



BUYRUQ

2023 у. «30» 10

TOSHKENT

№ 191

**“Жамиятнинг одоб-ахлоқ қоидаларига
риоя этилишини таъминлашга доир
ички идоравий ҳужжатларни
тасдиқлаш тўғрисида”**

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 27 майдаги “Ўзбекистон Республикасида коррупцияга қарши курашиши тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида” ги ПФ-5729- сонли Фармони билан тасдиқланган 2019-2020 йилларда коррупцияга қарши курашиш давлат дастурининг 21-бандига асосан Жамият фаолиятида коррупцияга қарши курашиш чораларини кучайтириш, коррупцияга қарши курашиш “комплеанс назорат” (compliance control) тизимини жорий этиш шунингдек, коррупцияга қарши курашишнинг менежмент тизими ISO 37001:2016 стандарти бўйича сертификатлаштириш чораларини кўриш ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар маҳкамасининг 14.10.2022 йилдаги “Давлат хизматчилари томонидан одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этилишини таъминлашга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида” ги 595-сон қарори ва “Ўзбекистон темир йўллари” АЖ бошқарув раисининг 2022 йил 25 октябрдаги №1015-Н сонли буйруғини ижросини таъминлаш мақсадида, **буюраман:**

1. Жамиятнинг одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этилишини таъминлашга доир асосий ички идоравий ҳужжатларини яъни:
 - “Ўзвагонтаъмир” АЖ ходимларининг одоб-ахлоқ Кодеси 1-иловага мувофиқ;
 - Жамиятнинг одоб ахлоқ комиссияси тўғрисидаги низом 2- иловага мувофиқ;
 - Жамиятнинг одоб-ахлоқ комиссияси таркиби 3-иловага мувофиқ тасдиқлансин.
2. Жамиятнинг таркибига кирувчи вагон деполарида вагон депо раҳбарлари, жамият ходимларининг одоб-ахлоқ Кодексини ўз иш фаолиятига татбиқ қилинишини таъминласин.
3. Белгилаб қўйилсинки, Жамият ходимларининг одоб-ахлоқ Кодекси талабларининг бузилиши қонунчилик ҳужжатларига мувофиқ интизомий ва бошқа турдаги жавобгарликка тортиш учун асос ҳисобланади.
4. Кадрларни бошқариш бўлими бошлиғи тасдиқланган Жамият ходимларининг одоб-ахлоқ Кодексини Жамиятнинг барча ходимларига таништирилиши таъминлансин.
5. Мазкур буйруқ ижросини назорат қилишни ўз зиммамда қолдираман.

**“Ўзвагонтаъмир” АЖ
Бош директори**

Ш.Х.Атаджанов

20~~13~~ йил “30” 10 даги

111 - сонли буйрукка 1-илова

«Ўзвагонтаъмир» акциядорлик жамияти ходимларининг ОДОБ-АХЛОҚ КОДЕКСИ

Ушбу Одоб-ахлоқ кодекси (кейинги ўринларда – Кодекс) «Ўзвагонтаъмир» акциядорлик жамияти ходимларининг ўзларининг фазилатлари билан бошқаларга ўрнатилган бўлиш, ҳуқуқбузарликнинг олдини олиш, содир этилишининг сабаб ва шарт-шароитларини бартараф этишга хизмат қилиши мақсадларида ишлаб чиқилган.

Кодекс «Ўзвагонтаъмир» акциядорлик жамиятининг барча ишчи-ходимларини риоя этадиган одоб-ахлоқнинг этик меъёрларини белгилаб беради.

1-боб. Умумий қоидалар

1. Ушбу кодекс «Ўзвагонтаъмир» акциядорлик жамияти (кейинги ўринларда – Жамият) ходимларининг одоб-ахлоқ кодекси меҳнат вазифаларини бажариш, иш ва жамоат жойларида ушбу кодексда назарда тутилган талабларга риоя этиш, ҳар бир ходим эгаллаб турган лавозимидан қатъий назар, Жамият ходимларининг касбий одоб-ахлоқининг умумий принциплари, ҳулқ-атворининг асосий мезони ҳисобланиб, ходимлар томонидан унда қўйилган талаблар бажарилиши ҳамда риоя этилиши мажбурий хусусиятга эга.

2. Ушбу Кодекс Жамият ходимлари ўзларининг фазилатлари билан бошқаларга ўрнатилган бўлиш, ҳуқуқбузарликнинг олдини олиш, содир этилишининг сабаб ва шарт-шароитларини бартараф этишга хизмат қилиши билан бирга, ходимларнинг юксак ҳуқуқий онг, Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Қонунлари, норматив-ҳуқуқий ҳужжатларига қатъий риоя қилишни назарда тутади.

3. Жамиятнинг барча ишчи-ходимлари, шу жумладан ишга кираётган ҳар бир шахс одоб-ахлоқ кодекси билан расмий тарзда таништирилиши шарт.

4. Жамият ҳар бир ходими амалдаги тегишли қонун ҳужжатлари ва мазкур одоб-ахлоқ кодекси талабларига қатъий риоя этишлари шарт.

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

6. Мазкур Кодекснинг мақсадлари учун қуйидаги асосий тушунчалар ва атамалардан фойдаланилади:

фаворитизм – Жамият 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 асосиз 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 – Жамият ходимининг авлод-аждодлари бир бўлган, бир сулолага мансублик асосида учинчи шахсларга нисбатан субъектив, имтиёзли ва ноҳолис муносабат шаклидаги шахсий манфаатдорлиги;

шафелик – Жамият 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;

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;

манфаатлар тўқнашуви – Жамият ходимининг шахсий (бевосита ёки билвосита) манфаатдорлик 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 – Жамият 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-хўжалик вазифаларини амалга оширадиган ва юридик аҳамиятга эга ҳаракатларни содир этишга ваколат берилган шахс;

жамиятнинг ташкилий тузилмалари – Жамиятнинг ташкилий тузилмасига Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати, шу жумладан акциядор қарори билан тасдиқланган темир йўл транспорти минтақавий темир йўл узеллари, бошқармалари, марказлари, дирекциялари, корхоналари, муассасалари, ташкилотлари ва таркибий бўлинмалари;

Жамият раҳбарлик лавозимлари – Жамият Бошқарув раиси ва ўринбосарлари, бошқарув аъзолари, директорлар, жамият бошқармаси бўлинмалари, жамият тузилмалар, 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 даража 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 хулқ-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 тазйиқ ўтказиш;

таниш-билишчилик – ходим томонидан ўзининг қариндошлари ёки дўстларига асоссиз имтиёзлар бериш мақсадида лавозим ваколатларидан фойдаланиш ва (ёки) бошқа шахсларга таъсир ўтказиш.

2-боб. Ходимлар хулқ-атворининг асосий принциплари ва қоидалари

7. Жамият ходимлари ўз касбий фаолиятини қуйидаги принциплар асосида амалга оширишлари керак:

- қонунийлик;
- фуқаролар ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларининг устуворлиги;
- ватанпарварлик ва хизмат бурчига фидоийлик;
- давлат ва жамият манфаатларига содиқлик;
- адолатлилик, ҳалоллик ва холислик;
- манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик.
- очиқлик;
- коррупцияга тоқатсизлик;
- профессионаллик ва лаёқатлилик;
- самарадорлик ва тежамкорлик.

8. Ходимлари томонидан манфаатлар тўқнашуви ва уни тартибга солиш жараёни Жамиятда манфаатлар тўқнашувини бошқариш тартиби тўғрисида ички идоравий ҳужжатда белгилаб қўйилади.

9. Жамият 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, мулкӣ ва бошқа манфаатларнинг таъсири билан боғлиқ бўлган хатти-ҳаракатларга барҳам бериш;

- норматив-ҳуқуқӣ ҳужжат ҳамда идоравӣ 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, ижтимоӣ гуруҳлар, конфессияларнинг маданий ҳамда бошқа хусусиятларини ҳисобга олиш, ижтимоӣ барқарорлик, миллатлараро, конфессиялараро тотувликка кўмаклашиш;

- ўзларининг лавозим вазифаларини виждонан бажаришда шубҳа пайдо қилиши мумкин бўлган хулқ-атвордан ўзини тийиш, шунингдек, ўз обрўсига ёки Жамиятнинг нуфузига зарар этказишга қодир бўлган вазиятларга йўл қўймаслик;

- фуқароларнинг шаъни ва қадр-қимматига қарши, бошқа шахсни шарманда қиладиган уйдирмалар тарқатмаслик;

- Жамият ва унинг раҳбарияти нуфузига салбий таъсир кўрсатадиган ҳамда аниқ бўлмаган (асосланмаган) хабарларни оммавий ахборот воситалари ёки ижтимоӣ тармоқларда тарқатмаслик;

- хизмат мавқеидан Жамият, 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 Жамиятнинг жамоатчилик билан алоқалар тузилмаси билан биргаликда жавоб беришини маълум қилиши;

- Жамиятга тааллуқли хабарлар ва хизмат ахборотларини тақдим қилишнинг белгиланган қоидаларига риоя этиш.

10. Жамият ходимлари қуйидагиларга ҳақли эмас:

- мансаб ваколатларини сиёсий партиялар, жамоат бирлашмалари ва уларнинг органлари ҳамда бошқа ташкилотларнинг манфаатлари йўлида амалга ошириш;

- ўз хизмат мавқеини суистеъмол қилган ҳолда фуқаролар, жамият ва давлатнинг қонуний манфаатларига зарар етказиш орқали шахсий фойдани олишга.

11. Сиёсий, иқтисодӣ жиҳатдан мақсадга мувофиқлик, шунингдек, шахсий важлар ва бошқа субъектив сабаблар Жамият ходимларининг қонун ҳужжатлари талабларини ҳамда одоб-ахлоқ кодексини бузиши учун асос бўла олмайди.

12. Жамият ходимларига ўз хизмат вазифаларини бажариши муносабати билан бирор-бир моддий бойликларни олиш ёхуд жисмонӣ (ёки юридик) шахслардан бошқача наф кўриш тақиқланади.

13. Жамият ходимлари ўз раҳбарини ёхуд ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларини уларни ҳуқуқбузарликлар содир этишга оғдириш мақсадида, бирор-

бир шахсларнинг қилган муурожаатларининг барча ҳолатлари тўғрисида, шунингдек, бошқа давлат хизматчилари томонидан содир этилган ҳуқуқбузарликларнинг ўзларига маълум бўлган ҳар қандай ҳолатлари ҳақида ўз вақтида, тезкор хабардор этиши шарт.

14. Жамият раҳбарлик лавозимларига тайинланган Раҳбар ходимлар қонунчиликнинг бузилиши фактлари тўғрисида муурожаат қилганлиги муносабати билан ёхуд билдирилган фикр ва муурожаатдаги танқиди учун, худди шунингдек, бошқача шаклда танқид қилганлиги учун ишдан бўшатилишига ёки бошқача шаклда таъқиб қилинишига йўл қўймаслигини таъминлаши керак.

15. Жамият 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.

16. Жамият 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 Жамият” мулкига ва молиявий маблағларга эҳтиёткорлик ҳамда тежамкорлик билан муносабатда бўлиши шарт.

- раҳбар ўзига бўйсунувчи, хизматдаги хулқ-атвори принциплари ва қоидаларини бузаётган ходимларнинг хатти-ҳаракатларига (ҳаракатсизлигига) йўл қўйилмаслиги чораларини кўрмаганлиги учун жавоб беради.

- Жамият раҳбарлик лавозимларига тайинланган Раҳбар ўзига бўйсунувчи ходимларга нисбатан юқори профессионализм, софлик ва адолатда ўрнатилган бўлиши, жамоасида маънавий-психологик муҳит шаклланишига кўмаклашиши лозим. У бўйсунувчи ходимлардан уларнинг хизмат вазифалари доирасидан чиқиб кетадиган топшириқларни бажаришини талаб қилмаслиги, қўл остидаги ёки бўйсунувидаги ходимлар билан ишқий муносабатда бўлмаслиги, шунингдек, қонунга хилоф хатти-ҳаракатларни содир этишга ундамаслиги керак.

- Жамият 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.

17. Жамият ходимлари ўзларининг лавозим хулқ-атвори билан жамоада бошқа ходимлар билан ўзаро ишчанлик ва амалий ҳамкорлик қарор топишига даъват этиши лозим.

18. Жамият ходимлари хушмуомала, илтифотли, одобли, эътиборли бўлиши шарт. Қўполлик қилмаслиги, одамларнинг шаъни ва кадр-қимматини камситмаслиги, уларга асоссиз психологик таъсир кўрсатиш ҳолатларига йўл қўймаслиги керак.

19. Меҳнат вазифаларини бажариш чоғида иш шароитлари ва хизмат тадбирларининг шаклига боғлиқ ҳолда ходимларининг ташқи кўриниши фуқароларнинг Жамиятга нисбатан ҳурмат билан муносабатда бўлишига ёрдам бериши, умумий қабул қилинган иш услубига мувофиқ бўлиши, улар расмийлиги,

вазминлиги, тартиблилиги билан бошқалардан ажралиб туриши керак.

20. Жамият ходимларининг ишга атрофдагиларнинг алоҳида эътиборини тортадиган кийимда, спорт кийимида, кўп миқдордаги тақинчоқларни тақиб келишлари тавсия этилмайди. Жамият томонидан махсус кийим бош ажратилган бўлса, иш вақтида шу кийимда бўлиши шарт.

21. Жамият ходимлари иш вақтидан ташқари вақтда умумий қабул қилинган одоб-ахлоқ нормаларига риоя этишлари, ғайриижтимоий хатти-ҳаракатларга йўл қўймаслиги керак.

3-боб. Манфаатлар тўқнашуви

22. Жамият ходимлари ўз хизмат вазифаларини бажаришда манфаатлар тўқнашувига сабаб бўладиган шахсий манфаатдорлик ҳолатларига йўл қўймасликлари керак.

23. Манфаатлар тўқнашуви Жамият ходимларининг шахсий манфаатлари уларнинг ўз хизмат вазифаларини холисона ва беғараз бажаришига таъсир кўрсатадиган ёки таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳолатларда пайдо бўлиши мумкинлигини барча чуқур англаши шарт.

24. Жамият ходимларининг шахсий манфаатдорлиги уларнинг шахсан ўзи ёки яқин қариндошлари, шунингдек, улар яқин ёки ишбилармонлик муносабатларида бўладиган бошқа шахслар учун ҳар қандай наф қўриш ёки афзалликларга эга бўлишни ўз ичига олади.

25. Манфаатлар тўқнашуви юзага келган тақдирда Жамият ходимлари ўз раҳбари ёки коррупцияга қарши курашиш ички назорат тузилмаси ёхуд тегишли органларни дарҳол хабардор қилиши керак.

26. Манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги тўғрисидаги маълумотни олган раҳбар уни тартибга келтириш бўйича ўз вақтида чоралар қўриши шарт.

27. Жамият 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. Жамият 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.

4-боб. Одоб-ахлоқ соҳасида қонунбузарликлар ҳақида хабарлар

29. Ходимлар ҳамда бошқа шахсларда Жамият ходимлар ҳаракатлари қонунийлиги ва (ёки) одоб-ахлоқида шубҳа пайдо бўлганда, Кодекснинг бузилишида эҳтимолий ҳолат ёки уларни содир этилганлиги факти бўйича асосли гумони бўлганда, бу ҳақида мавжуд алоқа каналлари орқали хабар беришлари мумкин.

30. Жамият 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.

31. Жамият 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.

32. Мазкур Қоидаларнинг бузилиши ҳақидаги хабарлар қуйидаги алоқа каналлари орқали берилиши мумкин:

- бевосита ёки телефон орқали Кадрлар бўлими, Комплаэнс хизмати ходимиغا,;

- Жамият раҳбарияти ва Офис-менежер бўлимига;

- Жамият расмий электрон почта манзилига;

- Одоб-ахлоқ комиссияси раисига.

33. Жамиятнинг алоқа каналларига келиб тушган барча хабарлар қонунчилик ва ички ҳужжатларга мувофиқ ҳолисона ҳамда ўз вақтида Одоб-ахлоқ комиссияси томонидан кўриб чиқилади.

34. «Ўзвагонтаъмир» акциядорлик жамияти Бош директори, унинг ўринбосарлари, бошқарув аъзолари, бўлимлар, таркибий тузилмалари раҳбарлари, уларнинг ўринбосарлари бўйича мурожаатлар «Ўзвагонтаъмир» акциядорлик жамиятининг «Одоб-ахлоқ комиссияси» томонидан ўрганиб чиқилади.

35. Жамиятнинг ходими томонидан била туриб ёлғон маълумот берилиши мазкур Кодекснинг бузилиши ва ғайриахлоқий хулқ-атвор намунаси сифатида қаралади, бундай шахс эса қонунчилик ҳамда ички идоравий ҳужжатларга мувофиқ жавобгарликка тортилиши мумкин.

5- боб. Одоб-ахлоқни бузганлик учун жавобгарлик ва ҳисобдорлик

36. Жамият ходимлари томонидан Кодекснинг бузилиши уни амалдаги қонунчиликда белгиланган тартибда жавобгарликка тортиш учун асос бўлиши мумкин.

37. Жамият ходимларининг Кодексга риоя этиши уларни аттестациялардан ўтказишда, юқори ва бошқа лавозимларга тайинлаш учун кадрлар захирасини шакллантиришда ҳисобга олинади.

38. Ушбу Кодекс нормаларининг бузилишлари Одоб-ахлоқ комиссияси томонидан кўриб чиқилади.

39. Одоб-ахлоқ комиссияси Жамият ходимларидан камида беш кишидан иборат таркибда тузилади.

40. Одоб-ахлоқ комиссиясининг мақсади, вазифалари, функциялари, ҳуқуқлари, жавобгарлиги ва унинг фаолиятини ташкил этишнинг бошқа масалалари Одоб-ахлоқ комиссиясини ташкил этиш тўғрисидаги низомда белгиланади.

41. Кодекснинг бузилиши ҳолатларини Одоб-ахлоқ комиссияси томонидан кўриб чиқиш натижалари бўйича интизомий ёки бошқача тарздаги қоида бузилишларининг мавжудлиги (мавжуд эмаслиги) тўғрисида хулоса чиқарилади.

42. Йўл қўйилган қоида бузилишининг характерини ҳисобга олган ҳолда, комиссия ходимга нисбатан Одоб-ахлоқ кодексининг бузилишига йўл қўймаслик тўғрисидаги огоҳлантириш билан чекланиши мумкин.

43. Жамиятнинг Комплаэнс хизмати ходими томонидан мазкур Одоб-ахлоқ кодекси талабларини бузган ходимлар билан профилактик суҳбат ўтказилади.

44. Одоб-ахлоқ комиссияси ушбу⁹ Кодексида белгиланган талабларга риоя қилиниши устидан доимий назорат олиб боради ва белгиланган талабларнинг бузилиши ҳолатлари бўйича зарур чоралар кўрадилар.

45. Одоб-ахлоқ комиссияси қонунчилик ҳужжатларида бошқача тартиб белгиланмаган тақдирда, ушбу кодексни бузган ходимларга нисбатан тегишли чораларни қўллаш тўғрисида жамиятнинг Бош директориға таклиф киритади.

46. Одоб-ахлоқ комиссияси ўз фаолияти бўйича йиллик ҳисоботларни жамиятнинг Бошқарувиға киритади.

6- боб. Жамият ходимларининг касбий мажбуриятлари ҳамда хизматдан ташқарида бўлган одоб-ахлоқ нормалари ва қоидалари

47. Ходимларнинг ташқи кўриниши меҳнат шароитлари ва хизмат туриға қараб, хизмат мажбуриятларини бажариш вақтида фуқароларнинг жамиятға нисбатан ҳурмат билан муносабатда бўлишиға кўмаклашиши, умумий қабул қилинган иш услубиға мувофиқ бўлиши ҳамда расмийлик, нейтраллик, камтарлик, интизомни намоён этиши лозим.

48. Жамият 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.

49. Ходимлар иш вақтидан ташқари:

- умумейтироф этилган одоб-ахлоқ нормалариға амал қилиши;
- ғайриижтимоий ҳаракатлар содир этилишиға йўл қўймаслиги;
- тегишли хизматларни қабул қилишда ўзларининг мансаб мавқеидан фойдаланмасликлари;

- ўзи томонидан жамоат тартиби ва жамоат хавфсизлигиға путур этказувчи қонун талаблари бузилишининг олдини олиш ҳамда бошқа фуқароларни ноқонуний ижтимоий ҳаракатларни содир этишға жалб қилмаслиги лозим.

50. Жамият ходимлари фуқаролар билан муносабатларда ўзларининг холислиги, мустақиллиги, беғаразлигиға шубҳа остиға қўядиган, шунингдек ҳар қандай афзалликлар, ғаразлик ва коррупцияни келтириб чиқарувчи вазиятлардан ўзини тийиши шарт.

51. Ходимлар чет эл ва ҳудудий хизмат сафарларида Қонунчилик ҳужжатлари ҳамда ички идоравий ҳужжатларда белгиланган тартиб қоидаларға риоя қилган ҳолда зиммасиға юклатилган вазифани бажариши лозим.

7-боб. СОВҒАЛАР ВА МЕХМОНДОРЧИЛИК

52. Компания сиёсати учинчи шахсларға ёки улар томонидан тақдим этиладиган стандарт ва мақбул меҳмондўстликни таъминлайди.

Аммо, совғаларни қабул қилиш ва бериш ва меҳмондўстлик учинчи шахс томонидан асоссиз кутиш ёки қонуний тижорат баҳосидан кўра шахсий манфаатлар учун учинчи шахсға ёрдам бераётгандек таассурот қолдириши мумкин.

53. Совғалар ва меҳмондўстлик нафақат нақд пул, балки ходимлар ва мансабдор шахслар томонидан Компаниядаги фаолияти давомида таклиф қилинган ёки оладиган барча қийматларни ўз ичига олади.

Совғалар ва меҳмондўстлик тушунчаси ва талқини турли нуқтаи назардан фарқ қилади, шунинг учун совғаларни қабул қилиш ва меҳмондўстлик қарор қабул қилиш жараёнига таъсир қилиш потенциалига эга бўлмаслиги керак.

54. Ходимларнинг мажбуриятлари:

- Таклиф қилинган ёки қабул қилинган совға ёки меҳмондўстликнинг тури, қиймати ва миқдорини диққат билан баҳолаш;

- Ҳеч қачон пул, нақд пул эквивалентлари, шахсий неъматлар ёки бошқа ноқонуний ёки номақбул совға ёки меҳмондўстликни таклиф қилмаслик, сўрамаслик ёки қабул қилмаслик;

- Агар сиз таклиф қилаётган ёки олган совғаларингиз қарор қабул қилиш жараёнига халақит бериши мумкин бўлса, ҳеч қачон бундай совғаларни қабул қилмаслик ёки бермаслик.

55. Сиз нимага эътибор беришингиз керак:

- товарлар, ишлар ва хизматларни сотиб олиш, ишга жойлашиш ёки ишга жойлашиш муносабати билан таклиф қилинган ёки олинган нақд ёки нақд пул эквивалентидаги ҳар қандай номақбул совғалар ва меҳмондўстлик;

- Сизнинг қарорингиз ва холислигингиз ёки ҳамкасбларингизнинг қарори ва холислигига таъсир қилиши мумкин бўлган ҳар қандай совғалар ва бошқа қимматликлар.

56. Сиз қуйидаги ички ҳужжатларни кўриб чиқиш орқали манфаатлар тўқнашуви ҳақида батафсил маълумот олишингиз мумкин:

- «Ўзвагонтаъмир» АЖнинг коррупцияга қарши сиёсати;

9- боб. ДАВЛАТ ОРГАНЛАРИ, КОРХОНАЛАРИ, МУАССАСАЛАРИ ВА ДАВЛАТНИНГ МАНСАБДОР ШАХСЛАРИ БИЛАН ЎЗARO МУНОСАБАТ

57. Жамият давлат органлари, корхоналари ёки муассасалари ҳамда давлатнинг мансабдор шахслари билан ўта шаффоф муносабатларни ўрнатишга интилади, амалдаги қонунчилик меъёрларига риоя қилган ҳолда, жумладан, давлат харидларини тартибга солувчи ва давлат мансабдор шахсларига ноқонуний таъсир ўтказишни тақиқловчи ҳалол ва тўғри йўлни танлайди.

58. Ходимлар учун принцип ва қоидалар қуйидагиларни ифодалайди:

давлат органлари, корхоналари ёки муассасалари ва давлатнинг мансабдор шахслари билан ўзаро муносабатда амалдаги қонунлар ва ички меъёрий ҳужжатларнинг қоидаларига қатъий риоя қилиш;

давлат мансабдор шахсларига, шунингдек, Жамиятда текширув-назорат функцияларини амалга оширувчи шахсларга Жамиятнинг номидан, топшириғига кўра ёки манфаатларини кўзлаб ҳар қандай совға, моддий бойликлар ёки бошқа турдаги фойда таклиф қилиш ва етказишни тақиқлаш.

11 - боб. Одоб-ахлоқ кодексини қайта кўриб чиқиш ва ўзгартириш киритиш тартиби

59. Мазкур Кодекс доимий амал қиладиган ички меъёрий ҳужжат бўлиб, Жамият бош директорининг буйруғи билан тасдиқланган вақтдан бошлаб кучга киради ва бекор қилингунга ёки янги таҳрири тасдиқлангунга қадар амал қилади.

60. Мазкур Кодекс қуйидаги ҳолатларда қайта кўриб чиқилади ва тузатишлар амалга оширилади:

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

– Жамиятнинг стратегияси ва мақсадлари ўзгарганда;

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

– Жамиятнинг ташкилий тузилмаси ёки фаолиятининг ўзига хос жиҳатлари ўзгарганда ва ҳ.к.

61. Мазкур Кодексга ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш Жамият бошқаруви раисининг буйруғи билан амалга оширилади.