

69.HC. – son bilan ro'yxatga olingan

TASDIQLANGAN

**“O‘zIQMK” AJ Kuzatuv kengashining
2024 yil 19-yanvardagi 1-sonli
majlis qarori bilan**

**“O‘zbekiston ipotekani qayta moliyalashtirish kompaniyasi” AJda
korrupsiyaga qarshi kurashish
SIYOSATI**

Mundarija

1-bob. Umumiy qoidalar	3
2-bob. Siyosatning maqsadi va vazifalari	3
3-bob. Qo'llanish va amal qilish doirasi	4
4-bob. Atamalarning asosiy ta'riflari va asosiy qoidalar	5
5-bob. Korrupsiyaga qarshi kurashishning muhim tamoyillari	9
6-bob. Korrupsiyaga qarshi kurashish bo'yicha harakatlarni boshqarish	10
7-bob. Korrupsiyaga qarshi kurashishning asosiy yo'nalishlari	13
1-§. Manfaatlar to'qnashuvini boshqarish	13
2-§. Ish yuzasidan sovg'alar va mehmondo'stlik belgilarini qabul qilish	13
3-§. Kompaniya xodimlarining ish faoliyati yuzasidan o'tkaziladigan tadbirlarda ishtirok etishi	14
4-§. Kadrlar bilan bog'liq jarayonni tartibga solish (xodimlarni tanlash, lavozimini oshirish, moddiy rag'batlantirish)	15
5-§. Tekshiruvlar o'tkazish va Kompaniyaning faoliyatini o'rganish	15
6-§. Vakolatli davlat organlari, hamkor banklar, kontragentlar va uchinchi shaxslar bilan shaffof va samarali o'zaro hamkorlikni ta'minlash	16
7-§. Xayriya va homiylik faoliyatining shaffof va samarali jarayonini ta'minlash	17
8-§. Ichki me'yoriy hujjatlarning korrupsiyaga qarshi ekspertizasi	17
9-§. Kompaniya faoliyati sohasiga yangi texnologiyalarni joriy etish	17
8-bob. Korrupsiyaga qarshi kurashish tizimi elementlari	18
1-§. Korrupsiyaga qarshi kurashish bo'yicha muhim ichki hujjatlar mavjudligi	18
2-§. Korrupsiyaviy xavf-xatarni aniqlash va baholash	18
3-§. Korrupsiyaga qarshi kurashish uchun mas'ul	18
4-§. Kompaniyaning korrupsiyaga qarshi siyosati to'g'risida xodimlar va uchinchi shaxslarning xabardorligini ta'minlash	19
5-§. Monitoring, nazorat va hisobdorlik	20
6-§. Javobgarlik	21
9-bob. Korrupsiyaviy harakatlarga doir xabarlar	22
10-bob. Qayta ko'rib chiqish va o'zgarishlar kiritish tartibi	23

“O‘zbekiston ipotekani qayta moliyalashtirish kompaniyasi” aksiyadorlik jamiyatini (keyingi o‘rinlarda – Kompaniya)ning Korrupsiyaga qarshi kurashish siyosati (keyingi o‘rinlarda – Siyosat) quyidagi normativ-huquqiy hujjatlar asosida hamda korrupsiyaga qarshi kurash sohasidagi xalqaro tashkilotlar tavsiyalari va ilg‘or dunyo tajribasi, jumladan ISO 37001:2016 “Korrupsiyaga qarshi kurash menejmenti tizimi – Talablar va ularni qo‘llashga doir tavsiyalar” xalqaro standarti talablari va tavsiyalarini hisobga olgan holda ishlab chiqilgan bo‘lib Kompaniyaning xodimlari orasida korrupsiyaga qarshi kurashish sohasida yuqori axloqiy me‘yorlarga sodiqligni, shuningdek, xodimlar faoliyatida korrupsiyaviy huquqbuzarliklarga murosasizlikni va ularni sodir etishga yo‘l qo‘ymaslikni belgilaydi:

O‘zbekiston Respublikasining “Korrupsiyaga qarshi kurash to‘g‘risida”gi Qonuni;

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 29-iyundagi PF-6013-son “O‘zbekiston Respublikasida korrupsiyaga qarshi kurashish tizimini takomillashtirish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi farmoni;

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 16-iyundagi PF-6247-son “Davlat organlari va tashkilotlarining faoliyati ochiqligini ta‘minlash, shuningdek jamoatchilik nazoratini samarali amalga oshirishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi farmoni;

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 27-maydagi PF-5729-son “O‘zbekiston Respublikasida korrupsiyaga qarshi kurashish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi farmoni;

O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2016-yil 2-martdagi 62-son “Davlat boshqaruvi organlari va mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlari xodimlarining odob-axloq namunaviy qoidalarini tasdiqlash to‘g‘risida”gi Qarori.

1-bob. Umumiy qoidalar

1. Ushbu Siyosat Kompaniyada halollik siyosatini ta‘minlash, ya‘ni xodimlar va umuman jamiyatda korrupsiyaga qarshi kurashish madaniyatini oshirish maqsadida yuksak xulq-atvor standartlariga muvofiqlik, shuningdek lavozim (xizmat) majburiyatlarini bajarish chog‘ida Kompaniya xodimlari tomonidan korrupsiyaviy harakatlar sodir etilishiga yo‘l qo‘ymaslikka doir pozitsiyasini ifodalaydi.

2. Kompaniya o‘z biznes faoliyatida axloqiy va vijdonli xatti-harakatlarning yuqori standartlariga rioya qilishga intiladi. Ushbu Siyosat Kompaniyaning korrupsiyaga mutlaqo toqat qilmasligini aks ettiradi hamda Kompaniya o‘z aksiyadorlari va manfaatdor tomonlarining obro‘si, manfaatlarini himoya qilish me‘yorlarini belgilaydi.

3. Siyosat Kompaniyaning Kuzatuv kengashi tomonidan tasdiqlangandan so‘ng kuchga kiradi.

4. Kompaniya Siyosatni o‘z faoliyatining xususiyatidan kelib chiqib qabul qiladi, o‘ziga xos va qoldiq korrupsiyaviy xavf-xatar va mavjud resurslar asosida korrupsiyaga qarshi kurashish bo‘yicha o‘z mexanizmlarini ishlab chiqadi va joriy etadi.

2-bob. Siyosatning maqsadi va vazifalari

5. Quyidagilar mazkur Siyosatning asosiy maqsadi hisoblanadi:

Kompaniya xodimlari tomonidan O'zbekiston Respublikasi qonunlari va korrupsiyaga qarshi kurashishga doir ichki hujjatlar talablarini tushunish va ularga rioya etilishi;

Kompaniyada korrupsiya har qanday shaklda va har qanday sharoitda taqiqlanganligini tushuntirish;

Kompaniyada korrupsiyaviy xavf-xatarlarni kamaytirish va korrupsiyaga barham berish;

Kompaniyaning barcha faoliyat sohalarida korrupsiyaning oldini olish bo'yicha choratadbirlarni amalga oshirish;

Kompaniyaning faoliyati yuzasidan aholining huquqiy ongi va huquqiy madaniyati darajasini oshirish, jamiyatda korrupsiyaga nisbatan murosasiz munosabatni shakllantirish;

Kompaniya xodimlari faoliyatining shaffofligi va xulq-atvor me'yorlariga muvofiqligini ta'minlash;

Siyosat Kompaniyaning barcha xodimlari va mazkur Siyosatda ko'rsatilgan biznes hamkorlar tomonidan bajarilishi kerak bo'lgan tamoyillar va qoidalarni, shuningdek ushbu tamoyillar va qoidalarni amalga oshirishga yondashuvlarni belgilaydi;

Siyosat nafaqat Kompaniyaning manfaatlarini, balki uning manfaatdor tomonlarining, shu jumladan xodimlar, mijozlar, aksiyadorlar, yetkazib beruvchilar, biznes hamkorlar, butun jamiyat manfaatlarini ham hisobga oladi.

6. Quyidagilar mazkur Siyosatning asosiy vazifalari hisoblanadi:

korrupsiyaga oid huquqbuzarliklarni o'z vaqtida aniqlash, ularga chek qo'yish, ularning oqibatlarini, ularga imkon beruvchi sabablar va shart-sharoitlarni bartaraf etish, korrupsiyaga oid huquqbuzarliklarni sodir etganlik uchun javobgarlikning muqarraligi tamoyilini ta'minlash;

Kompaniya xodimlarining mazkur Siyosatning tamoyillari va talablarini, huquqiy va korrupsiyaga qarshi qonun hujjatlarining asosiy normalarini bilish va ularga rioya qilish majburiyatini belgilash;

korrupsiyaga qarshi kurashishga qaratilgan samarali mexanizmlar, tartib-taomillar, nazorat va boshqa choralarni yaratish.

3-bob. Qo'llanish va amal qilish doirasi

7. Mazkur Siyosatning talablari quyidagi shaxslarga nisbatan tadbiriq etiladi:

egallab turgan lavozimi, bajaradigan vazifa va funksiyalaridan qat'iy nazar Kompaniya bilan mehnat munosabatlarida bo'lgan yoki xizmat ko'rsatish (ish bajarish) to'g'risidagi fuqarolik-huquqiy shartnoma asosida jalb qilingan Kompaniyadagi barcha xodimlar;

Manfaatlar to'qnashuvini boshqarish Siyosatida belgilangan "yaqin qarindoshlar" (Kompaniya bilan bo'ladigan har qanday munosabatlarda);

Kompaniya aksiyadorlari va investorlari, ularning (yuridik shaxslar uchun) xodimlari (Kompaniya bilan bo'ladigan har qanday munosabatlarda);

Kompaniya Kuzatuv kengashi a'zolari, korporativ maslahatchi (kotib) va Ichki audit xizmati;

Kompaniyaga konsalting, auditorlik va boshqa xizmatlar ko'rsatuvchi yuridik shaxslar va ularning xodimlari;

Kompaniyada amaliyot o'tayotgan va malaka oshirayotgan shaxslar (stajerlar), shuningdek, vaqtincha faoliyat yuritayotgan ishchilar (mavjud bo'lganda). Ushbu shaxslar

Kompaniyadagi faoliyati davomida Kompaniya xodimi sifatida qaraladi hamda ularga nisbatan mazkur Siyosatda belgilangan korrupsiyaga qarshi choralar qo'llaniladi.

8. Kompaniyaga mehnat shartnomasi yoki xizmat ko'rsatish (ish bajarish) to'g'risidagi fuqarolik-huquqiy shartnoma asosida ishga qabul qilinayotgan har qanday jismoniy shaxs mazkur Siyosat bilan imzo qo'ygan holda tanishishga va uning qoidalariga rioya qilishga majbur.

4-bob. Atamalarning asosiy ta'riflari va asosiy qoidalar

9. Mazkur Siyosatning maqsadlari uchun quyidagi asosiy tushunchalar va atamalardan foydalaniladi:

aloqador shaxslar - Kompaniya xodimi bilan tijorat tashkilotlarining ustav kapitalida ishtirok etadigan shaxslar. Aksiyalari Respublika fond birjasida ommaviy muomalada bo'lgan aksiyadorlik jamiyatlarining besh foizidan kam bo'lgan miqdordagi aksiyaga ega ekanligi bundan mustasno;

davlat organlari va muassasalari - davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari, fuqarolarning o'z-o'zini boshqarish organlari (jumladan, vazirliklar, xizmatlar, agentlik, markazlar va boshqa idoralar) va ularning tarkibiy bo'linmalari, shuningdek davlat tomonidan bevosita yoki bilvosita nazorat qilinadigan yuridik shaxslar;

ish faoliyati yuzasidan mehmondo'stlik belgilari - uchinchi shaxslarning hamkorlik o'rnatish va/yoki uni qo'llab-quvvatlash bilan bog'liq bo'lgan, Kompaniya xodimlarining sodiqligini oshirishga qaratilgan, Kompaniya xodimlari manfaatlari yo'lidagi harajatlari, jumladan uchinchi shaxslarning ovqatlanishi, ish faoliyati yuzasidan tushliklar tashkil etilishi bilan bog'liq harajatlari, transport harajatlari, yashash, ko'ngilochar tadbirlar, jumladan sayohat dasturlari bilan bog'liq harajatlar va boshqalar;

kontragent - Kompaniya bilan shartnomaviy munosabatlarga kirishgan (mehnat munosabatlari bundan mustasno) har qanday yuridik yoki jismoniy shaxs;

poraxo'rlik - (faol poraxo'rlik) to'g'ridan-to'g'ri yoki bilvosita uchinchi shaxslar orqali biznes foydasi yoki biznesni yuritishda boshqa noo'rin naf olish yoki saqlab qolish uchun o'zi yoki boshqalar manfaati yo'lida har qanday turdagi har qanday nafni taklif qilish, berish, va'da qilish yoki ruxsat berish harakati sifatida tavsiflanadi. Poraxo'rlik (passiv poraxo'rlik), shuningdek, o'z kasbiy vazifalarini bajarish yoki bajarishdan bosh tortish uchun to'g'ridan-to'g'ri yoki uchinchi shaxs orqali o'zi yoki boshqalar uchun har qanday foyda so'rash yoki olish harakatini anglatadi;

korrupsiya - shaxsning o'z mansab yoki xizmat mavqeidan shaxsiy manfaatlarini yoxud o'zga shaxslarning manfaatlarini ko'zlab moddiy yoki nomoddiy naf olish maqsadida qonunga xilof ravishda foydalanishi, xuddi shuningdek bunday nafni qonunga xilof ravishda taqdim etish;

korrupsiyaviy xavf-xatar - Kompaniya xodimlari yoki uchinchi shaxslar tomonidan Kompaniya nomidan yoki ularning manfaatlari yo'lida korrupsiyaviy harakatlarni amalga oshirish xavfi;

korrupsiyaviy xarakterli harakatlari - xodim tomonidan bevosita yoki bilvosita shaxsan yoki uchinchi shaxslar orqali pora beruvchi manfaatlari yo'lida harakat yoki harakatsizlik uchun moddiy manfaatdor bo'lishi, shu jumladan pul, qimmatbaho qog'oz, boshqa ko'rinishdagi mulk va mulkiy huquqlar, mulkiy xarakterdagi xizmatlar olish, talab qilish, undirish, taklif

qilish yoki berish, pora berish va/yoki olish yoki bunda vositachilik qilishda, rasmiyatchiliklarni soddalashtirish uchun to'lovlar undirish (pora olish) va boshqa noqonuniy maqsadlarda o'z xizmat vazifalaridan noqonuniy foydalanish;

korrupsiyaviy huquqbuzarlik - sodir etilganlik uchun O'zbekiston Respublikasi qonunchiligida javobgarlik belgilab qo'yilgan korrupsiya alomatlariga ega hatti-harakat;

korrupsiyaga qarshi ichki nazorat tuzilmasi - Kompaniyada korrupsiyaga qarshi kurashish vazifasi yuklangan tarkibiy bo'linma;

korrupsiyaga qarshi kurashish tizimi – korrupsiyaviy harakatlarning, O'zbekiston Respublikasining korrupsiyaga qarshi kurashish sohasidagi qonunchiligi va Kompaniyaning korrupsiyaga qarshi kurashish masalalariga doir ichki hujjatlari buzilishining oldini olish, Kompaniya xodimlari tomonidan o'z faoliyatini professional va xulq-atvor jihatdan yuksak darajada amalga oshirilishini ta'minlash bo'yicha kompleks chora-tadbirlar;

kronizm (favoritizmning do'stona aloqalarga asoslangan ko'rinishi) - do'stlar yoki ishonchli shaxslarga noqonuniy imtiyozlar taqdim etish maqsadida hokimiyat va/yoki obro'sidan foydalanish;

mansabdor shaxs - doimiy, vaqtincha yoki maxsus vakolat bo'yicha tayinlanadigan yoki saylanadigan, hokimiyat vakili vazifalarini bajaradigan yoxud davlat organlarida, fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlarida, mulk shaklidan qat'i nazar, korxonalarda, muassasalarda, tashkilotlarda tashkiliy-boshqaruv, ma'muriy-xo'jalik vazifalarini amalga oshiradigan va yuridik ahamiyatga ega harakatlarni sodir etishga vakolat berilgan shaxs, xalqaro tashkilotda yoxud chet davlatning qonun chiqaruvchi, ijro etuvchi, ma'muriy yoki sud organida ushbu vazifalarni amalga oshiruvchi shaxs;

manfaatlar to'qnashuvi - Kompaniya xodimining shaxsiy (bevosita yoki bilvosita) manfaatdorlik shaxsning mansab yoki xizmat majburiyatlarini lozim darajada bajarishiga ta'sir ko'rsatayotgan yoxud ta'sir ko'rsatishi mumkin bo'lgan hamda shaxsiy manfaatdorlik bilan fuqarolarning, tashkilotlarning, jamiyatning yoki davlatning huquqlari va qonuniy manfaatlari o'rtasida qarama-qarshilik yuzaga kelayotgan yoki yuzaga kelishi mumkin bo'lgan vaziyat;

mahalliychilik - mahalliy manfatlarnigina ko'zlab ish tutish. Bunda, shaxsni uning nasliy kelib chiqishi (aslzoda yoki mashhur sulola vakili ekanligi va u jamoatchilik tomonidan e'tirof etilganligi) hamda yaqin qarindoshlarining egallab turgan xizmat mavqei sababli, uning lavozimga qo'yiladigan malaka talablariga mos kelish-kelmasligini hisobga olmagan holda ishga qabul qilish, rotatsiya qilish va lavozimga tayinlash;

nepotizm (tanish-bilishchilik, qarindosh-urug'chilik; favoritizmning qarindoshlik rishtalariga asoslangan ko'rinishi) - o'zining yaqin qarindoshlari yoki do'stlariga noqonuniy imtiyozlar berish maqsadida hokimiyatdan foydalanish va (yoki) ta'sir o'tkazish, shuningdek, yaqin qarindoshlari va (yoki) do'stlariga asossiz mukofotlar xisoblash, Kompaniya manfaatlari zarariga, yaqin qarindoshlari va do'stlarini ishga qabul qilish va lavozimga tayinlashlar;

rasmiyatchiliklarni soddalashtirish uchun to'lovlar - belgilangan tartib-taomillar yoki harakatlarni sodir etish bilan bog'liq standart tartiblar amalga oshirilishini ta'minlash yoki tezlashtirish maqsadida tegishli qonunchilik va normativ me'yorlar hamda qoidalarda

ko'zda tutilmagan noqonuniy ravishda taqdim etiladigan pul mablag'lari, mol-mulk, mulkiy huquqlar, xizmatlar hamda boshqa moddiy va nomoddiy foyda;

urug'-aymoqchilik - Kompaniya xodimining avlod-ajdodlari bir bo'lgan, bir sulolaga mansublik asosida uchinchi shaxslarga nisbatan sub'yektiv, imtiyozli va noxolis munosabat shaklidagi shaxsiy manfaatdorligi;

favoritizm - Kompaniya xodimi boshqa shaxs va/yoki shaxslar guruhi manfaatlariga qaraganda bitta shaxs va/yoki shaxslar guruhi manfaatlariga ustuvor ahamiyat qaratishi, Kompaniyada kadrlarni tanlash va joylashtirish, lavozimini ko'tarish, mukofot puli berish va davlat mukofotlariga tavsiya etish, ta'til berish yoki sihatgohlar va xorijiy safarlarga yuborish, murojaatlar, shuningdek ish va navbatchilik jadvallarini ko'rib chiqishda ketma-ketlikni yo'lga qo'yish bilan bog'liq vaziyatlarda tartiblarga rioya qilmaslik.

xayriya (xayriya yordami) - yuridik va jismoniy shaxslar (xayriya qiluvchilar)ning tashkilot uchun bepul yoki imtiyozlar asosida moddiy va/yoki nomoddiy boylıklar, xususan, pul mablag'lari shaklidagi boylıklarni topshirish, ular uchun ma'lum ishlarni bajarish, xizmatlar ko'rsatish va xayriya maqsadlaridagi boshqa qo'llab-quvvatlashlarni taqdim etishda namoyon bo'ladigan ixtiyoriy beg'araz yordami;

xalqaro tashkilot - davlatlar, hukumatlar yoki boshqa xalqaro tashkilotlar tomonidan tashkiliy shakli va vakolatlaridan qat'iy nazar tashkil etilgan har qanday xalqaro tashkilot, jumladan, masalan iqtisodiy integratsiya bo'yicha mintaqaviy tashkilotlar;

xodim - Kompaniya bilan mehnat munosabatlariga kirishgan jismoniy shaxs;

homiylilik (homiylilik yordami) - yuridik va jismoniy shaxslar (homiylar) tomonidan Kompaniya (homiylilik qilinayotgan muassasalar)ga ular uchun ishlar bajarib berish, xizmatlar ko'rsatish va xayriya maqsadlarida boshqa turdagi yordamlarni ko'rsatish, mol-mulk, jumladan pul mablag'lari taqdim etish bilan ifodalanadigan yordami hisoblanib, ularning natijasida Kompaniya muassasalarida homiy oldida o'zaro majburiyatlar yuzaga keladi;

shafelik - Kompaniya xodimining lavozimi yuqoriroq bo'lgan boshqa xodim tomonidan qulay mehnat sharoitlarini yaratib berish shaklidagi himoyasi, uni yoqlab yonini olishi;

yaqin qarindoshlar - bir-biriga qarindoshlik yoki yaqin aloqasi bor shaxslar, ya'ni ota-ona, tug'ishgan hamda tutingan aka-ukalar va opa-singillar, er-xotin, farzandlar (jumladan asrab olingan farzandlar), buvalar, buvilar, nabiralar, shuningdek er (xotin)ning ota-onasi, tug'ishgan va tutingan aka-ukalari va opa-singillari;

siyosiy badallar - bu siyosiy partiyaga, siyosatchiga yoki siyosiy nomzodga xayriya qilingan yoki taqdim etilgan naqd pul, moddiy sovg'alar, nomoddiy tovarlar yoki xizmatlar. Bunday badallar qonunga xilof ta'sir o'tkazish uchun siyosiy jarayonlarga yoki qarorlarga noto'g'ri ta'sir qilish uchun qo'llanishi mumkin;

xayriya - pul yoki natura shaklida berilishi mumkin va Kompaniya madaniyat, ta'lim, fan, ijtimoiy himoya va boshqa sohalardagi xayriya faoliyatini qo'llab-quvvatlash uchun xayr-ehson qiladigan har qanday qimmatbaho narsalarni o'z ichiga oladi. Muhtojlarga yordam berish uchun xayriya notijorat tashkilotiga o'z maqsadlariga erishishda yordam beradigan yoki xarajatlarini qoplaydigan ixtiyoriy xayr-ehson bo'lib, xayriya qiluvchiga katta tijorat foydasini anglatmaydi;

homiylilik - bu tadbirni o'tkazish, xizmat ko'rsatish yoki Kompaniyaga huquq va imtiyozlar beradigan faoliyatni amalga oshirish. Masalan, Kompaniya xizmatlarini ilgari surish va reklama qilish maqsadida uchinchi shaxsga mablag'lar o'tkazish;

madaniy homiylilik - deganda madaniyat bilan bog'liq bo'lgan muayyan muassasalar, tadbirlar bilan hamkorlik qilish orqali Kompaniyani targ'ib qilishga mo'ljallangan muayyan madaniy tadbirlar tushuniladi. Homiylilik xayriyalardan shunisi bilan farq qiladi-ki, homiy buning evaziga biror narsa olishi, masalan, Kompaniya reklama qilinishi yoki targ'ib qilinishi mumkin;

sovg'alar - do'stlik yoki minnatdorchilik belgisi sifatida taqdim etilgan tovarlar yoki xizmatlar sifatida ta'riflanadi. Sovg'a evaziga mukofot yoki qiymat kutmasdan ochiq beriladi. Odatda sovg'alar biznes aloqalarini boshlash, mustahkamlash yoki rivojlantirish uchun beriladi yoki olinadi.

10. Shaxsiy naf deganda quyidagilar nazarda tutiladi:

Mehmondo'stlik - taomlar, ziyofatlar va boshqa shunga o'xshash tadbirlarni o'z ichiga oladi. Mehmondo'stlik sovg'alardan farq qiladi, chunki mehmondo'stlik qabul qiluvchi tomonning hozir bo'lishini talab qiladi;

Ko'ngilocharliklar - odatda spektakllarga, konsertlarga va sport tadbirlariga tashrif buyurishni o'z ichiga oladi;

Sayohat - potensial mijoz, buyurtmachi yoki kompaniyaning biznes hamkori tomonidan sayohat chiptasini taqdim etish, turar joy yoki sayohat yoki turar joy narxini qoplash sifatida ta'riflanadi.

11. Kompaniya xayriyalarning ikki toifasini ajratib ko'rsatadi:

bir martalik moliyaviy yordam - bu o'z maqsadiga umumiy erishish uchun ma'lum bir organga pul xayriya qilishdir;

moliyaviy ishtirok yoki ma'lum bir tadbir, harakatlar yoki doimiy xarakterdagi loyihalar uchun xarajatlarni to'liq qoplashni ifodalovchi grantlar;

Moliyaviy qo'llab-quvvatlash o'rniga Kompaniya uchinchi tomonga tovarlarni (moddiy yoki nomoddiy) yoki xizmatlarni **pulsiz shaklda taqdim etish** bilan bog'liq bo'lgan xayr-ehsonlarni taqdim etishi mumkin.

Boshqa xayr-ehsonlarga Kompaniya o'zining asosiy ishlab chiqarish faoliyatini rivojlantiradigan va Kompaniya tomonidan moliyalashtiriladigan yoki Kompaniya tomonidan yaratilgan va butunlay mahalliy jamoalar bilan bog'liq bo'lgan ijtimoiy loyihalar kiradi.

12. Kompaniya boshqa shaxslarning sayohat, turar joy va boshqa tegishli xarajatlarini to'lamaydi, shartnomada aniq ko'zda tutilgan hollar bundan mustasno.

13. Kompaniya har qanday sharoitda to'g'ridan-to'g'ri yoki bilvosita siyosiy tadbirlarni moliyalashtirmaydi.

14. Qoidaga ko'ra, xayriya va homiylilik amaldagi qonunchilikka muvofiq taqdim etiladi va hech qachon Kompaniya uchun noqonuniy harakatlar yoki qonunga xilof foyda bilan bevosita yoki bilvosita bog'liq bo'lmasligi kerak.

15. Xayriya va homiylilik, agar ular kimnidir noto'g'ri harakat qilishga majburlash yoki noto'g'ri harakat uchun mukofot sifatida berilgan yoki qabul qilingan bo'lsa, pora deb hisoblanishi mumkin.

16. Kompaniya xodimlariga poraxo'rlik bilan shug'ullanish qat'iyon man etiladi va ular agentlar, maslahatchilar, distribyutorlar yoki boshqa biznes hamkorlar kabi vositachilardan poraxo'rlik harakatlarini amalga oshirish uchun foydalanmasliklari kerak. Kompaniya poraxo'rlik borasida davlat amaldorlari va boshqa shaxslar ajratilmaydi, poraxo'rlik oluvchining maqomidan qat'i nazar yo'l qo'yilishi mumkin emas.

17. Qoidaga ko'ra, xodimlar tomonidan sovg'alarni, shu jumladan vakillik xarajatlari, ko'gilocharliklar yoki sayohat kabi shaxsiy foydalarni qabul qilishiga, agar bunday sovg'alar Kompaniyaning Manfaatlar to'qnashuvini boshqarish siyosatida va Odob-axloq kodeksida belgilangan kamtarona qiymatga ega bo'lsa, ruxsat etiladi.

Xodimlar tomonidan mijozga, potensial mijozga yoki xaridorga yoki boshqa biznes hamkorga sovg'alar, vakillik xarajatlari, ko'ngilocharliklar va sayohat qilish bilan bog'liq holda sovg'alar berishda umumiy qoida shundaki, ular har qanday qabul qiluvchiga nisbatan kamtarona, oqilona va kam sonli bo'lishi kerak.

Sovg'alar, mehmondo'stlik va ko'ngilocharlik hech qachon oluvchini Kompaniya uchun biror narsa qilishga, bunday xatti-harakatni mukofotlashga yoki Kompaniyaga zarar yetkazadigan har qanday harakatni qilmaslikka undash uchun va'da qilinmasligi, taklif qilinmasligi yoki taqdim etilmasligi kerak. Ushbu masalalar bo'yicha maslahat va yo'l-yo'riq olish uchun xodimlar Kompaniyaning Korrupsiyaga qarshi ichki nazorat tuzilmasi (keyingi o'rinlarda – Risk va komplayens bloki) bilan bog'lanishlari kerak.

5-bob. Korrupsiyaga qarshi kurashishning muhim tamoyillari

18. Korrupsiyaga qarshi kurash tizimi quyidagi tamoyillar asosida tashkil etiladi va faoliyat yuritadi:

Qonuniylik - Kompaniyadagi korrupsiyaga qarshi kurashish bo'yicha chora-tadbirlar O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi talablariga muvofiq davlat organlarida korrupsiyaga qarshi kurashish bo'yicha ilg'or dunyo tajribasi, shuningdek Kompaniyaning ichki hujjatlariga qat'iy rioya qilgan holda amalga oshiriladi;

korrupsiyaga nisbatan muvofiqsizlik (toqatsizlik) - Kompaniya o'z faoliyatining barcha sohalarida korrupsiyaning har qanday shakllari va ko'rinishlariga muvofiqsiz (toqatsiz) munosabatda bo'ladi. Kompaniya xodimlariga korrupsiyaviy xavf-xatar kelib chiqishi mumkin bo'lgan faoliyatda bevosita yoki bilvosita ishtirok etish qat'iyon taqiqlanadi;

ochiqlik va shaffoflik - Kompaniya xodimlari va kontragentlari, keng jamoatchilikni Kompaniyada qabul qilingan va amalga oshirilayotgan chora-tadbirlar to'g'risida xabardor qilish (maxfiylik va xizmat siri to'g'risidagi qonun hujjatlari talablarini hisobga olgan holda);

korrupsiyaga qarshi amalga oshirilayotgan chora-tadbirlarning preventiv xususiyatga ega bo'lishi, tizimlilik va yaxlitligi - korrupsiyaning oldini olish, korrupsiyaviy harakatlarning sodir etilishiga xizmat qiluvchi sabab va shart-sharoitlar hamda korrupsiyaviy xatarlarni bartaraf etishga qaratilgan chora-tadbirlarni amalga oshirishning ustuvorligi. Korrupsiyaga qarshi joriy etilayotgan chora-tadbirlar va tartib-taomillar aniqlangan xavf-xatarlar darajasiga mos kelishi va Kompaniyaning barcha funksiyalari va yo'nalishlarini qamrab olgan korrupsiyaga qarshi kurashish tizimiga birlashtirilishi;

korrupsiya bilan bog'liq huquqbuzarliklar uchun javobgarlikning muqarrarliligi - korrupsiya bilan bog'liq huquqbuzarliklarni sodir etgan Kompaniyaning

xodimlari o'zining mavqei va egallab turgan lavozimidan qat'iy nazar O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi va Kompaniyaning ichki hujjatlariga muvofiq javobgarlikka tortiladi;

ilmiy-texnik taraqqiyot yutuqlari va axborot texnologiyalaridan foydalanish - Kompaniya korrupsiyaga qarshi kurash tizimini shakllantirishda ilm-fan taraqqiyotining so'nggi yutuqlaridan, shu jumladan, integratsiyalashtirilgan axborot-kommunikatsiya tizimlaridan keng foydalanishga intiladi;

to'g'ridan-to'g'ri rahbariyatga murojaat qilish - Kompaniyaning har bir xodimi korrupsiyaviy harakat sodir etilganligiga doir ishonchli va asosli ma'lumotlar mavjud bo'lganda O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi va Kompaniyaning ichki hujjatlarida ko'zda tutilgan chora-tadbirlarni qabul qilish uchun Kompaniyaning ijroiya organiga hech qanday to'siqsiz murojaat qilishi mumkin;

Davlat va fuqarolik jamiyati vakillari bilan o'zaro hamkorlik - korrupsiyaga qarshi kurashish bo'yicha faoliyatni amalga oshiruvchi va unda ishtirok etuvchi davlat va boshqaruv organlari hamda tashkilotlar, shuningdek kontragentlar va Kompaniyaning sheriklari bo'lgan kompaniyalar va birlashmalar, shu jumladan fuqarolik jamiyati vakillari bilan hamkorlik;

monitoring, tahlil va baholash - Kompaniya davriy asosda korrupsiyaga qarshi kurashish tizimi faoliyati monitoringi va tahlilini amalga oshiradi, shuningdek uning samaradorlik va ko'rsatkichlarini baholaydi.

korrupsiyaga qarshi kurashish tizimini doimiy ravishda takomillashtirish - korrupsiyaning oldini olish va unga qarshi kurashish tizimini monitoring va nazorat qilish hamda korrupsiyaviy xavf-xatarlarni bartaraf etish maqsadida Kompaniyada korrupsiyaga qarshi kurashish samaradorligini to'xtovsiz ravishda oshirish choralari ko'riladi.

6-bob. Korrupsiyaga qarshi kurashish bo'yicha harakatlarni boshqarish

19. Kompaniyaning korrupsiyaga qarshi faoliyatini samarali boshqarish barcha boshqaruv organlarining, mansabdor shaxslarning, xodimlar hamda hamkorlarning samarali va tezkor hamkorligi orqali ta'minlanadi.

20. Kompaniyaning korrupsiyaga qarshi harakatlar faoliyati doirasida yuqorida ko'rsatilgan qatnashchilarning funksional roli quyidagicha taqsimlanadi:

Kompaniya Kuzatuv kengashi a'zolari o'z vakolatlari doirasida:

mazkur Siyosatni tasdiqlaydi hamda Kompaniyaning ijroiya organini korrupsiyaga qarshi olib borayotgan kurashini nazorat qiladi;

korrupsiyaga qarshi harakatlarning asosiy yo'nalishini belgilab beradi.

Ijroiya organi o'z vakolatlari doirasida:

Kompaniya faoliyatining qonunchilik talablariga muvofligini, korrupsiyaga qarshi kurashish sohasida qonunchilik talablarining bajarilishini ta'minlashni nazorat qiladi;

korrupsiyaning har qanday shakl va ko'rinishda namoyon bo'lishida unga qarshi ahloqiy me'yorlarni shakllantiradi;

korrupsiyaga qarshi harakatlar borasida Kompaniya xodimlarining faoliyati ustidan nazoratni amalga oshiradi;

Kompaniyaning mansabdor shaxslari pora olish-berish borasidagi gumonlar yoki holatlar haqida xabar qilgan xodimlarning samarali ijtimoiy himoya qilinishi, moddiy ta'minot olishi va rag'batlantirilishini ta'minlaydi.

Kompaniya ijroiya organi mazkur Siyosatda o'ziga yuklatilgan vazifalarning bajarilishi yuzasidan Kompaniya aksiyadorlarining umumiy yig'ilishi va Kuzatuv kengashi oldida hisobdordir.

Risk va komplayens bloki:

Kompaniya xodimlarining korrupsiyaga oid huquqbuzarlik holatlari, noqonuniy xatti-harakatlari, mazkur Siyosat talablarini buzilishi shubhalari to'g'risidagi barcha aloqa kanallari orqali qabul qilingan xabarlarni umumlashtirgan holda ko'rib chiqish maqsadida Boshqaruv organlariga kiritishga tayyorlaydi. Shuningdek, Kompaniyada korrupsiyaga qarshi harakatlar bo'yicha tavsiyalar beradi va belgilangan tartibda boshqa harakatlarni amalga oshiradi;

belgilangan ichki qoidalar buzilgan taqdirda ma'lumotlarni ko'rib chiqish uchun Boshqaruv organlariga kiritadi;

korrupsiyaga qarshi kurashish ISO 37001 xalqaro standartiga muvofiq HR menejer bilan hamkorlikda Kompaniyaning mansabdor shaxslarini o'qitish va sertifikatlashtirish choralarini ko'radi;

Kompaniyada korrupsiya holatlari kelib chiqishi mumkinligi va tavakkalchilikni baholash yuzasidan tegishli tadqiqot o'tkazilishi (Kompaniya hamkorlari o'rtasida o'tkaziladigan maxsus so'rov asosida) va uning natijalari umumlashtirib borilishini nazorat qiladi;

Kompaniyaning korrupsiyaga qarshi kurashish Siyosatida ko'rsatib o'tilgan vazifalarni barcha tarkibiy bo'linmalar tomonidan o'z vaqtida bajarilishini nazorat qiladi;

Kompaniyada korrupsiyaning xavf darajasi yuqori bo'lgan tarkibiy bo'linmalarni aniqlaydi;

xarid faoliyati, homiylik va xayriya loyihalariga oid masalalarni ko'rib chiqadi;

mazkur Siyosatga zid bo'lgan harakatlar borasida barcha aloqa kanallari orqali qabul qilingan Kompaniya xodimlari, hamkorlari va aholining murojatlarini umumlashtirgan holda ko'rib chiqish uchun Boshqaruv organlariga kiritadi;

zarur hollarda murojaatda ko'rsatilgan holatga aniqlik kiritish maqsadida murojaat qiluvchini jalb etgan holda Kompaniyaning tegishli tarkibiy bo'linmalari mutaxassislari ishtirokida xizmat tekshiruvlarini o'tkazishda qatnashadi;

Kompaniyaning boshqa manfaatdor bo'linmalari bilan birgalikda korrupsion xatti-harakatlarning boshqa omillarini va kontragentlarning korrupsion xuquqbuzarliklar tug'risidagi shikoyatlarini o'rganadi;

manfaatlar to'qnashuvi yuzaga kelishi mumkin bo'lgan sohalarni aniqlaydi, ularni o'rganib chiqadi va bartaraf etish bo'yicha choralar ko'radi;

korporativ odob-axloq kodeksining ishlab chiqilishida qatnashadi;

Kompaniyaning korrupsiyaga moyillik darajasini aniqlash maqsadida bo'linmalar kesimida tahlil va o'rganish o'tkazib boradi hamda ushbu yo'nalishda metodik qo'llanmalar ishlab chiqilishida ishtirok etadi;

Kompaniya bo'linmalari va xodimlarining korrupsiyaga moyillik darajasini oldindan aniqlash bo'yicha me'yorlarni belgilash maqsadida ushbu yo'nalishdagi ilg'or xorij tajribasi va xalqaro standartlar hamda milliy qonunchilik talablarini muntazam ravishda o'rganib, ulardagi yangilik va o'zgarishlarni Kompaniyada joriy etilishi yuzasidan Boshqaruv organiga taklif kiritib borishi mumkin;

Yuridik xizmat yo'nalishi:

Ichki me'yoriy hujjatlarni Kompaniyaning tegishli tarkibiy bo'linmalari tomonidan ishlab chiqilgandan so'ng, ushbu hujjatning amaldagi qonunchilik va Markaziy bankning me'yoriy hujjatlariga muvofiqligini ta'minlash maqsadida xuquqiy ekspertizadan o'tkazadi va o'rganib boradi;

Korrupsiyaga nisbatan murosasiz munosabatni shakllantirish maqsadida korrupsiyaga qarshi kurashish mavzulari bo'yicha seminarlar, yig'ilishlar va davra suhbatlari o'tkazadi. Shuningdek, xodimlarni xizmat vazifalarini bajarishda har qanday moddiy qiymatga ega "hadya"larni berilishiga yoki ularning xizmat vazifalarini bajarish munosabati bilan boshqa imtiyozlar taklif qilinishiga nisbatan murosasiz munosabatini shakllantiradi;

Kompaniya xodimlarining huquqiy va korrupsiyaga qarshi madaniyati va ongini oshirish choralari ko'radi, korrupsiyaning oldini olish va unga qarshi kurashish sohasidagi amaldagi qonun hujjatlariga kiritilgan o'zgarishlar to'g'risida doimiy ravishda xabardor qilib turadi.

HR menejeri:

Kompaniyaning ichki mehnat tartibi qoidalari, Kompaniyaning korporativ qadriyatlari hamda odob-axloq kodeksi bilan barcha xodimlarni tanishtiradi va o'qitishlarni tashkil etadi;

korrupsiyaga qarshi kurashish tizimini yanada rivojlantirish maqsadida, ISO 37001 xalqaro standartiga muvofiq sertifikatlashtirish yuzasidan Kompaniyaning mansabdor shaxslarini o'qitishni, malakasini oshirishni va seminarlarni tashkil etadi;

xodimlar tomonidan Kompaniyaning ichki mehnat tartibi qoidalari hamda Odob-axloq kodeksi talablariga so'zsiz rioya etilishi bo'yicha choralarni ko'radi;

korrupsiyaga qarshi kurashish sohasiga oid materiallarini Risk va komplayens bloki xodimi bilan hamkorlikda tayyorlaydi;

ishga qabul qilinayotgan shaxslar uchun korrupsiyaga qarshi kurashish maqsadida yo'l-yo'riqlarni tushuntirish, ish faoliyati jarayonida o'z mansabini suiiste'mol qilmaslik va shaxsiy manfaatlari doirasida foydalanmaslik, mablag'larning o'g'irlanishiga olib keluvchi ijozat berilmagan xatti-harakatlar, korrupsiya, poraxo'rlik, ta'magirlik va boshqa salbiy holatlarga yo'l qo'yimaslik yuzasidan mehnat shartnomalariga tegishli band kiritilishini va xodimlarga tanishtirilishini ta'minlaydi;

Kompaniya xodimlarni shaffof tanlovlar asosida saralab olish mexanizmini joriy qiladi.

Xaridlar yo'nalishi:

tovar (ish, xizmat)lar xaridida korrupsiya holatiga yo'l qo'yilmasligiga oid chora-tadbirlarni amalga oshiradi, jumladan amalga oshirilayotgan xaridlarning ochiqligini va har tomonlama qulayligini ta'minlaydi;

Kompaniya balansidagi foydalanishga yaroqsiz holga kelgan asosiy vositalar, nomoddiy aktivlar, kam baholi va tez eskiruvchi buyumlarni hisobdan chiqarish va sotishda korrupsiya holatiga yo'l qo'yilmasligiga oid chora-tadbirlarni amalga oshiradi, jumladan ushbu jarayonlarning ochiq va shaffofligini ta'minlaydi.

Kompaniyaning barcha xodimlari:

Risk va komplayens bloki bilan korrupsiyani oldini olish yuzasidan o'zaro hamkorlikda ish olib boradi;

korrupsiyaga qarshi kurashish sohasidagi milliy qonunchilik hamda mazkur Siyosat talablari bilan tanishadi va ushbu talablarga rioya qiladi;

korrupsiyaga qarshi harakatlar bo'yicha o'z mansabini suiiste'mol qilmaslik va shaxsiy manfaatlari doirasida foydalanmaslik, korrupsiya, poraxo'rlik, ta'magirlik va boshqa salbiy holatlarga yo'l qo'ymaslik majburiyatini zimmasiga olgan holda o'z ishini olib boradi.

Xodim har qanday yuz berishi mumkin bo'lgan korrupsion xarakterga yoki boshqa xodimlar, kontragentlar, hamkor banklar hamda Kompaniya bilan munosabatlarga kirishadigan boshqa shaxslarning korrupsion xarakatsizligiga oid shubxa yoki axborotga ega bo'lgan taqdirda bu haqda foydalanish mumkin bo'lgan aloqa kanallari orqali Ijroiya organiga va Risk va komplayens blokiga xabar berishi zarur.

7-bob. Korrupsiyaga qarshi kurashishning asosiy yo'nalishlari

1-§. Manfaatlar to'qnashuvini boshqarish

21. Kompaniya xodimlari o'z lavozim majburiyatlarini halol va vijdonan bajarishi, o'z mansab va xizmat mavqeidan va Kompaniya tasarrufidagi mol-mulklardan shaxsiy manfaatdorlik yo'lida foydalanmasligi va manfaatlar to'qnashuviga olib kelishi mumkin bo'lgan vaziyatlardan saqlanishi lozim.

22. Nomzodlar ishga qabul qilinayotganda, Kompaniya xodimlari lavozimi ko'tarilayotganda va rotatsiya qilinayotganda har yili va tegishli vaziyatlar/shart-sharoitlar yuzaga kelishiga qarab manfaatlar to'qnashuviga olib keladigan yoki olib kelishi mumkin bo'lgan shaxsiy manfaatdorligiga doir axborotni ochiqlashi lozim.

23. Kompaniya xodimlari tomonidan manfaatlar to'qnashuvi va uni tartibga solishga doir axborotni ochiqlash jarayoni Kompaniyada manfaatlar to'qnashuvini boshqarish Siyosatida belgilab qo'yiladi.

24. Manfaatlar to'qnashuvini aniqlash uchun samarali nazorat tartib-taomillari Kompaniya xodimlarining uchinchi shaxslar bilan o'zaro aloqasi ro'y beradigan barcha funksiyalarga joriy etilishi lozim (masalan, tanlov savdolarini tashkil qilish, reytinglarni hisoblash va boshqalar).

2-§. Ish yuzasidan sovg'alar va mehmondo'stlik belgilarini qabul qilish

25. Kompaniya xodimlariga o'z xizmat majburiyatlarini bajarishi doirasida jismoniy va yuridik shaxslardan sovg'alar mehmondo'stlik belgilari, jumladan qarz, kafolatlar, kafillik, mukofot, moddiy yordam, naqd pulsiz va naqd pul mablag'lari yoki ularning ekvivalentlari, moliyaviy imtiyozlar, masalan, kreditlar yoki chegirmalar yoki Kompaniyaning har qanday joriy yoki potensial pudratchisi, yetkazib beruvchisi yoki boshqa kontragenti bilan shaxsiy munosabatlarida qulayroq shartlar ko'rinishidagi sovg'alar, qimmatbaho qog'ozlar,

kriptoalyuta, boshqa moddiy qadriyatlar yoki xizmatlar ko'rinishidagi rag'bat vositalarini qabul qilish taqiqlanadi.

Agarda sovg'alar pochta va/yoki pochta kabi yetkazib beruvchi xizmatlar orqali Kopaniyaga yetib kelgan taqtirda ular qabul qilingan deb xisoblanmasligi uchun tegishli mazmundagi xat bilan sovg'ani yuboruvchiga qaytarib jo'natib yuboriladi.

Bunda, konferensiyalar, seminarlar va turli shu kabi uchrashuvlarda taqdim etiladigan umumiy qiymati bazaviy hisoblash miqdorining bir baravaridan oshmaydigan buyumlar bundan istisno hisoblanadi.

26. Kopaniyada ichki korrupsiyaning oldini olish maqsadida xodimlar o'rtasida xizmat majburiyatlarini qabul qilish bilan bog'liq bo'lmagan va xodim shaxsi bilan bog'liq deb e'tirof etilgan sovg'alarni berishda quyidagilarga rioya qilinadi:

sovg'a oluvchi uchun manfaatlar to'qnashuvi vaziyatini keltirib chiqarmasligi va sovg'a beruvchi oldida biror-bir majburiyatlarni yuzaga keltirmasligi lozim;

sovg'a ochiq-oydin beriladi, sovg'a berilayotgani yashirilmaydi;

sovg'ani faqat umume'tirof etilgan bayramlar (tavallud ayyomi, farzand tug'ilishi, Vatan himoyachilari kuni, Xalqaro xotin-qizlar kuni, Yangi yil va boshqalar) munosabati bilan berishga ruxsat etiladi;

sovg'alar Kopaniyaning kamida uchta xodimi ishtirokida berilishi lozim;

sovg'ani berish chog'ida sovg'a berish uchun sabab bo'lgan voqea-hodisa aniq bayon etiladi;

sovg'aning umumiy qiymati (barcha soliq va yig'imlar bilan birga) bazaviy hisoblash miqdorining 5 (besh) barobaridan oshmasligi lozim;

Kopaniyaning bir xodimi ikkinchi xodimga sovg'a olish uchun sarflaydigan summa miqdori har holatda bazaviy hisoblash miqdorining 1 (bir) barobaridan oshmasligi lozim.

27. Shubha (gumon)lardan holi bo'lish uchun har qanday bayramlar (jumladan, lekin cheklanmagan holda tug'ilgan kun, farzand tug'ilishi, Vatan himoyachilari kuni, Xalqaro xotin-qizlar kuni, Yangi yil va boshqalar) munosabati bilan mazkur Siyosatning 25 va 26-bandlarida keltirib o'tilmagan boshqa davlat organlari va tashkilotlari xodimlari, hamkorlar va kontragentlar, boshqa jismoniy va yuridik shaxslardan olinadigan mazkur Siyosatning 25-bandida sanab o'tilgan sovg'alar va moddiy boyliklar olish taqiqlanadi.

28. Kopaniya nomidan xalqaro konferensiyalar, simpoziumlar va boshqa ish yuzasidan (xizmat) uchrashuvlarida sovg'alar berish ijroiya organi buyrug'iga muvofiq amalga oshiriladi.

29. Sovg'a berish, uni qabul qilishning qonuniyligida shubha tug'ilgan taqdirida Kopaniya xodimi Risk va komplayens blokiga maslahat so'rab murojaat qilishi lozim.

3-§. Kopaniya xodimlarining ish faoliyati yuzasidan o'tkaziladigan tadbirlarda ishtirok etishi

30. Kopaniya xodimlarining xalqaro va boshqa tashkilotlar taklifiga ko'ra ish faoliyati yuzasidan o'tkaziladigan tadbirlari (ko'rgazmalar, seminarlar, konferensiyalar va boshqalar)da ishtirok etishiga quyidagi shartlarga rioya qilgan taqdirida ruxsat etiladi:

tadbir O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi, mazkur Siyosat tamoyillari va talablari hamda Kopaniyaning boshqa ichki hujjatlariga mos kelsa;

tadbir Kopaniya yoki taklif etgan tomonning qonuniy manfaatlariga xizmat qilsa;

tadbir Kompaniya xodimlari tomonidan u yoki bu qarorlar qabul qilinishiga ta'sir qilmasligi, biror-bir noqonuniy afzalliklarni qo'lga kiritishni (masalan, buyurtmachilarga tadbirni o'tkazayotgan loyiha-tadqiqot tashkilotiga murojaat qilishni tavsiya qilish) ko'zlagan yashirin, noqonuniy mukofotlash maqsadi bo'lmasligi lozim;

tadbir bunday tadbirda ishtirok etishga doir ma'lumotlar oshkor qilingan taqdirda Kompaniya va taklifni qabul qiluvchi yoki taklif etayotgan tomon mavqei uchun xatar tug'dirmasligi lozim;

tadbir umume'tirof etilgan ilmiy va ishbilarmonlik amaliyotiga mos kelishi hamda ko'ngilochar mazmundagi xususiyat kasb etmasligi lozim;

tadbir mohiyati va qiymatiga ko'ra o'rinli bo'lishi, haddan ziyod hashamatli, qimmat, g'ayriodatiy bo'lmasligi va tez-tez takrorlanib turmasligi lozim.

31. Agar ishbilarmonlik tadbirlari (seminar, simpozium, davra suhbatlari va boshqalar) tashkilotchisi Kompaniyaning o'zi bo'lsa, u holda bunday ishbilarmonlik tadbiri mazkur Siyosatda qayd etilgan talablarga mos kelishi lozim.

4-§. Kadrlar bilan bog'liq jarayonni tartibga solish (xodimlarni tanlash, lavozimini oshirish, moddiy rag'batlantirish)

32. Kompaniya xodimlarini tanlash, attestatsiyadan o'tkazish va ularning faoliyatini baholash, jumladan mukofot, ustamalar va rag'batlantirishning boshqa turlarini amalga oshirish jarayoni barcha xodimlar uchun shaffof, teng huquqli va xolis hisoblanib, mazkur Siyosatning asosiy tamoyillari va talablariga mos kelishi lozim.

33. Kompaniyada nomzodlarni tanlash va tayinlash jarayoni nomzodlarni Kompaniyaga qabul qilish uchun tekshirish bo'yicha qo'llanma va Kompaniyaning boshqa ichki hujjatlariga hamda manfaatlar to'qnashuvini boshqarish Siyosatiga muvofiq kompleks ravishda tekshirish bilan birga amalga oshiriladi.

34. Kompaniyada xodimlarga oid masalalarda qaror qabul qiluvchi xodimlarning lavozimini oshirganda, lavozimga tayinlanganda, kadrlar zahirasiga qo'shganda va boshqa xollarda nomzod (xodim)larga har qanday asossiz imtiyozlar taqdim etishi taqiqlanadi.

35. Bo'sh lavozimlarga saralab olish egallanayotgan lavozimga qo'yiladigan talablarga muvofiq tanlov asosida yoki boshqa usul yordamida amalga oshirilishi lozim. Bunda nomzodning malakasi, kasbiy va ilmiy yutuqlariga asosiy e'tibor qaratiladi.

36. Kompaniyada xodimlar faoliyati samaradorligining muhim ko'rsatkichlarini baholash tartibi va mezonlari ishlab chiqilishi va xodimlar uning asosida rag'batlantirilishi lozim. Mazkur ko'rsatkichlar xolis, shaffof va Kompaniya xodimlari tanishib chiqishi uchun ochiq bo'lishi lozim.

5-§. Tekshiruvlar o'tkazish va Kompaniyaning faoliyatini o'rganish

37. Turli tekshiruvlar, o'rganishlar, monitoring o'tkazishda (keyingi o'rinlarda – tekshiruv ob'yektlari) Kompaniya xodimlari:

manfaatlar to'qnashuvi yuzaga kelishiga yo'l qo'ymasligi;

tekshiruv ob'ektlarini yakka o'zi amalga oshirmasligi;

tekshiruv ob'ektiga tashrif buyuruvchilar yoki ularning vakillari Kompaniya, uning tarkibiy bo'linmalariga shaxsan tashrif buyurganda ular bilan yolg'iz qolmasligi;

yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan qoidabuzarliklarni soxtalashtirish maqsadida tekshiruv, o'rganish o'tkazish, O'zbekiston Respublikasi qonunchilik normalarini noto'g'ri talqin qilmasligi, tekshirilayotgan ob'ekt xodimlarini aniqlangan faktlarni huquqni muhofaza qilish yoki boshqa davlat organlariga topshirish bilan qo'rqitmasligi;

tekshiruv, o'rganish, monitoring ob'ekti xodimlariga tahdid qilmasligi;

hujjatlarni so'rab olish va tekshiruv, o'rganish, monitoring predmetiga kirmaydigan masalalar bilan qiziqmasligi;

tekshiruv, o'rganish, monitoring davomida aniqlangan har bir qoidabuzarlikning qonuniy va professional baholanishini ta'minlashi;

qoidabuzarliklarning video yoki fotoqaydini amalga oshirishi (o'rni kelganda), Kompaniya tomonidan foydalaniladigan axborot tizimlariga qoidabuzarliklarga oid ma'lumotlarni kiritishi;

agar tekshiruv, o'rganish, monitoring ob'ekti vakillari Kompaniya xodimiga aniqlangan qoidabuzarliklarni yashirish maqsadida pora yoki har qanday moddiy boyliklar yoki xizmatlar taqdim etayotgan bo'lsa, bu haqida tekshiruv bo'yicha ishchi guruh rahbariga va Kompaniyadagi Risk va komplayens blokiga zudlik bilan xabar berishi;

tekshiruv, o'rganish, monitoring ob'ekti vakillariga Kompaniya xodimlarining xulq-atvor tamoyillariga muvofiq xolis munosabatda bo'lishi shart.

38. Kompaniya tomonidan o'tkazilgan tekshiruvlar, o'rganishlar va monitoring natijalari yuzasidan kelib tushgan e'tirozlarni ko'rib chiqish uchun komissiya tashkil etilishi mumkin.

6-§. Vakolatli davlat organlari, hamkor banklar, kontragentlar va uchinchi shaxslar bilan shaffof va samarali o'zaro hamkorlikni ta'minlash

39. Kompaniya mazkur Siyosat tamoyillari va talablari hamda O'zbekiston Respublikasi qonunchilik normalariga zid har qanday to'lovlarni yoki harakatlarni amalga oshirish uchun yetkazib beruvchilar, pudratchilar va boshqa uchinchi shaxslarni jalb qilmaydi.

40. Kontragentlar bilan munosabatlarda Kompaniya qonuniylik va shaffoflik tamoyillariga amal qiladi.

41. Kompaniya xodimi o'z ishi natijalari uchun shaxsan o'zi javobgar bo'ladi, o'zi bajargan xizmatlariga mas'uliyat bilan yondashishi va xatolarini e'tirof etishi, xatolaridan xulosa chiqarishi, hamkor banklarga to'g'ri maslahat berishi va oldindan vujudga kelishi mumkin bo'lgan ehtimoliy tavakkalchiliklar haqida ogohlantirishlari zarur.

42. Kompaniyada ob'yektiv mezonlardan foydalanishga asoslangan yetkazib beruvchilar, pudratchilar va boshqa kontragentlarni tanlashning halol, ochiq va shaffof jarayoni, shuningdek sotib olinayotgan tovar va xizmatlar qiymatini belgilashning shaffof tartibi joriy etilib, ular O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligi va Kompaniyaning ichki xujjatlari bilan tartibga solinadi.

43. Kontragentlar bilan o'zaro hamkorlikda Kompaniya:

kontragentlarni tekshirish bo'yicha yo'riqnoma va O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi talablariga muvofiq potensial kontragentning ishonchliligi, jumladan u o'tmishda korrupsiyaviy faoliyatga jalb qilingan yoki qilinmaganligi, Kompaniya xodimlari bilan manfaatlar to'qnashuvi mavjud yoki mavjud emasligini tekshiradi;

potensial kontragent, jumladan xarid tartib-taomillari g'olibini u bilan shartnoma matniga maxsus korrupsiyaga qarshi shartlarni qo'shish orqali o'zining korrupsiyaga qarshi tamoyil va talablari haqida xabardor qiladi.

44. Vakolatli davlat organlari bilan o'zaro hamkorlik qilishda (masalan, litsenziya berish, ixtisoslashtirilgan kengashlarda ishtirok etish, turli hujjatlar, ob'yektlarni kelishishda va boshqalarda) Kompaniya hujjatlarni ko'rib chiqishning shaffofligi va xolisligini ta'minlaydi hamda zarur hollarda mazkur davlat organlari tomonidan salbiy va boshqa xulosalarga kelish sabablari xususida qo'shimcha ma'lumotlarni talab qiladi.

7-§. Xayriya va homiylik faoliyatining shaffof va samarali jarayonini ta'minlash

45. Kompaniya qonunchilik bilan belgilangan holatlarda xayriya va homiylik yordamini qabul qilishi mumkin. Bunday yordamni olishda manfaatlar to'qnashuviga yo'l qo'ymaslik, mablag'larni O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi yoki shartnomada ko'rsatilgan maqsadlarga samarali va maqsadli yo'naltirilishini ta'minlash, shuningdek xayriya va homiylik faoliyatiga doir axborotni Kompaniyaning Internet tarmog'idagi rasmiy veb-saytida ochiqlash bo'yicha barcha chora-tadbirlar amalga oshiriladi.

46. Kompaniya tomonidan qabul qilinayotgan xayriya yoki homiylik yordami yashirin mukofot tarzida bo'lmasligi va Kompaniyaning alohida xodimlari tomonidan xayriya qiluvchi yoki homiy, uning yaqin qarindoshlari, ularga aloqador shaxslar, shuningdek xayriya qiluvchi yoki homiyda ularga nisbatan shaxsiy manfaatdorligi bo'lgan shaxslar foydasiga qaror qabul qilinishiga ta'sir ko'rsatmasligi lozim.

47. Kompaniya tomonidan xayriya yoki homiylik yordamini olishda quyidagi talablar bajarilishi lozim:

xayriya qiluvchi yoki homiy bilan albatta shartnoma tuzish va unda xayriya yoki homiylik yordamini olish va undan foydalanish maqsadlari, yordam shakllari, yordamning pul ifodasidagi summasi, xayriya qiluvchi yoki homiy oldida kelib tushgan yordamdan maqsadli foydalanish to'g'risida hisob berish usuli belgilab qo'yilishi lozim;

bunday shartnomaga korrupsiyaga qarshi shartlarni kiritish.

8-§ Ichki me'yoriy hujjatlarning korrupsiyaga qarshi ekspertizasi

48. Ichki me'yoriy hujjatlarning loyihlarini ekspertizasini o'tkazishda Kompaniyaning Risk va komplayens bloki korrupsiyaviy harakatlarni amalga oshirish uchun imkoniyat yaratuvchi korrupsiyaviy omillar mavjudligi va ularni hujjatlardan chiqarib tashlash maqsadida ekspertiza o'tkazadi.

9-§ Kompaniya faoliyati sohasiga yangi texnologiyalarni joriy etish

49. Korrupsiyaviy xavf-xatarlarni minimallashtirish maqsadida Kompaniya xodimlari o'z funksiyalari va lavozim majburiyatlarini axborot texnologiyalaridan foydalangan holda amalga oshiradi (agar imkoni mavjud bo'lsa).

50. Davlat xaridlari doirasida tanlov savdolarini o'tkazishda Kompaniya xodimlari axborot texnologiyalaridan foydalanadi va tanlov savdolari ishtirokchilari bilan o'zaro aloqani elektron shaklda onlayn rejimida boshqa elektron tizimlar bilan integratsiya qilish imkoniyatini qo'llagan holda amalga oshiradi (agar imkoni mavjud bo'lsa).

8-bob. Korrupsiyaga qarshi kurashish tizimi elementlari

1-§ Korrupsiyaga qarshi kurashish bo'yicha muhim ichki hujjatlar mavjudligi

51. Korrupsiyaga qarshi kurashish tizimi asosini:

mazkur Siyosat;

Kompaniyaning Odob-axloq kodeksi;

Kompaniyada manfaatlar to'qnashuvini boshqarish Siyosatida aks ettirilgan tamoyillar va talablar tashkil etadi;

Kompaniyaning boshqa ichki me'yoriy hujjatlari.

52. Kompaniya rahbarlari xodimlarga oliy rahbarlik namunasini ko'rsatishi lozim.

53. Kompaniya rahbari va uning o'rinbosarlari, shuningdek Kompaniyaning tarkibiy bo'linmalari rahbarlari o'ziga bo'ysunuvchilar, fuqarolar va yuridik shaxslarga nisbatan munosabatlarda halol, odil va mustaqil xulq-atvor namunasi bo'lishi va shu orqali ularda korrupsiyaviy harakatlarga nisbatan murosasiz munosabatni shakllantirishga xizmat qiladi.

54. Kompaniya ijroiya organi va uning o'rinbosarlari, shuningdek Kompaniya tarkibiy bo'linmalari rahbarlari Kompaniya faoliyatining xavf-xatar funksiyalari (yo'nalishlari)ga korrupsiyaga qarshi samarali chora-tadbirlar va tartib-taomillarni joriy etish orqali korrupsiyaga qarshi kurashishning samarali tizimini barpo etish va amalga oshirishga nisbatan liderlikni namoyish qiladi.

2-§. Korrupsiyaviy xavf-xatarni aniqlash va baholash

55. Kompaniya o'z faoliyatiga xos korrupsiyaviy xavf-xatarlarni aniqlash va baholashni tarkibiy bo'linmalar funksiyalarining xususiyati, jamiyat va boshqa shaxslar bilan o'zaro munosabatlar, shuningdek Kompaniyada tegishli ichki me'yoriy hujjatga muvofiq tashqi va ichki omillarni hisobga olgan holda amalga oshiradi.

56. Korrupsiyaviy xavf-xatarlarni baholash bir yilda bir martadan kam bo'lmagan vaqtda o'tkaziladi. Korrupsiyaviy xavf-xatarlarni baholash natijalari Kompaniyaning rahbari tomonidan ko'rib chiqiladi. Aniqlangan xavf-xatarlarni minimallashtiruvchi korrupsiyaga qarshi kurashish chora-tadbirlar va tartib-taomillar Kompaniyaning korrupsiyaga qarshi dastur yoki yo'l xaritalarida aks ettiriladi.

3-§. Korrupsiyaga qarshi kurashish uchun mas'ul

57. Kompaniyaning korrupsiyaga qarshi faoliyatini samarali boshqarish barcha boshqaruv organlarining, mansabdor shaxslarning, xodimlar hamda hamkorlarning samarali va tezkor hamkorligi orqali ta'minlanadi.

58. Kompaniyada Risk va komplayens bloki o'z faoliyatini Risk va komplayens bloki to'g'risidagi Nizom asosida amalga oshiradi va bevosita Kompaniya Ijroiya organiga bo'ysunadi.

59. Kompaniyaning Ijroiya organi Risk va komplayens bloki Kompaniya korrupsiyaga qarshi kurashish vazifalarni amalga oshirish uchun yetarli darajadagi mustaqillik va zarur resurslar bilan ta'minlaydi.

60. Kompaniyaning HR menejeri Kompaniyada manfaatlar to'qnashuvini boshqarish Siyosati, shuningdek O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi normalarida ko'zda tutilgan tartib va hajmda xodimlarning yaqin qarindoshlari va ularga aloqador shaxslarga doir

ma'lumotlarning tizimli va o'z vaqtida yig'ilishi, tahlil qilinishi va aktallashtirilishi uchun javob beradi.

61. Kompaniyaning rahbariyati Kompaniyadagi xodimlarning etik, xulq-atvor qoidalari bilan belgilangan xulq-atvor me'yorlariga rioya qilish masalalarini ko'rib chiqadi, shuningdek Kompaniyada manfaatlar to'qnashuvini boshqarish Siyosatida belgilangan tartibda manfaatlar to'qnashuvi bilan bog'liq vaziyatlarni tartibga solish jarayoni tashkil qiladi.

4-§ Kompaniyaning korrupsiyaga qarshi siyosati to'g'risida xodimlar va uchinchi shaxslarning xabardorligini ta'minlash

62. Kompaniya korrupsiyaviy xavf-xatarlarni qisqartirish va jamiyat xabardorligini oshirish maqsadida mazkur Siyosat va o'zlari tomonidan amalga oshirilayotgan korrupsiyaga qarshi kurashish chora-tadbirlarga oid asosiy axborotlarni (ichki me'yoriy hujjatlar, ochiq munozaralar va boshqalar) rasmiy veb-saytlarida joylashtiradi.

63. Kompaniya, xususan Risk va komplayens bloki tarkibiy bo'linmalar rahbarlari bilan hamkorlikda barcha kuch va imkoniyatlarini xodimlari va boshqa manfaatdor shaxslarga quyidagilar orqali O'zbekiston Respublikasining korrupsiyaga qarshi qonunchiligi normalari, shuningdek joriy etilgan korrupsiyaga qarshi tamoyillar, chora-tadbirlar va talablar to'g'risida xabar berish va ularni tushuntirishga sarflaydi:

Kompaniya rahbariyati tomonidan elektron manzil va boshqa aloqa vositalari orqali Kompaniyada xodimlar tomonidan korrupsiyaga qarshi qabul qilingan normalar va talablarga rioya qilinishi muhim ekanligiga doir doimiy xabarlar yuborish;

Kompaniya xodimlarini Risk va komplayens bloki HR menejer bilan hamkorlikda Kompaniyada korrupsiyaga qarshi kurashish masalalari bo'yicha o'qitishga doir rejaga muvofiq korrupsiyaga qarshi kurashish asoslari bo'yicha muntazam va tizimli ravishda bir yilda kamida bir marta o'qitilishi hamda testdan o'tkazilishini ta'minlash;

yangi xodimlarni ishga qabul qilayotganda mazkur Siyosat va Kompaniyaning korrupsiyaga qarshi kurashishga doir boshqa ichki hujjatlari bilan albatta tanishtirgan holda, ular uchun korrupsiyaga qarshi kurashish bo'yicha majburiy kurslarni tashkil etish;

Kompaniyadagi korrupsiya xavf-xatari yuqori bo'lgan lavozimlar uchun korrupsiyaga qarshi o'qitishning qo'shimcha dasturlari belgilanadi. O'tkazilgan o'quv kurslari/treninglarga oid ma'lumotlar O'zbekiston Respublikasi qonunchiligida belgilangan tartibda Kompaniyaning HR menejeri tomonidan saqlanadi;

mavzuga doir audio va videoroliklar hamda Kompaniya xodimlari va fuqarolarning korrupsiyaga qarshi kurashish va ularda korrupsiyaga nisbatan muhosabatni shakllantirish bo'yicha amalga oshirilayotgan chora-tadbirlar to'g'risidagi xabardorligini oshirishga qaratilgan boshqa axborot materiallaridan foydalangan holda korrupsiyaga qarshi kampaniyalar tashkil qilish;

mazkur Siyosat qoidalarini qo'llash yoki korrupsiyaga qarshi chora-tadbirlar va tartib-taomillarni amalga oshirish bilan bog'liq savollar tug'ilganda, Risk va komplayens bloki tomonidan Kompaniya xodimlariga maslahatlar berish;

tasdiqlangan reja asosida Risk va komplayens bloki tomonidan Kompaniyada korrupsiyaga qarshi xulq-atvorni faol tarzda targ'ib qilish;

Kompaniya xodimlari mehnat shartnomalariga korrupsiyaga qarshi qoidalarni kiritish. Kompaniya mazkur Siyosat kuchga kirgan vaqtdan boshlab Kompaniyaning yangi xodimlari bilan tuziladigan, shuningdek shartlarni qayta ko'rib chiqish doirasida xodimlarning amaldagi mehnat shartnomalariga korrupsiyaga qarshi qoidalarni kiritadi;

Kompaniya kontragentlari, hamkorlari, xayriya qiluvchilari, homiylari bilan tuziladigan shartnomalarga korrupsiyaga qarshi shartlarni kiritish. Korrupsiyaga qarshi shartlar mazkur Siyosat kuchga kirgan vaqtdan boshlab Kompaniyaning yangi kontragentlari, hamkorlari, xayriya qiluvchilari, homiylari bilan tuziladigan shartnomalarga kiritiladi. Korrupsiyaga qarshi shartlar Kompaniyaning barcha shartnomalariga kiritiladi (elektron do'kon, elektron auksion orqali xarid natijalari bo'yicha va davlat tabiiy monopoliyalari (pochta, elektr energiyasi, gaz ta'minoti, suv ta'minoti, temir yo'llari, havo yo'llari va h.k.) bilan tuziladigan shartnomalar bundan mustasno). Korrupsiyaga qarshi shartlar mazkur Siyosat qabul qilinishidan oldin tuzilgan shartnomalarga shartlarni qayta ko'rib chiqish doirasida yoki tashabbusga ko'ra kiritiladi.

5-§ Monitoring, nazorat va hisobdorlik

64. Korrupsiyaga qarshi kurashish uchun mas'ul Kompaniyada amalga oshirilayotgan korrupsiyaga qarshi tartib-taomillarning doimiy monitoringi, nazorati va ularning samaradorligi, yetarliligi va mutanosibligini baholanishini amalga oshiradi. O'tkazilgan monitoring natijalariga ko'ra Kompaniyada korrupsiyaga qarshi kurashish tizimini shakllantirishga doir tegishli chora-tadbirlar qabul qilinadi.

65. Monitoring va nazorat Kompaniyada Korrupsiyaga qarshi tartib-taomillarning samaradorligini Kompaniyaning tegishli ichki hujjatlariga muvofiq amalga oshiriladi.

66. Korrupsiyaga qarshi kurashish tizimi monitoringi quyidagi asosiy yo'nalishlar bo'yicha amalga oshirilishi lozim:

Kompaniya faoliyati funksiyalari va o'ziga xos jihatlari, uning tashkiliy-funksional tuzilmasi hamda boshqa tashqi va ichki omillaridagi o'zgarishlarning Kompaniyaning korrupsiyaga qarshi kurashish tizimi va uni to'g'irlash zarurati, jumladan uning O'zbekiston Respublikasi qonunchiligiga muvofiqligini ta'minlashga ta'siri tahlili;

faoliyatda qo'llaniladigan O'zbekiston Respublikasining korrupsiyaga qarshi kurashish sohasidagi qonunchiligi va regulyator organlar tavsiyalarining monitoringi;

xalqaro va xorijiy tashkilotlarning korrupsiyaga qarshi kurashish bo'yicha samarali tizimini yaratish va qo'llab-quvvatlash masalalariga doir tavsiyalari monitoringi;

ommaviy axborot vositalarining Kompaniya yoki xodimlari korrupsiyaviy harakatlarga jalb qilinganligi to'g'risidagi ma'lumotlar, shuningdek Kompaniya kontragentlari yoki hamkorlari to'g'risida xuddi shunday ma'lumotlar mavjudligi yuzasidan monitoring;

samarasiz nazoratlar va tartib-taomillarni aniqlash uchun ularni takomillashtirish hamda korrupsiyaga qarshi tizim ishonchliligi va samaradorligini ta'minlash maqsadida tanlov asosida Kompaniyaning ichki jarayonlari va funksiyalarini monitoring qilish;

Kompaniyaning korrupsiyaga qarshi dasturi yoki yo'l xaritasi bandleri bajarilishining to'liqligi va samaradorligini monitoring qilish;

Kompaniya xodimlari tomonidan qabul qilingan korrupsiyaga qarshi talablar va joriy etilgan tartib-taomillarga rioya qilinishini tekshirish;

Kompaniya xodimlarining korrupsiyaga qarshi asosiy tamoyillar va talablar to'g'risida xabardorligini tekshirish.

67. Kompaniyada korrupsiyaga qarshi kurashish tizimi samaradorligi (korrupsiyaviy xavf-xatarlar mavjud emasligi) korrupsiyaga qarshi kurashish tizimini ichki auditini o'tkazish, jumladan Kompaniyada belgilangan talablar va tartib-taomillarga rioya etilishini nazorat qilish orqali tekshiriladi.

68. Korrupsiyaga qarshi kurashish tizimini monitoring va nazorat qilish tadbirlari yakunlari va natijalari korrupsiyaga qarshi kurashish tizimining holati haqidagi hisobotlarida aks ettiriladi. Hisobotlarni shakllantirish va taqdim etish tartibi Kompaniyada korrupsiyaga qarshi kurashish tizimining holati haqidagi hisobotlarini shakllantirish va taqdim etish bo'yicha ichki me'yoriy hujjatda mustahkamlab qo'yiladi.

6-§. Javobgarlik

69. Mazkur Siyosatga mos kelish va Kompaniyaning korrupsiyaga qarshi talablari va tartib-taomillariga rioya qilish har bir xodimning o'z lavozim majburiyatlarini bajarish doirasidagi majburiyati hisoblanadi. Xodimlar mazkur Siyosat va Kompaniyaning boshqa ichki hujjatlarida belgilab qo'yilgan korrupsiyaga qarshi kurashish masalalariga oid talablar va tartib-taomillarni buzganligi uchun shaxsan javobgar bo'ladi.

70. Korrupsiyaga nisbatan murossasizlik (toqatsizlik) tamoyiliga amal qilgan holda Kompaniyaning barcha xodimlariga bevosita yoki bilvosita, shaxsan yoki vositachilar orqali har qanday korrupsiyaviy harakatlarda ishtirok etish qat'iy man etiladi, ya'ni:

o'z mansab va xizmat mavqeidan noqonuniy foydalanish, shuningdek xizmat mavqei va vakolatlarini suiste'mol qilish maqsadida har qanday shaxslardan noqonuniy foyda talab qilish, so'rab olish yoki so'rash, olishga rozilik berish yoki olish, shuningdek xodim tomonidan o'z lavozim mavqeidan Kompaniyaning qonuniy manfaatlariga zid ravishda, jumladan o'zi va uchinchi shaxslar uchun noqonuniy foyda olish maqsadida noqonuniy foydalanish;

davlatning mansabdor shaxsi yoki boshqa har qanday shaxsga uning harakatlariga ta'sir o'tkazish (harakatsizligini ta'minlash) va/yoki shaxs, jumladan Kompaniya manfaatlari yo'lida noqonuniy afzalliklarni qo'lga kiritish maqsadida lavozim majburiyatlarini noqonuniy tarzda bajarishga undash, noqonuniy foyda (pora, poraxo'rlik)ni taklif qilish, va'da berish, bunga ijozat berish, taqdim etish;

rasmiyatchiliklarni soddalashtirish uchun to'lovlar undirish, olish yoki amalga oshirish;

poraxo'rlik yoki tijoriy poraga olishda vositachilik qilish, jumladan pora oluvchiga noqonuniy foydani topshirish yoki pora oluvchi yoki beruvchiga ular o'rtasida noqonuniy foydani olish va berish bo'yicha kelishuvga erishishda yordam berish;

Kompaniya xodimlarining korrupsiya belgilari mavjud bo'lgan yoki uni sodir etish, jumladan manfaatlar to'qnashuvi holatlari yuzaga kelishiga xizmat qiluvchi boshqa harakatlari yoki harakatsizligi.

71. Xodimlar o'z rahbari va Kompaniyaning korrupsiyaga qarshi kurashish bo'yicha mas'ullariga ularni korrupsiyaviy harakatlarini sodir etishga undash maqsadida murojaat qilgan shaxslar bilan bog'liq, shuningdek ularga ma'lum bo'lgan boshqa xodimlar tomonidan sodir etilgan korrupsiyaviy harakatlarga oid barcha holatlar to'g'risida xabar berishi lozim.

72. Korrupsiyaga nisbatan murosasizlik (toqatsizlik) tamoyilini hisobga olgan holda Kompaniyada xodimlar tomonidan korrupsiyaviy harakatlar sodir etilganligiga doir har bir asosli gumon bo'yicha Kompaniyada xizmat tekshiruvlarini o'tkazish bo'yicha tegishli ichki me'yoriy hujjatlarda ko'zda tutilgan tartibda hamda O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi talablariga muvofiq xizmat tekshiruvi o'tkaziladi.

73. Mazkur Siyosat, korrupsiyaga qarshi qonunchilik talablari va/yoki Kompaniyaning boshqa ichki hujjatlarida mustahkamlab qo'yilgan korrupsiyaga qarshi talablar va tartib-taomillarni buzgan Kompaniya xodimlari lavozimi, xizmat muddati va boshqa omillardan qat'iy nazar O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi va Kompaniyaning ichki hujjatlari doirasida va ularda ko'zda tutilgan asoslar bo'yicha intizomiy, ma'muriy va jinoiy javobgarlikka tortiladi.

74. Korrupsiyaviy harakatlar aniqlangan taqdirda Korrupsiyaga qarshi kurashish bo'yicha tarkibiy bo'linma ularni yuzaga kelish sabablari va imkoniyatlarini tahlil qiladi va doimiy ravishda korrupsiyaga qarshi kurashish tizimini takomillashtiradi.

75. Ichki tekshiruvlar natijalari doimiy ravishda ijroiya organga, Kompaniya Kuzatuv kengashiga va Kompaniyaning tegishli tarkibiy bo'linmalari rahbarlariga taqdim etiladi.

76. Kompaniya korrupsiyaviy huquqbuzarliklarni aniqlash va tergov qilish uchun huquqni muhofaza qilish va boshqa davlat organlari bilan hamkorlik qiladi.

77. Kompaniyaning Risk va komplayens bloki mazkur Siyosatga amal qilinishini ta'minlash uchun mas'ul hisoblanadi. Risk va komplayens bloki Siyosatning dolzarbligini ta'minlash va eng yaxshi amaliyotlarni namoyish etish uchun javobgardir.

78. Har bir rahbar o'zining funksional javobgarligi doirasida mazkur Siyosatga rioya qilishi, namuna ko'rsatishi (namuna bo'lishi) va qo'l ostidagi xodimlarga ko'rsatmalar berishi shart.

79. Barcha xodimlar mazkur Siyosatda belgilangan tamoyillar va qoidalarga rioya qilish uchun javobgardir. Xodimlar tomonidan Siyosat buzilganligi, Risk va komplayens bloki tomonidan o'z tashabbusi bilan aniqlangan qoidabuzarliklar yoki taxmin qilingan qoidabuzarliklar to'g'risidagi hisobotlar belgilangan tartibda ko'rib chiqilishi kerak.

9-bob. Korrupsiyaviy harakatlarga doir xabarlar

80. Kompaniya xodimlarining harakatlari qonuniyligi yoki etikaga mosligi yuzasidan shubha, korrupsiyaviy harakatlar yoki boshqa qoidabuzarliklar bilan bog'liq taxminlar yoki sodir etilganligiga oid asosli gumonlar yuzaga kelgan taqdirda ular haqida Kompaniyaning umumfoydalanuvdagi aloqa kanallari orqali ochiq xabar berilishi mumkin.

81. Kompaniya o'z vakolatlari va mavjud imkoniyatlari doirasida qoidabuzarlikka oid asosli axborotni taqdim etgan shaxsga doir ma'lumotlar maxfiyligini ta'minlaydi, O'zbekiston Respublikasi qonunchiligida ko'zda tutilgan holatlar bundan mustasno.

82. Kompaniya o'z xodimlari manfaatlarini himoya qiladi va boshqa xodimlarning shubhali xulq-atvori yoki mazkur Siyosatning korrupsiyaga qarshi kurashish talablari buzilgan bo'lishi mumkinligi haqida vijdonan xabar bergan xodimlarga nisbatan ishdan bo'shatish, lavozimini tushirish, diskriminatsiya, zulm o'tkazish, ta'qib qilish singari o'ch olish harakatlariga yo'l qo'yilmasligini kafolatlaydi.

83. Kompaniyaning aloqa kanallari orqali kelib tushgan barcha xabarlar Kompaniya mas'ul shaxslari tomonidan O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi, Kompaniyadagi

korrupsiyaviy harakatlar to'g'risida xabar berishga mo'ljallangan aloqa kanallari orqali kelib tushgan xabarlarni qabul qilish va ularni ko'rib chiqishga oid ichki hujjatlar va Kompaniyaning boshqa ichki hujjatlariga muvofiq o'z vaqtida va xolisona ko'rib chiqiladi.

84. Kompaniya xodimlari tomonidan ataylab yolg'on xabar yuborish mazkur Siyosat talablarini buzish va etikaga zid xulq-atvor namunasi sifatida baholanadi, bunday xabar bergan shaxs esa o'z navbatida O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi va Kompaniyaning ichki hujjatlariga muvofiq javobgarlikka tortilishi mumkin.

10-bob. Qayta ko'rib chiqish va o'zgarishlar kiritish tartibi

85. Risk va komplayens bloki Siyosatni Kompaniyaning ichki me'yoriy hujjatlarida belgilangan muddatlarda yoki zaruratga ko'ra Siyosatning maqsadlari yo'lida zarur o'zgarishlar va qo'shimchalarni kiritish, shuningdek, amaldagi qonunchilik hujjatlari va ichki siyosatga, Kompaniyaning tartib-taomillariga muvofiqligini ta'minlash uchun qayta ko'rib chiqadi.

86. Siyosatga kiritiladigan har qanday o'zgartirishlar Kompaniyaning Kuzatuv Kengashi tomonidan tasdiqlanadi.

87. Mazkur siyosatning qabul qilinishi bilan Kompaniyaning Kuzatuv kengashi tomonidan 2023-yil 31-yanvarda qabul qilingan "O'zbekiston ipotekani qayta moliyalashtirish kompaniyasi" AJda "Korrupsiyaga qarshi kurashish" Siyosati o'z kuchini yo'qotadi.