно ҳолларда, Корхона мол-мулкидан шахсий мақсадларда фойдаланишга, Корхона Бош директори томонидан рухсат берилиши мумкин, агар бундай фойдаланиш технологик жараёнларни бузмаса ва бошқа зарар етказмаса.

Шу билан бирга, Корхона мол-мулкидан Корхона фаолияти билан ҳеч қандайалоқаси бўлмаган шахсий тижорат мақсадларида фойдаланиш тақиқланади.

8. Ахборот хавфсизлиги, махфийлик ва шахсий маълумотларни ҳимояқилиш

8.1. Корхона унинг контрагентларига ёки ишбилармон шерикларига тегишли бўлган махфий маълумотларни ошкор қилишдан ҳимоя қилади, шунингдек, ходимлар, контрагентларнинг шахсий маълумотларини ҳам ҳимоя қилиш зарурлигини тушунади.

Корхона нафақат ички махфий маълумотларни, балки контрагентлар, ишбилармон шериклар ва бошқа учинчи шахслар томонидан узатиладиган маълумотларни ҳам ҳимояқилишни таъминлашга интилади, чунки маълумотларни ошкор қилиш молиявий ва иктисодий фаолият ёки Корхонаобрўси, контрагентлари ёки ишбилармон шериклари ёки ракобатчилари ёки бошқа шахслар томонидан Корхонанинг зарарига ишлатилиши мумкин.

8.2. Корхона махфий ва конфиденциал маълумотларини, шунингдек, унинг контрагентлари ва ишбилармон шерикларидан олинган маълумотларни ҳимояқилиши учун уларни фақатўз хизмат вазифаларини бажариши учун зарур бўлган ходимларига ва фақат бунинг учун зарур бўлганҳажмда тақдим этилади.

9. Коррупцияга қарши курашиш

9.1. Корхона молиявий-ҳўжалик фаолиятини ахлоқий, виждонан ва ижтимоий йўналтирилган ҳамда доимий равишда юқори стандартларга риоя этган ҳолда олиб боришга интилиб, бунда асосий эътиборни коррупциягақаршиЙўналтирилган сиёсат ва жараёнларни ишлаб чиқиш, татбиққилиш ва амалга оширишда доимий назоратни ўрнатишга каратади.

Коррупцияга қарши курашиш сиёсати бу –Корхонава унинг таркибий бўлинмалари ходимларининг ўз иш фаолиятида коррупция ҳуқуқбузарликларига мурасасиз булишлари ва уларнинг содир этилишига йўлқўймасликларида намоён булади.

9.2. Корхона коррупцияга қарши курашишнинг асосий мақсадлари:

- Корхона ва унинг тизим корхоналарида коррупцияга тўлиқ баркам берилишига эришиш;

- ходимларнинг ҳуқуқий онги ва маданиятини ошириш, коррупцияга қарши мурасасиз муносабатни шакллантириш;

- барча соҳа ва тармоқларда коррупциянинг олдини олиш бўйича чоратadbирларни амалга ошириш;

- коррупцион ҳуқуқбузарликларни ўз вақтида аниқлаш, унинг оқибати, сабаб ва омилларини бартараф этиш, коррупцион жиноятларни содир этганлик учун жазонинг мукаррарлиги тамойилини таъминлаш.

10. Манфаатлар тўқнашуви

10.1. Корхона ходимлари ўз хизмат вазифаларини бажаришда манфаатлар тўқнашувига сабаб бўладиган шахсий манфаатдорлик ҳолатларига йўлқўймасликлари керак.

Манфаатлар тўқнашуви Корхона ходимларининг шахсий манфаатлари уларнинг ўз хизмат вазифаларини холисона ва беғараз бажаришига таъсир кўрсатадиган ёки таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳолатларда пайдо бўлади.

10.2. Манфаатлар тўқнашуви юзага келган тақдирда ходим ўз раҳбарини дарҳол хабардор қилиши ёки Корхонада ўрнатилган алоқа каналларидан бирига тақдим этиши керак.

10.3. Корхона ходими ҳар қандай ҳолатларда ҳам ўз хизмат мавқеидан мумкин бўлмаган шахсий фойдани олиши мумкин эмас.

10.4. Корхона ходими лавозимга тайинланаётганда ва хизмат вазифаларини бажараётганда ўзининг хизмат вазифаларини зарур даражада бажаришига таъсир кўрсатадиган ёки таъсир кўрсатиши мумкин бўлган шахсий манфаатдорлигининг мавжудлиги ёки мавжуд бўлиши имконияти тўғрисида маълум қилиши шарт.

11. Контрагентлар ва учинчи шахслар билан ўзаро муносабатлар

11.1. Корхона контрагентлар ва учинчи шахслар билан муносабатларда:

- қонунийлик ва шаффофлик тамойилларига амал қилади;

- мазкур талабларга зид бўлган ҳамда коррупцией хавфни келтириб чиқарувчи ҳар қандай ҳатти-ҳаракатларни амалга оширмайди.

11.2. Корхонага контрагентларни, маҳсулот етказиб берувчилар ва пудратчилар танлаб олиш ва баҳолашнинг ҳаққоний, очик ва шаффоф жараёнини Ўзбекистон Республикасининг қонунчилиги ва Корхона ички меъёрий ҳужжатлари асосида таъминлайди.

11.3. Корхона амалдаги қонунчиликда назарда тутилган ҳолларда хайрия ва ҳомийлик қилиши мумкин. Бундай пайтда Корхона манфаатлар тўқнашувига йўлқўймаслиги, маблатларни қонунда ёки шартномада белгиланган мақсадлар учун самарали сарфланишини таъминлаши шарт, шунингдек, бу ҳақида баённома тузилиб, расмий веб-сайт орқали жамоатчиликка ошкор қилиниши мумкин.

12. Давлат идоралари, амалдорлари ва оммавий ахборот воситалари билан ўзароалоқалар

12.1. Корхона давлат идоралари, корхоналар ёки муассасалар ва давлат мансабдор шахслари билан ўзаро муносабатларни Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги талабларига мувофиқ равишда, корпоратив ва ишбилармонлик одоб-ахлоқининг юқори меъёрларига риоя қилган ҳолда амалга оширади.

12.2. Корхонаўз фаолиятида қўлланиладиган қонуний талабларга амал қилади, асоссиз имтиёзлар ва рақобатдош устунликларга эга бўлиш учун давлат амалдорларига ортикча таъсир кўрсатмайди.

12.3. Корхона бирон бир сиёсий ёки диний бирлашма ва ҳаракатларда қатнашмайди ва уларни қўллаб-қувватламайди. ҳудудида бирон бир сиёсий партия ёки номзод фойдасига ташвиқот олиб боришга, шунингдек, уларнинг диний қарашлари ва эътиқодларини тарқатишларига йўлқўйилмайди.

12.4. Корхонаўз фаолиятига таъсир қилиши мумкин бўлган баёнотлар ва вазиятларга изох беришга, шунингдек, ўзфаолиятитўғрисидаги маълумотларни очик манбаларда (оммавий ахборот воситаларида, Корхона веб-сайтида, ижтимоий тармоқлардаги расмий саҳифаларида ва бошқаларда) нашр этишга ҳақлидир.

Мурожаат ва мурожаатларга жавобларни мувофиқлаштириш Корхона Ахборот хизмати томонидан амалга оширилади.

13. Коррупционхуқуқбузарликлар тўғрисида хабар бериш

13.1. Корхона ходимлари ҳамда жисмоний ва юридик шахсларда ходимларнинг ҳатти-ҳаракатлари қонунийлигига, Кодексга риоя қилишига шубҳа туғилса, шунингдек, коррупция ва бошқахуқуқбузарлик ҳолатлари содир этишига гумон ёки содир этилганлиги ҳақида аниқ фактлар мавжуд бўлса, улар бу ҳақида раҳбариятга ҳамда Комплаенс хизматигатегишли алоқа каналлари орқали хабар беришлари мумкин.

Бундай мурожаатларни кўриб чиқишда Комплаенс хизматиходимлари муаллиф шахсининг сир тутилишини таъминлайди (қонунчиликда назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно).

Коррупцион ҳолат ҳақида мурожаат қилган Корхона ходими ҳимояга олинади ҳамда уни қасддан ишдан бушатиш, лавозимини пасайтириш, камситиш, босим ўтказиш ҳамда таъқиб қилиш каби ҳолатларга йўлқўйилмаслиги кафолатланади.

13.2. Корхона ходими томонидан коррупцион ҳолат ҳақида қасддан ёлғон маълумот тақдим этилиши Корхонада ўрнатилган Кодекснинг бузилиши деб баҳоланади ҳамда унга нисбатан ички идоравий ҳужжатларга мувофиқ тегишли интизомий жазо чораси қўлланилади.

13.3. Корхона коррупция фактлари тўғрисида виждонан хабар берган ходимлар, агар бу маълумотлар тасдиқланган бўлса, белгиланган тартибда рағбатлантирилиши мумкин.

14. Кодексни бузганлик учун жавобгарлик

14.1. Корхона ходими томонидан Кодекснинг бузилиши уни амалдаги қонунҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгарликка тортиш учун асос булиши мумкин.

14.2. Корхона ходими томонидан Кодексга риоя этилиши аттестациялар ўтказишда, юқори ва бошқа лавозимларга тайинлаш учун кадрлар захирасини шакллантиришда ҳисобга олинади.

14.3. Ушбу Кодекс нормаларининг бузилишлари Корхона Одоб-ахлоқ комиссияси томонидан кўриб чиқилади. Кўриб чиқиш натижалари бўйича интизомий ёки бошқача тарздаги қоида бузилишларининг мавжудлиги ёки йуклиги тўғрисида хулоса чиқарилади.

КорхонаБош директори қоидалар бузилишини содир этган ходимни жавобгарликка тортиш тўғрисида таклиф киритилади. Йўлқўйилган қоида бузилишининг характерини ҳисобга олган ҳолда, Одоб-ахлоқ комиссияси ходимга нисбатан огохлантириш билан чекланиши мумкин.

14.4. Корхона ходимлари ўзлари йўлқўйган қоида бузилиши, қоида бузилишининг кўриб чиқилиши жараёни ҳақида ахборотни олиш ва ўзини ҳимоя қилиш учун далилларни тақдим этиш, шунингдек, Корхонанинг қарорлари юзасидан белгиланган тартибда шикоят қилишҳуқуқига эга.

15. Яқуний қоидалар

15.1. Ушбу Кодекс амал киладиган ички меъёрий ҳужжатбўлиб, Корхона Бош директорининг буйруғи билан тасдиқланган вақтдан бошлаб кучга киради ва бекор қилингунга ёки янги таҳрири тасдиқлангунга қадар амал килади.

Қуйидаги ҳолатларда қайта кўриб чиқилади ва ўзгартиришлар амалга оширилади:

- ахлоқ -одоб борасидаги мавжуд амалиётларни қайта кўриб чиқишга зарурат туғилганда, Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги ёки етакчи халқаро амалиёт ўзгарганда;

- Корхонанинг стратегияси ва мақсадлари ўзгарганда;

- самарасиз чора-тадбирлар ва амалиётлар аниқланганда ва уларни такомиллаштиришга зарурат пайдо бўлганда;

- Корхонанинг ташкилий тузилмаси ёки фаолиятининг ўзига хос жиҳатлари ўзгарганда ва х.к.

15.2. Мазкур Кодексга ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш Корхона Бош директорининг буйруғи билан амалга оширилади.