

«Навоийуран» давлат корхонаси
Кузатув кенгашининг қарори билан
ТАСДИҚЛАНГАН
(24.12.2024 йилдаги 34-сон баённома)

APPROVED
by the decision of the Supervisory Board
of the State Enterprise «Navoiyuran»
(Protocol № 34, dated December 24, 2024)

“Навоийуран” давлат корхонаси ходимларининг ОДОБ-АХЛОҚ КОДЕКСИ	CODE OF ETHICS for employees of the State Enterprise "Navoiyuran"
Ушбу Одоб-ахлоқ кодекси (кейинги ўринларда – Кодекс) “Навоийуран” давлат корхонаси (кейинги ўринларда – “Корхона”) ходимлари ўзларининг фазилатлари билан бошқаларга ўрнатиб бўлиш, ҳуқуқбузарликнинг олдини олиш, уни содир этилишининг сабаб ва шарт-шароитларини бартараф этишга хизмат қилиши мақсадида ишлаб чиқилган. Кодекс «Навоийуран» давлат корхонасининг Кузатув кенгаши ва Бошқарув аъзолари ҳамда барча ишчи-ходимлари рўйи эътиборини одоб-ахлоқнинг этик меъёрларини белгилаб беради.	This Code of Ethics (hereinafter referred to as the Code) was developed in order for the employees of the State Enterprise "Navoiyuran" (hereinafter referred to as the "Enterprise") to set an example for others with their qualities, to prevent crime, and to eliminate the causes and conditions of its commission. The code defines the ethical standards of conduct followed by the members of the Supervisory Board and the Management of the State Enterprise "Navoiyuran" as well as all employees.
1-боб. Умумий қоидалар	Chapter 1. General rules
1. Ушбу кодекс корхона ходимларининг меҳнат вазифаларини бажариш, иш ва жамоат жойларида кодексда назарда тутилган талабларга рўйи эътибор, ҳар бир ходим эгаллаб турган лавозимидан қатъий назар, корхона ходимларининг касбий одоб-ахлоқининг умумий принциплари, ҳуқуқдорининг асосий мезони ҳисобланиб, ишчи-ходимлар томонидан унда қўйилган талаблар бажарилиши ҳамда рўйи эътибори мажбурий ҳусусиятга эга.	1. This code is considered as the main criteria for the performance of the labor duties of the employees of the Enterprise, compliance with the requirements stipulated in the code in work and public places, regardless of the position held by each employee, the general principles of professional ethics and behavior of the employees of the Enterprise, and it is set by the employees. compliance with requirements is mandatory.
2. Мазкур кодекс корхона ходимлари томонидан ўзларининг фазилатлари билан бошқаларга ўрнатиб бўлиш, ҳуқуқбузарликнинг олдини олиш, уни содир этилишининг сабаб ва шарт-шароитларини бартараф этишга хизмат қилади. Ходимларнинг юксак ҳуқуқий онгга эга бўлиши билан бир қаторда, Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Қонунлари, норматив ҳуқуқий ҳужжатларига қатъий рўйи қилишини назарда тутди.	2. This code serves to set an example for others by the employees of the Enterprise with their qualities, to prevent violations, and to eliminate the causes and conditions of their commission. In addition to having a high legal awareness of employees, it provides for strict compliance with the Constitution, Laws, and normative legal documents of the Republic of Uzbekistan.
3. Корхонанинг барча ишчи-ходимлари, шу жумладан, ишга қиратилган ҳар бир шахс Одоб-ахлоқ кодекси билан расмий тарзда таништирилиши шарт.	3. All employees of the Enterprise, including every person entering the workforce, must be formally introduced to the Code of Ethics.
4. Корхонанинг ҳар бир ходими амалдаги тегишли қонун ҳужжатлари ва мазкур Одоб-ахлоқ кодекси талабларига қатъий рўйи этишлари шарт.	4. Every employee of the Enterprise must strictly comply with the requirements of the applicable legal documents and this Code of Ethics.

5. Корхонанинг ҳар бир таркибий тузилмасида “Одоб-ахлоқ комиссияси” таркиби тасдиқланади. Ушбу комиссия кодекс талаблари ижросини жойларда таъминлаб боради.	5. The composition of the "Ethics Commission" is approved in each structural division of the Enterprise. This commission ensures the implementation of the requirements of the code on the ground.
6. Мазкур кодекснинг мақсадлари учун қуйидаги асосий тушунчалар ва атамалардан фойдаланилади: фаворитизм – корхона ходими бошқа шахс ва (ёки) шахслар гуруҳи манфаатларига қараганда битта шахс ва (ёки) шахслар гуруҳи манфаатларига устувор аҳамият қаратиши, кадрларни танлаш, жойлаштириш, лавозимини кўтариш, мукофот пули бериш, давлат мукофотларига тавсия этиш, таътил бериш ёки сиҳатгоҳлар 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 эътироф 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 субъектив, имтиёзли ва ноҳолис муносабат шаклидаги шахсий манфаатдорлиги;	6. For the purposes of this code, the following basic concepts and terms are used: favoritism - when an employee of an enterprise gives priority to the interests of one person and (or) group of persons over the interests of another person and (or) group of persons, selection, placement, promotion of personnel, awarding of bonus money, recommendation for state awards, granting vacation or health care and foreign non-compliance with procedures in situations related to sending on trips, applications, as well as establishing a sequence in the review of work and duty schedules. cronyism (a form of favoritism based on friendly relations) – use of authority and/or reputation in order to provide illegal benefits to friends or trusted persons; nepotism (acquaintance, nepotism, favoritism based on kinship ties) - use of authority and (or) influence in order to give illegal benefits to one's close relatives or friends, as well as calculating unjustified rewards to close relatives and (or) friends, business interests recruiting and appointing close relatives and friends to their detriment; localism - working only for local interests. In this case, recruiting, rotating or assigning a person to a position regardless of whether he meets the qualification requirements for the position due to his descent (representing a noble or famous dynasty and the fact that he is recognized by the public) and the service position held by his close relatives; nepotism - personal interest of an enterprise employee in the form of subjective, privileged and biased attitude towards third parties based on belonging to the same dynasty;

шафелик – корхона ходимининг лавозими юкорироқ 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; коррупция – шахснинг ўз мансаб ёки хизмат мавқеидан шахсий манфаатларини ёхуд ўзга шахсларнинг манфаатларини кўзлаб моддий ёки номоддий наф олиш мақсадида қонунга ҳилоф равишда фойдаланиши, худди шунингдек, бундай нафни қонунга ҳилоф равишда тақдим этиш; манфаатлар тўқнашуви – корхона ходимининг шахсий (бевосита ёки билвосита) манфаатдорлиги шахснинг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир кўрсатаётган ёхуд таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳамда шахсий манфаатдорлик билан фуқароларнинг, ташкилотларнинг, корхонанинг ёки давлатнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари ўртасида қарама-қаршилик юзага келаётган ёки юзага келиши мумкин бўлган вазият; ходим – корхона билан меҳнат муносабатларига киришган жисмоний шахс; мансабдор шахс – доимий, вақтинча ёки махсус ваколат бўйича тайинладиган ёки сайладиган, мулк шаклидан қатъий назар корхоналарда, ваколатхона, филиалда ташкилий-бошқарув, маъмурий-ҳўжалик вазифаларини амалга оширадиган ва юридик аҳамиятга эга ҳаракатларни содир этишга ваколат берилган шахс; корхона бўлинмалари – корхонанинг тасдиқланган ташкилий тузилмасига асосан корхона (марказий аппарати) нинг хизматлари, бошқармалари, бўлимлари, гуруҳлари; корхона тузилмалари – корхонанинг тасдиқланган ташкилий тузилмасига кўра, корхона бошқарувига бевосита ёки билвосита бўйсунадиган кон бошқармалари, цехлари, марказлари, базалари ҳамда ваколатхоналари; корхона раҳбарлик лавозимлари – корхона	patronage - the protection of an employee of the enterprise by another employee with a higher position in the form of creating favorable working conditions, standing up for him; close relatives - persons related to each other or closely related, i.e. parents, biological and adopted brothers, sisters, spouse, children (including adopted children), grandparents, grandchildren, as well as husband ((wife's) parents, biological and adopted cousins, sisters; corruption - illegal use of a person's position or official position for personal interests or the interests of other persons for material or immaterial benefits, as well as illegal presentation of such benefits; conflict of interest - the personal (direct or indirect) interest of an employee of the enterprise affects or may affect the proper performance of the person's official or service obligations, and a conflict between the personal interest and the rights and legal interests of citizens, organizations, enterprises, or the state occurs or occurs. a possible situation; employee - a natural person who entered into labor relations with the enterprise; official - a person who is appointed or elected on a permanent, temporary or special authority, who performs organizational-management, administrative-economic tasks in enterprises, representative offices, branches and is authorized to perform legally significant actions, regardless of the form of ownership; enterprise divisions - services, departments, groups of the enterprise (central apparatus) based on the approved organizational structure of the enterprise; enterprise structures - mining departments, workshops, centers, bases and representative offices directly or indirectly subordinated to the management of the enterprise according to the approved organizational structure of the enterprise; management positions of the enterprise -
--	---

Бош директори ва ўринбосарлари, Бошқарув аъзолари, директорлар, корхона аппарати бўлинмалари, корхона тузилмалари, бўлим, хизмат, бюро, лаборатория, марказ, гуруҳ, цех, база раҳбарлари ҳамда уларнинг ўринбосарлари; ходимнинг шахсий манфаати — ходим томонидан ўз хизмат вазифаларини бажаришда унинг яқин қариндоши, унга алоқадор бўлган тижорат ташкилотларининг вакиллари ёки акциядорлар 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 олиши; ходимларнинг одоб-ахлоқи — ходимлар эгаллаб турган лавозимидан қатъий назар риоя қилиши шарт бўлган касбий хизмат одоб-ахлоқ нормалари, принциплари ва қоидалари ҳамда ҳуқ-атворнинг умумий йиғиндиси; иш жараёнидаги меҳмондўстлик белгилари — ходимларнинг иш 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; таъқиб қилиш — жамоада ходимни таъқиб қилиш шаклида, одатда уни кейинчалик ишдан бўшатиш мақсадида психологик таъқиб ўтказиш; таниш-билишчилик — ходим томонидан ўзининг қариндошлари ёки дўстларига асоссиз имтиёзлар бериш мақсадида лавозим ваколатларидан фойдаланиш ва (ёки) бошқа шахсларга таъсир ўтказиш; дабдабозлик — ўзининг мулки, даромади ва мансабини халққа кўз-кўз қилиш натижасида ўзига ва корхонага нисбатан нафрат уйғотиш, шу билан бирга, корхона имиджига салбий фикрларни вужудга келтириш; шуҳратпарастлик — шон-шуҳрат кетидан қувишда намён бўладиган ахлоқий иллат бўлиб, доимо атрофдагилар ва жамиятнинг диққат марказида туришга, сохта обрў қозонишга, машҳурликка интилишга, ўзини бошқалардан баланд тутишга, бунинг	general directors and deputies of the enterprise, members of the Management Board, directors, divisions of the enterprise apparatus, enterprise structures, department, service, bureau, laboratory, center, group, shop, base heads and their deputies; employee's personal interest - funds, tangible or intangible values, other property, wealth and other property, which may affect the employee's proper performance of his official duties or service obligations by his close relatives, representatives of commercial organizations related to him, or shareholders in the performance of his official duties. receiving personal benefits in the form of benefits; ethics of employees - a general set of norms, principles and rules of professional service ethics and behavior that employees must follow regardless of the position they hold; signs of hospitality in the work process - the actions of employees in the course of work by other persons in their interest, related to the reimbursement of lunch, dinner, transportation, accommodation and other expenses; gift - any property given to employees free of charge; persecution - in the form of persecution of an employee in the team, usually him psychological persecution for the purpose of subsequent dismissal; familiarity - use of official powers and (or) influencing other persons by an employee in order to give unjustified benefits to his relatives or friends; ostentatiousness - as a result of flaunting one's property, income and position to the public, arousing hatred towards oneself and the enterprise, at the same time, creating negative thoughts about the image of the enterprise; ambition is a moral vice that manifests itself in the pursuit of fame, always being in the center of attention of those around and society, seeking false reputation, popularity, holding oneself higher than others, as a result of which one does not consider the moral requirements of society
---	--

натijasида жамиятнинг ахлокий талаблари билан индивид сифатида ўз биологик ва маънавий интеллектуал имкониятлари билан мутлақо ҳисоблашмайдиган ижтимоий нафс бандасига айлантириб қўядиган, мавжуд воқеликни атрофидагиларнинг ўзига бўлган асл муносабатини ҳақиқий баҳолай олмайдиган, ҳаётдаги ўз инсоний вазифасини т бажармай қўядиган, манман, мактанчок кишига айлантирадиган, фақат ном чиқаришни келтириб чиқарувчи ҳолат; гуруҳбозлик – икки ёки ундан ортиқ ходимлар томонидан ўз манфаатларини кўзлаб, жамиятнинг қонуний қарорларини қабул қилинишига салбий таъсир ўтказиш, шу жумладан, гуруҳ манфаатларини кўзлаб ходимларни ишга қабул қилиш, лавозимини кўтариш, асоссиз рағбатлантириш ва устамалар белгилаш (оширувчи коэффициент), хизмат вазифаларини ходимлар ўртасида нотўғри тақсимлаш; маишатбозлик – ходимнинг ўзига бошқача тарзда таъсир қиладиган (гиёҳвандлик воситалари, тақиқланган ҳар хил турдаги психотроп моддалар ва бошқа) воситаларга берилиши, шу билан бирга аёллар қуршовида кўнгил хушлик ўтказиш (аёл ходималар учун бунинг акси); ичкиликбозлик – спиртли ичимликларга муккасидан кетиш ёки сурункали меъёрдан ортиқ (ўзини бошқариш қобилиятини йўқотиш даражасида) истеъмол қилиш.	and one's own biological and spiritual intellectual capabilities as an individual. a condition that turns the social ego into a slave, cannot truly evaluate the true attitude of those around him, does not fulfill his human duty in life, turns him into a conceited, boastful person, and causes only name-calling; factionalism - by two or more employees seeking their own interests and negatively influencing the adoption of legal decisions of the society, including hiring employees for the interests of the group, promoting them, setting unjustified incentives and bonuses (increasing coefficient), incorrect assignment of duties between employees' distribution; cohabitation - giving the employee to drugs that affect him in a different way (narcotic drugs, various prohibited psychotropic substances, etc.), at the same time having fun in the enterprise of women (the opposite is true for female employees); alcoholism - alcohol abuse or chronic excessive consumption (at the level of loss of self-control).
2-боб. Ходимлар хулқ-атворининг асосий принциплари ва қоидалари	Chapter 2. Basic principles and rules of employee behavior
7. Корхона ходимлари ўз касбий фаолиятини қуйидаги принциплар асосида амалга оширишлари керак: -қонунийлик; -фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликлари ҳамда қонуний манфаатларининг устуворлиги; -ватанпарварлик ва хизмат бурчига фидойлик; -давлат ва жамият манфаатларига содиқлик; -адолатлилик, ҳалоллик ва холислик; -манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик; -очиқлик, шаффофлик ва принципиаллик; -коррупцияга тоқатсизлик; -профессионаллик ва лаёқатлилик; -самарадорлик ва тежамкорлик; -мансаб ваколатларини суиистеъмол қилмаслик; -хизмат сирини қатъий сақлаш.	7. Employees of the Enterprise should perform their professional activities based on the following principles: - legality; - the priority of rights and freedoms and legal interests of citizens; - devotion to patriotism and duty; - loyalty to the interests of the state and society; - fairness, honesty and impartiality; - avoiding conflict of interests; - openness, transparency and principle; - intolerance to corruption; - professionalism and competence; - efficiency and economy; - not to abuse official powers; - strict maintenance of service secrecy.
8. Ходимлар томонидан манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари ва уни тартибга солиш	8. Cases of conflict of interest by employees and the process of its regulation are defined in the

жараёни корхонада манфаатлар тўқнашувини бошқариш тартиби тўғрисидаги ички идоравий ҳужжатда белгилаб қўйилади.	internal departmental document on the procedure for managing conflict of interest in the Enterprise.
9. Корхона ходимлари қуйидагиларга мажбур: - хизмат вазифаларини бажаришда Одоб-ахлоқ принциплари ва талабларига қатъий риоя этиш; - ўз хизмат вазифаларини виждонан, юксак касбий даражада бажариш; - раҳбарият, юқори органларнинг ўз ваколатлари доирасида қабул қилган қарорлари ҳамда берган топшириқларини ўз вақтида ва сифатли бажариш; - ходимнинг бевосита раҳбаридан юқори турувчи раҳбарнинг берган топшириқларини амалга ошираётганлиги бўйича бевосита раҳбарини хабардор қилиш; - ўз фаолиятини лавозим йўриқномаси ва ички ҳужжатларда белгиланган лавозим ваколатлари доирасида амалга ошириш; - ўз хизмат вазифаларини бажаришда бирон бир шахслар, гуруҳлар ёки ташкилотларга ён босмаслик ва устунлик бермаслик, уларнинг таъсиридан мустақил бўлиш, фуқароларнинг ҳуқуқлари, мажбуриятлари ҳамда қонуний манфаатларини ҳисобга олиш, камситиш ҳолатларига йўл қўймаслик; - ўз хизмат вазифаларини бажаришига тўсқинлик қилувчи бирор-бир шахсий, мулкӣй ва бошқа манфаатларнинг таъсири билан боғлиқ бўлган хатти-ҳаракатларга барҳам бериш; - норматив-ҳуқуқӣй ҳужжат ҳамда идоравий ҳужжатларда белгиланган чеклашлар ва тақиқларга риоя қилиш, ўз хизмат вазифаларини оғишмай бажариш; - ўз хизмат фаолиятига бирор-бир таъсир кўрсатиш имкониятига барҳам бериш; - Ўзбекистон Республикаси ва бошқа давлатлар халқларининг урф-одатлари, анъаналарини ҳурмат қилиш, турли этник, ижтимоӣй гуруҳлар, конфессияларнинг маданий ҳамда бошқа хусусиятларини ҳисобга олиш, ижтимоӣй барқарорлик, миллатлараро, конфессиялараро тотувликка қўмаклашиш; - корхона ишчи-ходимлари ва бошқа шахсларни жинси, ирки, миллати, тили, дини, эътиқоди, ижтимоӣй келиб чиқиши ва ижтимоӣй мавқеи бўйича камситмасликка; - ўзларининг лавозим вазифаларини виждонан бажаришда шубҳа пайдо қилиши мумкин бўлган хулқ-атвордан ўзини тийиш, шунингдек, ўз обрўсига ёки корхонанинг нуфузига зарар етказишга қодир бўлган вазиятларга йўл қўймаслик; - фуқароларнинг шаъни ва кадр-қимматиға қарши, бошқа шахсни шарманда қиладиган уйдирмалар тарқатмаслик; - корхона ва унинг раҳбарияти нуфузига	9. Employees of the Enterprise are obliged to: - strict adherence to the principles and requirements of ethics in the performance of official duties; - perform one's official duties conscientiously and at a high professional level; - timely and high-quality execution of the decisions and assignments made by the Management, higher bodies within their powers; - to notify the immediate supervisor of the employee about the implementation of the tasks assigned by the superior superior; - perform their activities within the scope of the position's powers specified in the job instructions and internal documents; - not favoring or favoring any persons, groups or organizations in the performance of their official duties, being independent from their influence, taking into account the rights, obligations and legal interests of citizens, not allowing situations of discrimination; - to stop the actions related to the influence of any personal, property and other interests that prevent him from performing his official duties; - to comply with the restrictions and prohibitions specified in the regulatory legal document and departmental documents, to perform one's official duties without deviation; - to eliminate the possibility of influencing one's service activities; - respecting the customs and traditions of the peoples of the Republic of Uzbekistan and other countries, taking into account the cultural and other characteristics of different ethnic and social groups, confessions, promoting social stability, inter-ethnic and inter-confessional harmony; - not to discriminate against the employees of the Enterprise and other persons on the basis of gender, race, nationality, language, religion, belief, social origin and social status; - to refrain from behavior that may raise doubts about the conscientious performance of their official duties, as well as to avoid situations that can harm their reputation or the prestige of the Enterprise; - not to spread fabrications against the honor and dignity of citizens, which shame another person; - not to distribute inaccurate (unfounded)

салбий таъсир кўрсатадиган ҳамда аниқ бўлмаган (асосланмаган) хабарларни оммавий ахборот воситалари ёки ижтимоий тармоқларда тарқатмаслик; -хизмат мавқеидан корхона, бошқа ташкилотлар, уларнинг мансабдор шахслари, шунингдек, фуқаролар фаолиятига ноқонуний таъсир кўрсатиш учун фойдаланмаслик; -оммавий ахборот воситалари ходимлари билан муносабатда ваколатига кирмайдиган ёки аниқ маълумотга эга бўлмаган вақтда корхонанинг ахборот пиар хизмати билан биргаликда жавоб беришини маълум қилиши; -корхонага тааллуқли хабарлар ва хизмат ахборотларини тақдим қилишнинг белгиланган қоидаларига риоя этиш; -хизмат сафарлари, назорат тадбирлари давомида меҳнат фаолияти билан боғлиқ бўлган ҳар қандай турдаги сарф-харажатларни бошқа шахслар ҳисобидан амалга оширмаслик; -чет эл фуқаролари билан мулоқотга киришишда корхона манфаатларига путур етказадиган маълумотларни ошкор этмаслик; -бириктирилган хизмат компютери ҳамда электрон ташувчиларидаги хизматга оид маълумотларнинг хавфсиз сақланишини таъминлаш ва уларни бошқа шахсларга тарқатилишини олдини олиш чораларини кўриш; -жамоада соғлом маънавий муҳитни сақлаш чораларини кўриш; -меҳнат ва ижро интизоми, ички тартиб қоидаларига, шунингдек, телефонда сўзлашиш ва кийиниш маданиятига қатъий риоя этиш.	messages in mass media or social networks that have a negative impact on the reputation of the Enterprise and its Management; - not to use the official position to illegally influence the activities of the Enterprise, other organizations, their officials, as well as citizens; - informs that the Enterprise will respond together with the information PR service when it is not within its competence or does not have specific information in dealing with mass media employees; - compliance with the established rules for providing messages and service information related to the Enterprise; - not to spend any kind of expenses related to work during business trips, control measures at the expense of other persons; - not to disclose information that harms the Enterprise's interests when communicating with foreign citizens; - to ensure the safe storage of service-related information on the attached service computer and electronic carriers and to take measures to prevent their distribution to other persons; - taking measures to maintain a healthy moral environment in the team; - strict adherence to labor and performance discipline, rules of internal order, as well as the culture of speaking on the phone and dressing.
10. Корхона ходимлари куйидагиларга ҳақли эмас: -мансаб ваколатларини сиёсий партиялар, жамоат бирлашмалари ва уларнинг органлари ҳам бошқа ташкилотларнинг манфаатлари йўлида амалга ошириш; -ўз хизмат мавқеини суиистеъмол қилган ҳолда фуқаролар, жамият ва давлатнинг қонуний манфаатларига зарар етказиш орқали шахсий фойдани олишга.	10. Enterprise employees are not entitled to: - exercise of official powers in the interests of political parties, public associations and their bodies, as well as other organizations; - to obtain personal profit by abusing the official position, harming the legitimate interests of citizens, society and the state.
11. Сиёсий, иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқлик, шунингдек, шахсий важлар ва бошқа субъектив сабаблар корхона ходимларининг қонун ҳужжатлари талабларини ҳамда Одоб-ахлоқ кодексини бузиши учун асос бўла олмайди.	11. Political, economic expediency, as well as personal reasons and other subjective reasons cannot be the basis for the employees of the Enterprise to violate the requirements of legal documents and the Code of Ethics.
12. Корхона ходимларига ўз хизмат вазифаларини бажариши муносабати билан бирор-бир моддий бойликларни олиш ёхуд жисмоний (ёки юридик) шахслардан бошқача наф кўриш тақиқланади.	12. Employees of the Enterprise are prohibited from receiving any material wealth or benefiting from physical (or legal) persons in connection with the performance of their official duties.
13. Корхона ходимлари ўз раҳбарини ёхуд ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органларни уларни	13. Employees of the Enterprise should promptly and promptly inform their manager or law

хуқуқбузарликлар содир этишга оғдириш мақсадида, бирор-бир шахсларнинг қилган мурожаатларининг барча ҳолатлари тўғрисида, шунингдек, бошқа давлат хизматчилари томонидан содир этилган хуқуқбузарликларнинг ўзларига маълум бўлган ҳар қандай ҳолатлари ҳақида ўз вақтида, тезкор хабардор этиши шарт.	enforcement agencies about all cases of appeals made by individuals, as well as about any cases known to them of violations committed by other civil servants, in order to divert them from committing offenses. a must
14. Корхона раҳбарлик лавозимларига тайинланган ходимлар қўл остидагиларнинг қонунчиликнинг бузилиши фактлари тўғрисида мурожаат қилганлиги муносабати билан ёхуд билдирилган танқидий фикрлари учун, ишдан бўшатилишига ёки таъқиб қилинишига йўл қўймаслигини таъминлаши керак.	14. The Enterprise must ensure that employees assigned to Management positions are not fired or persecuted for reporting violations of the law or for expressing critical opinions.
15. Корхона ходимлари касбий фаолияти давомида ўзларига маълум бўлган ахборотнинг сақланишини ва махфийлигини таъминлаш юзасидан барча чораларни кўришлари шарт, уларнинг ошкор этилганлиги учун қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгардир. Ходим корхонадан ишдан бўшатиладиган сўнг, у корхонада ишлаган даврда олган махфий маълумотлардан келгусида фойдаланмаслик мажбуриятини сақлаб қолади.	15. Employees of the Enterprise must take all measures to ensure the preservation and confidentiality of information known to them during their professional activities, and are responsible for their disclosure in accordance with the procedure established by law. After the employee is dismissed from the Enterprise, he retains the obligation not to use the confidential information obtained during his employment in the Enterprise in the future.
16. Корхона раҳбарлик лавозимларига тайинланган раҳбар: -манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш ва уларни тартибга солиш юзасидан ўз вақтида чора-тадбирлар кўриши керак; -коррупциянинг олдини олиш чораларини кўриши, шунингдек, коррупцияга қарши курашишда фаол қатнашадиган ходимларни ҳимоя қилиш ва рағбатлантириш бўйича чоралар кўриш; -ходимларни самарали бошқариши, ўзига ишониб топширилган корхона мулкига ва молиявий маблағларга эҳтиёткорлик ҳамда тежамкорлик билан муносабатда бўлиши шарт. -раҳбар ўзига бўйсунувчи, хизматдаги ҳуқуқ-атвори принциплари ва қоидаларини бузаётган ходимларнинг хатти-ҳаракатларига (ҳаракатсизлигига) йўл қўйилмаслиги чораларини кўрмаганлиги учун жавоб беради. -корхона раҳбарлик лавозимларига тайинланган раҳбар ўзига бўйсунувчи ходимларга нисбатан юқори профессионализм, софлик ва адолатда ўрнатилган бўлиши, жамоасида маънавий-психологик муҳит шаклланишига қўмаклашиши лозим. У бўйсунувчи ходимлардан уларнинг хизмат вазифалари доирасидан чиқиб кетадиган топшириқларни бажаришини талаб қилмаслиги, қўл остидаги ёки бўйсунувдаги ходимлар билан ишқий муносабатда бўлмаслиги, шунингдек, қонунга	16. The Head appointed to the Management positions of the Enterprise: - must take timely measures to prevent and regulate conflicts of interest; - take measures to prevent corruption, as well as take measures to protect and encourage employees who actively participate in the fight against corruption; - must effectively manage employees, treat the Enterprise's property and financial resources entrusted to him with care and economy. - the leader is responsible for not taking measures to prevent the behavior (inaction) of employees who are subordinate to him, violating the principles and rules of service behavior. - the leader appointed to the leadership positions of the Enterprise should be an example of high professionalism, purity and justice for subordinates, and should help to create a moral and psychological environment in his team. He should not require subordinates to perform tasks that go beyond the scope of their official duties, have romantic relationships with subordinates or subordinates, and should not encourage them to commit illegal acts.

хилоф хатти-ҳаракатларни содир этишга ундамаслиги керак. -корхона раҳбарлик лавозимларига тайинланган раҳбар кадрларни қариндошлик, ҳамшаҳарлик ёки шахсий садоқат белгилари бўйича танлаш ва жой-жойига қўйиш ҳолатларига йўл қўймаслиги керак. У гуруҳбозлик, маҳаллийчилик, фаворитизм, шафелик, уруғ-аймоқчилик, непотизм, кронизм кўринишларининг, шунингдек, ўз хизмат вазифаларини бажариш жараёнида бошқа салбий омилларнинг қатъий равишда олдини олиши лозим; -раҳбарлар бўйсунувидаги ходимларига қўпол муомалада бўлиши, ҳақорат қилиши, шахсиятига тегиши, уларга асоссиз танбеҳ бериши ёки айблаши ҳамда камситиши мумкин эмас.	- the Enterprise should not allow cases of selection and placement of Management personnel appointed to leadership positions based on kinship, compatriotism or personal loyalty. He must strictly prevent groupism, localism, favoritism, favoritism, nepotism, cronyism, and other negative factors in the course of performing his duties; - Managers are not allowed to be rude to their employees, insult them, touch their personalities, reprimand or accuse them without reason, and belittle them.
17. Корхона ходимлари ўзларининг лавозим ҳуқ-атвори билан жамоада бошқа ходимлар билан ўзаро ишчанлик ва амалий ҳамкорлик қарор топишига даъват этиши лозим.	17. Employees of the Enterprise should encourage mutual cooperation and practical cooperation with other employees in the team with their professional behavior.
18. Корхона ходимлари хушмуомала, илтифотли, одобли, эътиборли бўлиши шарт. Қўполлик қилмаслиги, одамларнинг шаъни ва кадр-кимматини камситмаслиги, уларга асоссиз психологик таъсир кўрсатиш ҳолатларига йўл қўймаслиги керак. Оиласида соғлом муҳитни таъминлаб, оила аъзоларига доимий ғамхўр бўлиш, фарзандларида ватанпарварлик ва бошқа юксак ахлоқий фазилатларни шакллантириши лозим.	18. Employees of the Enterprise must be courteous, polite, considerate. He should not be rude, demean people's honor and dignity, and not allow situations of unreasonable psychological influence on them. It is necessary to provide a healthy environment in the family, to take care of the family members, to form patriotism and other high moral qualities in their children.
19. Меҳнат вазифаларини бажариш чоғида иш шароитлари ва хизмат тадбирларининг шаклига боғлиқ ҳолда ходимларининг ташқи кўриниши фуқароларнинг корхонага нисбатан ҳурмат билан муносабатда бўлишига ёрдам бериши, умумий қабул қилинган иш услубига мувофиқ бўлиши, улар расмийлиги, вазминлиги, тартиблилиги билан бошқалардан ажралиб туриши керак.	19. Depending on the working conditions and the form of service events, the appearance of the employees during the performance of work duties should help citizens to treat the Enterprise with respect, should be in accordance with the generally accepted work style, and should be distinguished from others by their formality, restraint, and orderliness.
20. Корхона ходимларининг ишга атрофдагиларнинг алоҳида эътиборини тортадиган кийимда (<i>расмий бўлмаган очиқ, тор ва калта кийиниш, шунингдек корхона ва миллий анъаналаримизга зид бўлган гояларни тарғиб қилувчи ёки бошқа кийимларда кийиниш</i>) ва спорт кийимида бўлишлари ҳамда кўп миқдордаги тақинчоқларни тақиб келишлари тақиқланади. Корхона томонидан махсус кийим бош ажратилган бўлса, иш вақтида шу кийимда бўлиши шарт.	20. It is forbidden for employees of the Enterprise to come to work in clothes that attract the attention of others (<i>unofficial open, tight and short clothes, as well as wearing clothes that promote ideas that are contrary to our Enterprise and national traditions</i>), sports clothes, and wearing a large amount of jewelry. If special clothing is allocated by the Enterprise, it is mandatory to wear this clothing during working hours.
21. Корхона ходимлари давлат ва жамият манфаатлари йўлида ўтказиладиган йиғилишлар (шу билан бирга, видеоселектор, конференция, суҳбат, учрашув, семинар, ва бошқалар)да ўзини расмий, камтар, интизомли тутган ҳолда мобил телефонда сўзлашиши ва	21. Employees of the Enterprise are prohibited from talking on mobile phones and talking to others in an official, modest, disciplined manner during meetings held in the interests of the state and society (including video selector, conference, interview, meeting, seminar, etc.). Must be

ён атрофидагилар билан суҳбатлашиши тақиқланади. Йиғилишларда раҳбар ва ходимларга нисбатан ҳурмат муносабатида бўлиши лозим.	respectful to leaders and employees in meetings.
22. Корхона ходимлари иш вақтидан ташқари вақтда умумий қабул қилинган одоб-ахлоқ нормаларига риоя этишлари, ғайриижтимоий хатти ҳаракатларга йўл қўймаслиги керак.	22. Employees of the Enterprise should observe the generally accepted norms of etiquette and should not allow antisocial behavior during non-working hours.
3-боб. Манфаатлар тўқнашуви	Chapter 3. Conflict of interest
23. Корхона ходимлари ўз хизмат вазифаларини бажаришда манфаатлар тўқнашувига сабаб бўладиган шахсий манфаатдорлик ҳолатларига йўл қўймасликлари керак.	23. Employees of the Enterprise should not allow situations of personal interest that cause a conflict of interest in the performance of their official duties.
24. Манфаатлар тўқнашуви корхона ходимларининг шахсий манфаатлари уларнинг ўз хизмат вазифаларини ҳолисона ва беғараз бажаришига таъсир кўрсатадиган ёки таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳолатларда пайдо бўлиши мумкинлигини барча чуқур англаши шарт.	24. Conflicts of interest must be fully understood by all employees of the Enterprise in cases where their personal interests affect or may affect the objective and impartial performance of their duties.
25. Корхона ходимларининг шахсий манфаатдорлиги уларнинг шахсан ўзи ёки яқин қариндошлари, шунингдек, улар яқин ёки ишбилармонлик муносабатларида бўладиган бошқа шахслар учун ҳар қандай наф кўриш ёки афзалликларга эга бўлишни ўз ичига олади.	25. The personal interest of the employees of the Enterprise includes having any benefits or advantages for them personally or for their close relatives, as well as for other persons with whom they have close or business relations.
26. Манфаатлар тўқнашуви юзага келган тақдирда корхона ходимлари ўз раҳбари ёки коррупцияга қарши курашиш ички назорат тузилмаси ёхуд тегишли органларни дарҳол хабардор қилиши керак.	26. In the event of a conflict of interest, the Enterprise's employees must immediately notify their supervisor or the internal control structure for combating corruption or relevant bodies.
27. Манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги тўғрисидаги маълумотни олган раҳбар уни тартибга келтириш бўйича ўз вақтида чоралар кўриши шарт.	27. The Head who receives information about the existence of a conflict of interest must take timely measures to put it in order.
28. Корхона ходимлари ўзларининг лавозим вазифаларини зарур даражада бажаришига ёки уларга зарар етказиши мумкин бўлган фаолиятни амалга оширмаслиги, шунингдек, ўз хизмат мавқеидан фойдаланиб мумкин бўлмаган шахсий фойдани олмаслиги керак.	28. Employees of the Enterprise should not carry out activities that may harm them, as well as not receive personal benefits that cannot be obtained by using their official position.
29. Корхона ходимлари лавозимга тайинланаётганда ва лавозим вазифаларини бажараётганда ўзининг лавозим вазифаларини зарур даражада бажаришига таъсир кўрсатадиган ёки таъсир кўрсатиши мумкин бўлган шахсий манфаатдорлигининг мавжудлиги ёки мавжуд бўлиши имконияти тўғрисида маълум қилиши шарт.	29. Employees of the Enterprise, when being appointed to a position and performing their duties, must inform about the existence or possibility of existence of their personal interest that affects or may affect the performance of their duties at the necessary level.
30. Корхона Кузатув кенгашининг аъзоси бўлган давлат хизматчилари ҳар доим корхона манфаатларини кўзлаб ҳаракат қилишлари лозим. Бу уларнинг давлат хизматчилари сифатидаги фаолияти Кузатув кенгаши аъзоси сифатидаги бевосита вазифаларини бажаришга	30. Civil servants who are members of the Supervisory Board of the Enterprise must always act in the interest of the Enterprise. This should not affect their activities as civil servants and the performance of their direct duties as members of the Supervisory Board.

таъсир қилмаслиги керак.	
4.боб. Бизнес ҳамкорлар ва етказиб берувчилар билан муносабатлар	Chapter 4. Relations with business partners and suppliers
31. Корхона учун ишонч ва шаффофликка асосланган бизнес алоқалари жуда муҳимдир. Бизнес ҳамкорлар ва етказиб берувчилар корхонанинг бизнес юритиш қобилияти учун жуда муҳим ҳисобланади, аммо уларнинг ҳаракатлари инсонларга зарар етказиши ёки бунга ҳисса қўшиши ёхуд корхонани обрўсизлантириши, ҳар қандай хавф-хатарларга дучор қилиши мумкин эмас.	31. Business relations based on trust and transparency are very important for the Enterprise. Business partners and suppliers are critical to the Enterprise's ability to do business, but their actions may not cause or contribute to harm to people or bring the Enterprise into disrepute or expose it to any risks.
32. Корхонанинг бизнес ҳамкорлари ва етказиб берувчилари амалдаги қонунчиликка риоя қилишлари, халқаро миқёсда тан олинган инсон ҳуқуқларини ҳурмат қилишлари ва жамиятда ёки у билан ишлашда ушбу кодексда белгиланган талабларга жавоб берадиган ахлоқий меъёрларга риоя қилишлари зарур.	32. The Enterprise's business partners and suppliers must comply with applicable laws, respect internationally recognized human rights, and adhere to ethical standards that meet the requirements set forth in this code in society or when working with it.
33. Ҳар қандай ишбилармонлик муносабатларини ўрнатишдан олдин корхонанинг бизнес юритиш ва ахлоқ қоидаларига бўлган талаблари бизнес ҳамкорлар ва етказиб берувчиларга етказилиши лозим. Бизнес ҳамкор ёки етказиб берувчи томонидан ҳар қандай ҳуқуққа ҳилоф хатти-ҳаракатларни корхонанинг алоқа каналлари орқали хабар қилиши керак.	33. Before establishing any business relationship, the Enterprise's business conduct and ethics requirements should be communicated to business partners and suppliers. A business with any illegal behavior by a partner or supplier must be reported through the Enterprise's communication channels.
5-боб. Одоб-ахлоқ соҳасида қонунбузарликлар ҳақида хабарлар	Chapter 5. Reports of ethics violations
34. Ходимлар ҳамда бошқа шахсларда корхона ходимлар ҳаракатлари қонунийлиги ва (ёки) одоб-ахлоқда шубҳа пайдо бўлганда, Кодекснинг бузилиш эҳтимоли ҳолати ёки уларни содир этилганлиги факти бўйича асосли гумони бўлганда, бу ҳақида мавжуд алоқа каналлари орқали хабар беришлари мажбурдир.	34. When employees and other persons have doubts about the legality and (or) morals of the actions of the Enterprise's employees, when they have reasonable suspicions about the possibility of violation of the Code or the fact that they have been committed, they are obliged to report it through the available communication channels.
35. Корхона Одоб-ахлоқ комиссияси ҳамда коррупцияга қарши ички назорат тузилмаси ўз ваколатлари ва мавжуд имкониятлари доирасида қонунбузарлик ҳақида ишончли ахборот берган шахснинг махфийлигини таъминлайдилар, Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно.	35. The Enterprise Ethics Commission and the internal anti-corruption control structure ensure the confidentiality of the person who provided reliable information about the violation of the law within the limits of their powers and available capabilities, except for the cases provided for by the legislation of the Republic of Uzbekistan.
36. Корхона ўз ходимларининг манфаатларини ҳимоя қилади ва қасос олиш, жумладан, ишдан бўшатиш, лавозимини пасайтириш, камситиш, ходимининг шубҳали хулқ-атвори ёки мазкур Кодексдаги одоб-ахлоқ нормалари ҳамда тамойилларини бузиш эҳтимоли ҳақида ихтиёрий хабар берган ходимларни таъқиб қилишга йўл қўйилмаслигини таъминлайди.	36. The Enterprise protects the interests of its employees and ensures that retaliation, including dismissal, demotion, discrimination, harassment of employees who voluntarily report about the possibility of violation of ethical norms and principles of this Code, about suspicious behavior of an employee, is not allowed.

37. Мазкур қоидаларнинг бузилиши ҳақидаги хабарлар қуйидаги алоқа каналлари орқали берилиши мумкин: - бевосита ёки телефон орқали Кадрлар бўлими, Комплаенс хизмати, Жисмоний ва юридик шахсларнинг муносабатларида оид ишларни назорат қилиш ва мувофиқлаштириш бўлимига; - корхона раҳбарияти ва Офис-менежер бўлимига; - корхона расмий электрон почта манзилига; - Одоб-ахлоқ комиссияси раисига.	37. Reports of violations of these rules may be submitted through the following communication channels: - directly or by phone to the Personnel Department, the Compliance Service, the Department of Control and Coordination of Cases Related to Appeals of Individuals and Legal Entities; - to the Management of the Enterprise and the office-manager department; - to the official e-mail address of the Enterprise; - to the Chairman of the Ethics Commission.
38. Корхонанинг алоқа каналларига келиб тушган барча хабарлар қонунчилик ва ички ҳужжатларга мувофиқ ҳолисона ҳамда ўз вақтида Одобахлоқ комиссияси томонидан кўриб чиқилади.	38. All messages received through the Enterprise's communication channels are reviewed objectively and in a timely manner by the Ethics Commission in accordance with legislation and internal documents.
39. “Навоийуран” давлат корхонаси Бош директори, унинг ўринбосарлари, бошқарув аъзолари, бўлинмалар, филиал ва ваколатхоналари ҳамда таркибий тузилмалари раҳбарлари, уларнинг ўринбосарлари бўйича муносабатлар корхона “Бошқарув аппаратининг Одоб-ахлоқ комиссияси” томонидан ўрганиб чиқилади.	39. Appeals against the General Director of SE Navoiyuran, his deputies, members of Management, heads of divisions, branches and representative offices, and structural divisions, and their deputies will be investigated by the "Ethics Commission of the Administrative Apparatus" of the Enterprise.
40. Корхонанинг ходими томонидан била туриб ёлғон маълумот берилиши мазкур кодекснинг бузилиши ва ғайри ахлоқий ҳуқуқ-атвор намунаси сифатида қаралади, бундай шахс эса қонунчилик ҳамда ички идоравий ҳужжатларга мувофиқ жавобгарликка тортилиши мумкин.	40. Knowingly providing false information by an employee of the Enterprise is considered a violation of this code and an example of unethical behavior, and such a person can be held accountable in accordance with the law and internal departmental documents.
41. Корхона қонунчилиikka мувофиқ ходимлар, етказиб берувчилар ва бошқа манфаатдор томонларнинг саломатлиги ва ҳаёти хавф остида қолмаслиги учун хавфсиз меҳнат муҳитини таъминлаш чораларини кўради. Барча ходимлар меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси соҳасида корхонанинг барча сиёсатлари, қоидалари ва тартиб-таомилларини билишлари ва уларга риоя қилишлари, шу жумладан ҳар қандай шубҳали хавф ҳақида зудлик билан хабар беришлари шарт.	41. In accordance with the law, the Enterprise takes measures to ensure a safe working environment so that the health and life of employees, suppliers and other interested parties are not at risk. All employees must be aware of and comply with all occupational health and safety policies, rules and procedures, including reporting any suspected hazards immediately.
6-боб. Одоб-ахлоқни бузганлик учун жавобгарлик ва ҳисобдорлик	Chapter 6. Responsibility and accountability for misconduct
Корхона ходимлари томонидан кодекснинг бузилиши уни амалдаги қонунчиликда белгиланган тартибда жавобгарликка тортиш учун асос бўлиши мумкин.	Violation of the code by the employees of the Enterprise may be the basis for holding him accountable in accordance with the procedure established by the current legislation.
42. Корхона ходимларининг кодексга риоя этиши уларни аттестациялардан ўтказишда, юқори ва бошқа лавозимларга тайинлаш учун кадрлар захирасини шакллантиришда ҳисобга олинади.	42. The compliance of the employees of the Enterprise with the code is taken into account during their attestation, formation of personnel reserves for appointment to higher and other positions.
43. Ушбу Кодекс нормаларининг бузилишлари	43. Violations of the norms of this Code will be

Одоб-ахлоқ комиссияси томонидан кўриб чиқилади.	considered by the Ethics Commission.
44. Одоб-ахлоқ комиссиясининг таркиби, мақсади, вазифалари, функциялари, ҳуқуқлари, жавобгарлиги ва унинг фаолиятини ташкил этишнинг бошқа масалалари корхона Бош директори томонидан тасдиқланадиган Низомда белгиланади.	44. The structure, purpose, duties, functions, rights, responsibility and other issues of the organization of the ethics commission are determined in the Regulations approved by the General Director of the Enterprise.
45. Кодекснинг бузилиши ҳолатларини Одоб-ахлоқ комиссияси томонидан кўриб чиқиш натижалари бўйича интизомий ёки бошқача тарздаги қоида бузилишларининг мавжудлиги (мавжуд эмаслиги) тўғрисида ҳулоса чиқарилади.	45. Based on the results of consideration of cases of violation of the Code by the Ethics Commission, a conclusion is drawn on the presence (non-existence) of disciplinary or other violations of the rules.
46. Йўл қўйилган қоида бузилишининг характерини ҳисобга олган ҳолда, комиссия ходимга нисбатан Одоб-ахлоқ кодексининг бузилишига йўл қўймаслик тўғрисидаги огоҳлантириш билан чекланиши мумкин.	46. Taking into account the nature of the violation of the rule, the commission may limit the employee to a warning about not allowing a violation of the Code of Ethics.
47. Корхонанинг Комплаенс хизмати томонидан мазкур Одоб-ахлоқ кодекси талабларини бузган ходимлар билан профилактик суҳбат ўтказилади.	47. The Compliance Service of the Enterprise conducts preventive interviews with employees who have violated the requirements of this Code of Ethics.
48. Одоб-ахлоқ комиссияси ушбу Кодексда белгиланган талабларга риоя қилиниши устидан доимий назорат олиб боради ва белгиланган талабларнинг бузилиши ҳолатлари бўйича зарур чоралар кўради.	48. The Ethics Commission will constantly monitor compliance with the requirements set forth in this Code and take necessary measures in case of violation of the set requirements.
50. Одоб-ахлоқ комиссияси қонунчилик ҳужжатларида бошқача тартиб белгиланмаган тақдирда, ушбу Кодексни бузган ходимларга нисбатан тегишли чораларни қўллаш тўғрисида корхонанинг Бош директориға таклиф киритади.	50. The Ethics Commission shall make a proposal to the General Director of the Enterprise to apply appropriate measures against the employees who have violated this Code, unless otherwise specified in the legislation.
51. Одоб-ахлоқ комиссияси ўз фаолияти бўйича йиллик ҳисоботларни корхонанинг Бошқарувиға киритади.	51. The ethics commission submits annual reports on its activities to the Management of the Enterprise.
7-боб. Корхона ходимларининг касбий мажбуриятлари ҳамда хизматдан ташқарида бўлган одоб-ахлоқ нормалари ва қоидалари	Chapter 7. Professional obligations of the Enterprise's employees and the norms and rules of conduct outside the service
52. Ходимларнинг ташқи кўриниши меҳнат шaroитлари ва хизмат туриға қараб, хизмат мажбуриятларини бажариш вақтида фуқароларнинг корхонаға нисбатан ҳурмат билан муносабатда бўлишиға қўмаклашиши, умумий қабул қилинган иш услубиға мувофиқ бўлиши ҳамда расмийлик, нейтраллик, камтарлик, интизомни намоён этиши лозим.	52. The appearance of employees, depending on the working conditions and type of service, should help citizens treat the Enterprise with respect during the performance of their duties, should be in accordance with the generally accepted work style, and should show formality, neutrality, modesty, and discipline.
53. Корхона ва унинг бўлинмаларида барча ходимлар иш жойида бир хилда уларнинг сиёсий, мафкуравий қарашларини ёки динға муносабатини акс эттирувчи либосда бўлиш ёки белгиларни таъқиб юриш, ҳар хил қимматбаҳо зеб-зийнат, тақинчоқ ҳамда бошқа буюмларни тақиб юриш, олиб юриш тавсия этилмайди.	53. It is not recommended for all employees of the Enterprise and its units to wear or wear symbols that reflect their political, ideological or religious views, or to wear or carry all kinds of expensive jewelry, jewelry, and other items at the workplace.

54. Ходимлар иш вақтидан ташқари: -умумеътироф этилган одоб-ахлоқ нормаларига амал қилиши; -ғайри ижтимоий ҳаракатлар содир этилишига йўл қўймаслиги; -тегишли хизматларни қабул қилишда ўзларининг мансаб мавқеидан фойдаланмасликлари; -ўзи томонидан жамоат тартиби ва жамоат хавфсизлигига путур етказувчи қонун талаблари бузилишининг олдини олиш ҳамда бошқа фуқароларни ноқонуний ижтимоий ҳаракатларни содир этишга жалб қилмаслиги лозим; -дабдабозлик, шуҳратпарастлик, гуруҳбозлик, маишатбозлик ва ичкиликбозлик каби салбий иллатларга йўл қўймаслик; -жамоат жойларида (кафе, ресторан ва бошқа кўнгилочар масканларда) ўзини тутиш қоидаларига риоя этиш, атрофдагиларнинг эътиборини тортувчи ортиқча ва салбий ҳаракатларга йўл қўймаслик; -хизмат автотранспорт воситаларидан хизмат фаолиятдан ташқари шахсий мақсадларда фойдаланмаслик; -шахсий транспорт воситаларидан фойдаланишда белгиланган тартибда амал қилиш, йўл ҳаракати қоидаларига қатъий риоя этиш.	54. Employees outside working hours: - to adhere to generally accepted norms of etiquette; - not to allow anti-social actions to be committed; - they do not use their professional position in receiving relevant services; - prevent violation of legal requirements that harm public order and public safety, and should not attract other citizens to commit illegal social actions; - avoid negative vices such as pomposity, ambition, groupism, licentiousness and drunkenness; - to observe the rules of behavior in public places (cafes, restaurants and other entertainment venues), to avoid excessive and negative actions that attract the attention of others; - not to use service vehicles for personal purposes other than service activities; - to follow the established procedure when using personal vehicles, to strictly follow the traffic rules.
55. Корхона ходимлари фуқаролар билан муносабатларда ўзларининг холислиги, мустақиллиги, беғаразлигига шубҳа остига қўядиган, шунингдек ҳар қандай афзалликлар, ғаразлик ва коррупцияни келтириб чиқарувчи вазиятлардан ўзини тийиши шарт.	55. Employees of the Enterprise must refrain from situations that call into question their impartiality, independence, impartiality, as well as any favoritism, bias and corruption in relations with citizens.
56. Ходимлар чет эл ва ҳудудий хизмат сафарларида Қонунчилик ҳужжатлари ҳамда ички идоравий ҳужжатларда белгиланган тартиб қоидаларга риоя қилган ҳолда зиммасига юклатилган вазифани бажариши лозим.	56. During foreign and regional business trips, employees must perform their duties in accordance with the procedures established in the Legislative documents and internal departmental documents.