

BUYRUQ

«19» 04 2022 y

164/2.-sonli

Toshkent sh.

**Коррупцияни олдини олиш ва
унга қарши курашиш бўйича**

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 27 майдаги ПФ-5729 сонли фармони билан тасдиқланган 2019-2020 йилларда коррупцияга қарши курашиш давлат дастури, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 29 июлдаги ПФ-6013 сонли Ўзбекистон Республикасида коррупцияга қарши курашиш тизимини такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисидадаги Фармони, Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Коррупцияга қарши муросасиз муносабатда бўлиш муҳитини яратиш, давлат ва жамият бошқарувида коррупциявий омилларни кескин камайтириш ва бунда жамоатчилик иштирокини кенгайтириш чора-тадбирлари тўғрисида” 2021 йил 6 июлдаги ПФ-6257-сонли Фармонлари асосий вазифа ва топшириқлар ижросини таъминлаш мақсадида,

БУЮРАМАН:

1. Акциядорлик Жамиятида ва тизимда (таъсисчилигидаги) муассасаларда коррупцияга қарши курашиш тизимини янада такомиллаштириш, шунингдек коррупцияга қарши курашишда ходимларнинг ҳуқуқий онги ва ҳуқуқий маданиятини юксалтириш, уларда коррупцияга нисбатан муросасиз муносабатни шакллантириш мақсадида, Коррупцияни олдини олиш ва унга қарши курашиш бўйича «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамиятининг ягона сиёсати 1-иловага асосан тасдиқлансин.

2. Жамият ва тизимдаги (таъсисчилигидаги) ташкилотлар фаолиятида манфаатлар тўқнашувини аниқлаш, олдини олиш ва тартибга солиш мақсадида ишлаб чиқилган, Манфаатлар тўқнашувини бошқариш тўғрисида Низом 2-иловага асосан тасдиқлансин.

3. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Давлат бошқаруви органлари ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари ходимларининг одоб-ахлоқ намунавий қоидаларини тасдиқлаш тўғрисида” 2016 йил 2 мартдаги 62-сон қарорига мувофиқ, Жамият тизимдаги (таъсисчилигидаги) барча ташкилотлар ходимларининг касбий одоб-ахлоқининг нормалари, тамойиллари ва хизматдаги хулқ-атворининг Қоидалари 3-иловага асосан тасдиқлансин.

4. «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти марказий аппарати ҳамда тизимдаги (таъсисчилигидаги) барча ташкилотлар ходимларига юқоридаги: Коррупцияни олдини олиш ва унга қарши курашиш бўйича Сиёсат, Манфаатлар тўқнашувини бошқариш тўғрисида Низом ҳамда Жамияти ходимларининг одоб-ахлоқ Қоидалари, таништириш учун етказилсин ҳамда уларга тўлиқ риоя этилишини таъминласин.

5. Мазкур: Сиёсат, Низом ҳамда Қоидаларга риоя қилмаган барча йўлқурилиш тизимидаги (таъсисчилигидаги) барча ташкилотлар ходимларига амалдаги конун нормалари талабларига асосан жавобгарлиги белгилансин.

6. Мазкур буйруқнинг ижросини назорат қилишни Комплаенс ва коррупцияга қарши курашиш бўлимига юклатилсин.

Бошқарув раиси



Р.Ерниязов

**Коррупцияни олдини олиш ва унга қарши курашиш бўйича
«Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти
СИЁСАТИ**

I. Умумий тавсиф, муаммолар ва уларни ҳал қилиш йўллари Коррупцияни олдини олиш ва унга қарши курашиш бўйича «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамиятининг сиёсати (кейинги ўринларда - «Жамият сиёсати» деб аталади) Ўзбекистон Республикасининг «Коррупцияга қарши курашиш тўғрисида»ги Қонуни асосида ишлаб чиқилган.

«Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамиятининг 202_ йил _____ даги _____-сонли буйруғи билан тасдиқланган «2022-2024 йилларда коррупцияга қарши курашиш бўйича «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамиятининг тадбирлар Дастури» мазкур Жамият сиёсатининг таркибий қисми ҳисобланади.

Асосий мақсад: «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти (кейинги ўринларда - Жамията деб юритилади) марказий апарати ва тизимдаги (таъсисчилигидаги) муассасаларида коррупцияга қарши курашиш тизимини янада такомиллаштириш, шунингдек коррупцияга қарши курашишда ходимларнинг ҳуқуқий онги ва ҳуқуқий маданиятини юксалтириш, уларда коррупцияга нисбатан муросасиз муносабатни шакллантиришдан иборат.

Жамият сиёсати:

- коррупцияга қарши курашиш механизмларини, шу жумладан унинг ташкилий - ҳуқуқий инструментларини такомиллаштиришни;
- коррупцияга оид ҳуқуқбузарликлар учун қонунда белгиланган жазонинг муқаррарлигини;
- ҳар бир раҳбар ва ходим онгида коррупцияга нисбатан муросасизлик хиссини шакллантиришни;
- коррупцияга оид ҳуқуқбузарлик содир этиш хавфини минималлаштириш ва бартараф этишни;
- ходимлар фаолиятида коррупцияга оид ҳуқуқбузарлик ҳолатларини келтириб чиқарувчи мезонлар, сабаб ва шароитларни аниқлашга қаратилган ички кузатув ва назорат тадқиқотлари олиб боришни;
- ҳуқуқни қўллаш ва ҳуқуқ ижодкорлиги фаолиятида коррупцион кўринишларга олиб келиши мумкин бўлган идоравий норматив ҳужжатлар лойиҳаларида коррупциявий омилларни аниқлаш мақсадида лойиҳаларни коррупцияга қарши мажбурий экспертизасини ўтказишни;
- фуқаролар, тадбиркорлар, юридик шахслар учун Жамията фаолиятининг очикчилиги ва ошкоралигини, фуқаролик жамияти институтлари билан ҳамкорликни, меҳнат жамоасининг коррупцияга қарши фаоллигини ошириш чораларини кўришни ўз ичига олади.

Жамията сиёсатининг мақсади учун Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 27 майдаги ПФ-5729-сонли Фармони билан тасдиқланган 2019-2020 йилларда коррупцияга қарши курашиш давлат дастуридаги асосий вазифа ва топшириқлар, Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Коррупцияга қарши муросасиз муносабатда бўлиш муҳитини яратиш, давлат ва жамият бошқарувида коррупциявий омилларни кескин камайтириш ва бунда жамоатчилик иштирокини кенгайтириш чора-тадбирлари тўғрисида” 2021 йил 6 июлдаги ПФ-6257-сонли Фармони талаблари камраб олинган.

Жамият сиёсатининг асосий йўналишлари қуйидагилардан иборат:

- Жамиятнинг коррупцияга қарши курашиш бўйича фаолиятини норматив-ҳуқуқий ва ташкилий таъминлаш;
- маъмурий ва ташкилий-кадрлар масалалари;
- идоравий норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини коррупцияга қарши экспертизадан ўтказиш;
- коррупцияга қарши ички мониторинг ва назорат олиб бориш;
- жисмоний ва юридик шахслар учун Жамият фаолияти очикчилиги ва ошкоралигини, фуқаролик жамияти институтлари билан ўзаро ҳамкорликни йўлга қўйиш.

Жамиятда коррупцияга қарши курашиш ва коррупцияга оид ҳуқуқбузарликлар профилактикаси учун Комплаенс ва коррупцияга қарши курашиш бўлими масъул этиб белгиланган.

Жамиятнинг мавжуд идоравий норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари, шунингдек янги лойиҳалар мазмунида ҳуқуқни қўллаш жараёнида коррупцион кўринишларга олиб келиши мумкин бўлган омилларни аниқлаш юзасидан коррупцияга қарши экспертизасини ўтказиш таъминланди.

Жамиятнинг коррупцияга қарши курашиш бўйича фаолиятида эришган ижобий натижалари қатори, қуйидаги йўналишлар (сохалар)да коррупциянинг ҳавфини олдини олиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади:

- Жамият ва унинг тизимидаги корхоналар ва муассасалар эҳтиёжи учун товарлар (ишлар, хизматлар) харид қилишни амалга оширишда;
- Жамиятга, тизимдаги (таъсисчилигидаги) давлат корхоналари ва муассасаларига бириктирилган давлат мулкни бошқаришда;
- Жамиятнинг ташкилий-кадрлар сиёсатида.

Жамият сиёсатида назарда тутилган чора-тадбирларнинг амалга оширилиши Жамият фаолиятида, хусусан, соҳада коррупциявий ҳавфнинг кескин камайишига (минималлаштирилишига) олиб келади.

II. Жамият сиёсатининг асосий мақсади ва вазифалари

Жамият сиёсатининг мақсади - Жамият ва унинг тизимида коррупцияга қарши кураш тизимини янада такомиллаштириш, фаолиятининг барча соҳаларида коррупция даражасини камайтириш, Жамиятнинг антикоррупцион фаолиятини самарали мувофиқлаштириш орқали унинг вужудга келиш сабабларини бартараф қилиш. Барча даражадаги раҳбарлар ва ходимларда коррупцияга нисбатан муросасиз муносабатни шакллантириш.

Вазифалар – Жамият сиёсатидан кўзланган мақсадга эришиш учун қуйидагиларни амалга ошириш талаб қилинади:

- ✓ соҳа ходимларининг ҳуқуқий онги, ҳуқуқий саводхонлиги ва ҳуқуқий маданиятини ошириш бўйича самарали тизим яратиш, уларда юксак маънавий, ахлоқий ва ватанпарварлик фазилатларини ривожлантириш мақсадида амалиётчи мутахассислар, олимлар ҳамда ҳуқуқни муҳофаза қилувчи идораларнинг вакиллари жалб қилиш орқали доимий “мулоқотлар майдони”ни яратиш;
- ✓ ходимларнинг малакасини ошириш ва қайта тайёрлашнинг самарали механизмларини ишлаб чиқиш ва амалиётга жорий қилиш;
- ✓ йўлқурилиш соҳаси кадрлари малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш институти ўқув дастурларига коррупцияга қарши курашиш бўйича махсус дарс соатларини киритиш ва бу орқали жамиятда коррупциянинг мавжуд бўлган хавф-хатарлари асосида, ўқув материалларини тайёрлаш учун ягона методология талабларни ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш;
- ✓ манфаатлар тўқнашувини бартараф қилиш ва коррупцияга қарши курашишнинг бошқа йўналишлари бўйича қисқа муддатли ўқув курсларини мажбурий равишда ўташ тартибини жорий қилиш;
- ✓ тизимдаги корхона ва муассасаларнинг меҳнат жамоалари ўртасида “Ходимнинг одоб-ахлоқи ва касб маданияти” мавзусида давра суҳбатлари ўтказиш;
- ✓ соҳани тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар рўйхатини тузиш, уларнинг электрон ва ёзма базасини шакллантириш ҳамда нашр қилиш;
- ✓ соҳага доир қонун ҳужжатларини янада такомиллаштириш юзасидан ишлаб чиқилган лойиҳаларни Жамиятнинг расмий веб-сайтида ва ижтимоий тармоқларда жойлаштириб бориш;
- ✓ соҳа ходимларининг меҳнатидан оммани боҳабар қилиш, ёшларни соҳага жалб қилиш мақсадида, Йўлқурилиш соҳаси ходимларининг бир кунлик иш фаолиятини акс эттирувчи “Йўлқурилишнинг бир куни” мавзусида махсус видеороликни суратга олиш ва Жамиятнинг мажлислар залида олий ўқув юрғларининг профил ўқитувчилари, талабалари, амалиётчилар ва меҳнат фахрийлари иштирокида, шуниндек, марказий телеканаллар орқали видеоролик премьерасини намойиш қилиш;
- ✓ соҳадаги муносабатларда вужудга келган муаммоларни бартараф этиш мақсадида жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатларини ўрганиб чиқиш самарадорлигини ошириш, соҳада тадбиркорларни қизиқтирадиган энг долзарб масалаларни белгилаш ва улар бўйича манзилли ҳуқуқий тарғибот ишларини амалга ошириш. Жойлардаги (вилоят, туман) ОАВлари орқали аҳолига соҳага доир қонун ҳужжатларининг мазмун-моҳияти ва ахамиятини етказиш;
- ✓ тадбиркорлар, жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатларида соҳанинг мансабдор шахслари ва (ёки) мутахассис ходимлари томонидан коррупцияга оид ҳуқуқбузарликларга йўл қўйилганлиги (қўйилаётганлиги) фактлари тўғрисида билдирилган ахборот (хабар)ларни чуқур таҳлил қилиб бориш ва бундай фактлар аниқланганда айбдорларга нисбатан кескин қонуний чоралар кўрилишини таъминлаш;
- ✓ коррупция ва коррупцияга оид ҳуқуқбузарликларга қарши курашиш бўйича ўз фаолиятларида ижобий натижаларга эришган вазирликлар, идоралар, ташкилотлар ва муассасалар тажрибасини ўрганиб бориш ва уни қўллаш юзасидан Коррупцияга

қарши курашиш бўйича идоравий комиссия йиғилишларида муҳокама қилиб бориш;

- ✓ коррупцияга қарши курашиш бўйича таркибий тузилмалар ва тизимдаги корхоналарнинг амалий ишлари самарадорлигини ошириш мақсадида коррупцион оқибатларга олиб келиши мумкин бўлган йўналишлар фаолиятини мунтазам мониторинг қилиб бориш ва ички назорат механизмларини кучайтириш;
- ✓ коррупцияга оид ҳуқуқбузарликлар тўғрисида Жамиятага хабар етказиш механизмларини такомиллаштириш мақсадида тадбиркорлар ва фуқароларга коррупция фактлари тўғрисида Жамиятни хабардор қилиш имконини берувчи электрон ва мобил воситаларни жорий қилиш;
- ✓ коррупцияга қарши тарғибот материаллари (журналистик материаллар, блогпостлар, карикатуралар, буклет, флаер, баннерлар, юмористик асарлар)ни Жамиятнинг марказий аппарата ҳамда таркибидаги корхоналарда барчанинг танишиши учун имкон берувчи стендлар шаклида жойлаштириш;
- ✓ соҳада коррупциянинг олдини олиш унга нисбатан муросасиз муносабатни шакллантириш мақсадида Жамиятнинг рағбатлантирувчи жамғармасини жорий қилиш механизмларини яратиш, унинг низомини ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш.

III. Жамият сиёсатини бошқариш ва унинг ижроси таъминланишини ташкиллаштириш

Жамият сиёсатини умумий бошқариш ва уни назорат қилиш бевосита Жамият раиси томонидан амалга оширилади.

Жамият сиёсатининг таркибий қисми ҳисобланган - “Ўзбекистон Республикасининг коррупцияга қарши курашиш бўйича тадбирлар Дастури”нинг “Масъул ижрочилар” бўлимида белгиланган тадбирлар ижрочилари Жамиятнинг идоравий комиссиясига белгиланган муддатларда амалга оширилаётган ишлар юзасидан ҳисобот беради. Олинган ҳисоботлар идоравий комиссия йиғилишларида муҳокама қилинади ҳамда Жамиятнинг умумлаштирилган ҳисоботини Республика Идоралараро комиссиясига тақдим этиш учун тайёрлайди.

Жамият сиёсати юзасидан тайёрланган ҳисобот ва амалга оширилаётган ишлар ҳақидаги расмий маълумотлар Жамият веб сайтидаги “Коррупцияга қарши кураш” бўлимида мунтазам эълон қилиб борилади.

Жамият сиёсатида белгиланган чора-тадбирларни амалга ошириш билан боғлиқ харажатлар Жамият маблағлари ҳисобидан молиялаштирилади.

IV. Жамият сиёсатидан кутилаётган натижалар

Жамият сиёсатини амалга оширишдан кутилаётган натижалар қуйидагилардан иборат бўлади:

Жамиятда бошқарув самарадорлигига эришиш билан бирга коррупцияга қарши курашиш ва уни олдини олиш жараёнларида марказий аппарат ташкилий тузилмалари ҳамда тизимдаги корхона ва муассасалар масъул ходимларининг фаоллигини ошириш;

Жамият билан фуқаролик жамияти институтларининг, тадбиркорлар, жисмоний ва юридик шахслар ўзаро ҳамкорлигини сифат жиҳатдан яхшиланишига эришиш.

Жамият сиёсатини амалиётга тадбиқ қилиш оқибатида 2022 йил якунига қадар қуйидаги натижаларга эришилиши кузатилади:

- Жамиятнинг кадрлар сиёсатига антикоррупцион механизмлар ва ички назоратни тўла жорий этилиши - 100 фоизга;
- идоравий норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини коррупцияга қарши экспертизадан ўтказилиши - 100 фоизга;
- ходимларда коррупцияга оид ҳуқуқбузарликлар содир этиш хавфини бартараф қилиш, шунингдек уларда коррупцияга нисбатан муросасизлик ҳиссини шакллантириш даражаси - 100 фоизга;
- Жамиятнинг расмий веб сайтидаги “Коррупцияга қарши кураш” бўлимида бериб бориладиган ахборотларнинг Давлат дастурлари талабларига мувофиқлиги - 100 фоизга эришилиши кузатилади.

«Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти тизимида манфаатлар
тўқнашувини бошқариш тўғрисида
НИЗОМ

1-боб. Умумий қондалар

1. Ушбу Низом «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти ва тизим ташкилотлари фаолиятида манфаатлар тўқнашувини аниқлаш, олдини олиш ва тартибга солиш тартибини белгилайди.

2. Ушбу Низом талаблари «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти, (кейинги ўринларда Жамият деб юритилади) тизимидаги барча ташкилотлар ходимларига уларнинг эгаллаб турган лавозими ва хизмат ваколатларидан қатъи назар қўлланилади.

3. Ушбу Низомда қуйидаги асосий тушунчалар қўлланилади:

ходим - «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти аппарати, ҳамда тизимдаги ташкилотларда меҳнат шартномаси (келишуви) асосида ишга қабул қилинган жисмоний шахслар;

яқин қариндошлар - қариндош ёки қуд томондан қариндош бўлган шахслар, яъни ота-она, туғишган ва ўғай ака-ука ва опа-сингиллар, эр-хотин, фарзанд, шу жумладан фарзандликка олинганлар, бобо, буви, неваралар, шунингдек эр-хотиннинг ота-онаси, туғишган ва ўғай ака-ука ва опа-сингиллари;

уруғ-аймоқчилик - ходимнинг умумий аждодга эга бўлган муайян қариндошга мансублиги асосида учинчи шахсларга нисбатан субъектив, илтифотли ва ноҳолис муносабатда бўлиш шаклдаги шахсий манфаатини намоён этилиши;

алоқадор шахслар - ходим билан тижорат ташкилотларининг устав капиталида иштирок этадиган шахслар, акциялари Республика фонд биржасида оммавий муомалада бўлган акциядорлик жамиятларининг беш фоизидан кам бўлган миқдордаги акцияга эканлиги ҳолатлари бундан мустасно;

маҳаллийчилик - шахсни фақатгина қариндошлиги (қариндошни ҳамма билиши машҳурлиги ва унинг жамоатчилик томонидан кенг эътироф этилган) ва бундай шахснинг ҳокимият ваколатига эга бўлган органлардаги қариндошларининг хизмат мавқеи сабабли лавозимга қўйиладиган малака

талабларини ҳисобга олмасдан ишга ёллаш, ротация қилиш, лавозимга тайинлаш;

непотизм (таниш-билишчилик) - ўзининг яқин қариндошлари ёки дўстларига ғайриқонуний имтиёзлар бериш мақсадида ҳокимиятдан фойдаланиш ва (ёки) таъсир ўтказиш, шунингдек, яқин қариндошлари ва (ёки) дўстларига асоссиз мукофотлар ҳисоблаш, Жамият ва тизим ташкилотлари манфаатлари зарарига яқин қариндошлари ва дўстларини ишга қабул қилиш ва лавозимга тайинлашлар;

фаворитизм - Жамият ва тизим ташкилоти ходими бир шахс ёки бир гуруҳ шахслар манфаатларини бошқа шахс ва (ёки) шахслар гуруҳи манфаатларидан устун қўйиш, шу билан бирга, Жамият ва тизим ташкилотларида кадрларни танлаш ва жой-жойига қўйиш, лавозими бўйича кўтариш, мукофотларни ҳисоблаш ва давлат мукофотларига тавсия қилиш, меҳнат таътиллари бериш ёки санаториялар ва хориж сафарларига юбориш, мурожаатларни кўриб чиқиш навбатини, шунингдек, иш вақти ва навбатчилик графикларини белгилаш шулар жумласидандир.

ҳомийлик - ён босиш, қулай меҳнат шароитларини яратиб бериш шаклида Жамият ва тизим ташкилоти ходимини юқорида лавозимдаги ходим томонидан ҳимоя қилиниши;

манфаатлар тўқнашуви - шахсий (бевосита ёки билвосита) манфаатдорлик ходимининг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир кўрсатаётган ёхуд таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳамда шахсий манфаатдорлик билан Жамият ва тизим ташкилотларининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари ўртасида қарама-қаршилиқ юзага келаётган ёки юзага келиши мумкин бўлган вазият;

ходимнинг шахсий манфаатдорлиги - ходим томонидан ўз хизмат вазифаларини бажариш чоғида унинг яқин қариндоши ёки ходимга алоқадор бўлган шахслар томонидан ходимнинг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир қилиши мумкин бўлган пул маблағлари, моддий ёки номоддий қимматликлар, бошқа мол-мулк, бойлик ва имтиёзлар кўринишида шахсий наф олиш имконияти (шахсий, ижтимоий, молиявий, сиёсий ва бошқа тижорат ёки нотижорат манфаатлари);

потенциал манфаатлар тўқнашуви - ходимнинг, унинг яқин қариндошларининг ва (ёки) Жамият ва тизим ташкилотлари билан боғлиқ бўлган шахснинг шахсий манфаатлари (шу жумладан шахсий, ижтимоий, мулкӣ, молиявий, сиёсий ва бошқа тижорат ёки нотижорат манфаатлар) муайян вазиятлар юзага келганда, улар Жамият ва тизим ташкилотлари манфаатларига қарама-қаршига бўлиши ва ходим томонидан хизмат мажбуриятларини бажаришига таъсир қилиши мумкин бўлган вазият;

ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви - ходимнинг, унинг яқин қариндошларининг ва (ёки) Жамият ва тизим ташкилотлари билан боғлиқ бўлган шахснинг шахсий манфаатлари (шу жумладан шахсий, ижтимоий,

мулкий, молиявий, сиёсий ва бошқа тижорат ёки нотижорат манфаатлар) Жамият ва тизим ташкилотлари манфаатларига бевосита ёки билвосита қарама-қарши бўлган вазият;

манфаатлар тўқнашувини ошқор қилиш - ходим томонидан потенциалли ёки ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви тўғрисида эълон қилиш тартиб-таомили;

манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш - Жамият ва тизим ташкилотлари томонидан ходимларининг хизмат мажбуриятлари лозим даражада бажарилмаслиги ҳолати ва (ёки) манфаатлар тўқнашуви юзага келганда уларнинг манфаатлари (шу жумладан шахсий, ижтимоий, мулкий, молиявий, сиёсий ва бошқа тижорат ёки нотижорат манфаатлар) Жамият ва тизим ташкилотларининг манфаатларидан устун келиши хавфини камайтириш ёки бартараф этиш;

4. Жамият ва тизим ташкилотлари ҳамда уларнинг ходимлари манфаатлар тўқнашувини бошқариш масалаларида қуйидаги асосий принципларга риоя қилишлари шарт:

фуқароларнинг ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларининг устуворлиги;

ходимларнинг ўз хизмат вазифаларини бажаришда давлат манфаатларини шахсий манфаатдорлигидан устун қўйиши;

ходимлар томонидан ошқоралик, виждонлилик ва холислик асосида қарорлар қабул қилиниши;

ходимлар томонидан потенциал ёки ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги ахборотни ошқор қилишнинг мажбурийлиги;

манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик бўйича профилактик чораларнинг устуворлиги;

манфаатлар тўқнашуви ҳолатларини кўриб чиқиш ва манфаатлар тўқнашувини ҳал қилишда жамоавийликка амал қилиши;

манфаатлар тўқнашуви аломатлари билан тавсифланган вазиятларни кўриб чиқиш, баҳолаш ва ҳал қилишга холис ёндашуви;

ушбу Низомда белгиланган тартибда ходимлар томонидан тақдим этилган манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги тўғрисидаги маълумотларнинг махфийлигини таъминлаши;

агар ходим бирон-бир қарор қабул қилишдан аввал ёки ўзига юклатилган функцияларни бажаришдан олдин манфаатлар тўқнашуви тўғрисида тегишли тартибда хабар берган ҳамда Жамият ва тизим ташкилотлари манфаатлари фойдасига ўз шахсий манфаатларидан воз кечишга тайёр бўлса, уни ҳақиқий ёки потенциал манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги сабабли ишдан бўшатилишига йўл қўйилмаслиги.

2-боб. Масъул таркибий бўлинмалар ходимларининг мажбуриятлари ва ваколатлари

5. Ходимлар ўзларининг хизмат мажбуриятларини бажаришида ва (ёки) Жамият ва тизим ташкилотларининг манфаатларини ифодалашда ушбу Низомда белгиланган тамойилларга амал қилишлари, шунингдек, манфаатлар тўқнашувига олиб келадиган вазиятлардан ўзларини сақлашлари шарт.

6. Хизмат вазифаларини бажаришда манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш учун Жамият ва тизим ташкилотларининг ходимлари:

ушбу Низомнинг талабларига риоя қилиши;

фақат Жамият ва тизим ташкилотлари манфаатларини кўзлаши ҳамда ўз хизмат мавқеидан фақат Жамият ва тизим ташкилотлари манфаатларида фойдаланиши;

Жамият ва тизим ташкилотларининг манфаатларига зид келадиган ёки зид келиши мумкин бўлган шахсий манфаатлар тўғрисида Жамият ва тизим ташкилотларини хабардор қилиши;

непотизм (қариндошлик), фаворитизм, маҳаллийчилик, ҳомийлик ва уруғ-аймоқчиликнинг намоён бўлишига қатъий чек қўйиши;

потенциал ёки ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотларни ўз вақтида ва тўлиқ ошкор қилиши;

ўзининг яқин қариндошлари ва алоқадор шахслари тўғрисидаги маълумотларнинг тўлиқ рўйхатини, ўзининг ва уларнинг нодавлат нотижорат ташкилотларидаги иштироки ҳақидаги маълумотларни ҳалол, тўлиқ ва виждонан ошкор қилиши шарт.

7. Манфаатлар тўқнашувини олдини олиш мақсадида ходим куйидаги ҳолларда манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабар бериши керак, агар:

ходимнинг бевосита бўйсунувида яқин қариндошлари ва (ёки) алоқадор шахслар бўлса;

ходим яқин қариндошлари ва (ёки) алоқадор шахсларга нисбатан ходимларга (жумладан, иш ҳақини ҳисоблаш ва тўлаш, мукофотлар, устамаларга такдим этиш ва уларнинг миқдорини белгилашга) оид қарорлар қабул қилишда иштирок этса;

ходим ва (ёки) унинг яқин қариндошлари тижорат ташкилотларида улушларга ёки акцияларга эга бўлса (Республика фонд биржасида оммавий муомалада бўлган акциядорлик жамиятларининг беш фоизидан кам бўлган миқдордаги акцияга эга эканлиги ҳолатлари бундан мустасно)

ходим ва (ёки) унинг яқин қариндошлари нодавлат нотижорат ташкилотининг бошқарувида маълум бир лавозимни эгаллаб турган бўлса;

ходим ўзининг якин қариндоншари ва (ёки) у билан алоқадор шахслар ишлайдиган Жамият ва тизим ташкилотлари назорати остидаги давлат органлари ва ташкилотларининг фаолиятини назорат қилишнинг алоҳида функцияларини бажарса;

ходим Жамият ва тизим ташкилотлари томонидан ўзининг шахсий манфаатдорлиги бўлган товарлар, ишлар ёки хизматларни харид қилиш ҳақида қарор қабул қилишда иштирок этса.

8. Ушбу Низомнинг 6-бандида келтирилган ҳолатлардан ташқари бошқа ҳолатлар ҳам манфаатлар тўқнашуви вужудга келган тақдирда манфаатлар тўқнашувининг мавжудлигини аниқлаш учун ҳар бир алоҳида вазият барча ҳолатлар ҳисобга олинган ҳолда алоҳида кўриб чиқилади.

9. Ушбу Низомда назарда тутилмаган янги манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари аниқланган тақдирда, мазкур Низомга ўзгартириш ва қўшимчалар киритилиши лозим.

10. Мазкур Низомнинг 6-иловасида кўрсатилган манфаатлар тўқнашуви ҳолатларини аниқлаш учун ходим, қарор чиқаришидан ёки хизмат ваколатларини амалга оширишдан олдин ўзига қуйидаги саволларни бериши лозим: “Мен виждонан ва холисона қарор қабул қила оламанми?”, “Агар ушбу қарорни Жамият ва тизим ташкилотларининг бошқа ходими қабул қилса, менинг фикримга ўхшаш фикрга келармиди?” Агар ходим иккита саволлардан бирига “йўқ” деб жавоб берса, манфаатлар тўқнашувининг келиб чиқиши хавфи мавжуд бўлади.

11. Манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш учун Жамият ва тизим ташкилотлари ушбу Низомнинг 6-иловасига мувофиқ чоралар кўришлари керак.

3-боб. Манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотларни ошкор қилиш ва кўриб чиқиш тартиби

12. Манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги маълумотларни ошкор қилиш қуйидаги тартибда амалга оширилади:

Жамият ва тизим ташкилотларида вакант бўлган бўш иш жойларига номзодларни лавозимга тайинлаш ва ротация қилшнда манфаатлар тўқнашувини дастлабки тарзда ошкор қилиш;

манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги маълумотларни ошкор қилиш (ҳар йиллик декларация);

потенциал ёки ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви факти бўйича маълумотларни ошкора қилиш.

13. Жамият ва тизим ташкилотларининг бўш иш жойларига номзодларнинг, ходимларнинг уларни лавозимга тайинлаш ва ротация қилишда манфаатлар тўқнашувини дастлабки тарзда ошкор қилиш Кадрлар

бўлимига қуйидаги ҳужжатларни тақдим этиш йўли билан амалга оширилади:

маълумотнома-объективка ва мазкур Низомнинг 1-иловасига мувофиқ шаклдаги (ходим томонидан ички ҳужжатларда назарда тутилган ҳужжатларни аввал тақдим этганлигидан қатъи назар) маълумотлар (яқин қариндошлар, алоқадор шахслар, устав капиталида ходим ёки унинг яқин қариндошларининг улуши бўлган юридик шахслар, нодавлат нотижорат ташкилотларида ходимнинг ва (ёки) унинг раҳбарлик лавозимларини эгаллаб турган яқин қариндошларининг иштироки);

ишга қабул қилинаётганида манфаатлар тўқнашувининг мавжудлиги ёки йўқлиги ҳақида ариза.

14. Манфаатлар тўқнашувини дастлабки тарзда ошқор қилиш қуйидаги тартибда амалга оширилади:

ходим томонидан тақдим этилган ҳужжатларни Кадрлар бўлимининг масъул ходими уларда манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги ёки йўқлиги бўйича текширади. Манфаатлар тўқнашуви аниқланганида Кадрлар бўлимининг масъул ходими ушбу ходимнинг бевосита раҳбарига мазкур манфаатлар тўқнашуви ва уни ҳал қилиш учун чора кўриш зарурлиги ҳақида ёзма шаклда хабар қилади;

ходимнинг бевосита раҳбари ушбу маълумотни олган пайтдан бошлаб манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш чораларини кўради ва бу ҳақда ёзма шаклда хизмат хати кўринишида Кадрлар бўлимига хабар қилади;

Кадрлар бўлимининг масъул ходими ходимнинг бевосита раҳбаридан кўрилган чоралар билан хизмат хатини олган пайтдан бошлаб 5 иш куни ичида манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш бўйича кўрилган чораларнинг етарлилиги ва мақбуллигини кўриб чиқиш учун аниқланган манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотларни «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамиятининг коррупцияга қарши курашиш учун масъул этиб белгиланган ходими эътиборига тақдим этади. Манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш бўйича чоралар кўриш юзасидан қарор ташкилотининг масъул ходим тақлифига кўра ташкилот раҳбари томонидан қабул қилинади.

15. Ходим манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги/йўқлиги ҳақидаги маълумотни ротация/лавозимга тайинланиш вақтида ва ҳар йили бир мартаба ариза топшириш йўли билан ошқор қилиши лозим.

Манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотларни ҳар йили ошқор қилиш қуйидаги тартибда амалга оширилади:

Ходим ҳисобот даврида юз берган воқеалар ва ўзгаришларни ҳисобга олган ҳолда манфаатлар тўқнашувининг мавжудлиги ёки мавжуд эмаслиги ҳақида Кадрлар бўлимига бир йилда бир марта хабар бериши шарт;

Жамият кадрлар бўлими томонидан ҳар йили 15 январгача Жамият ва тизим ташкилотларининг ходимларида манфаатлар тўқнашуви

мавжудлиги/йўқлиги ҳақида хабар бериш зарурлиги тўғрисида топширик берилади;

Жамият ва тизим ташкилотларининг ходимлари ҳар йили 15 февралгача манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги/йўқлиги ҳақидаги аризани Кадрлар бўлимига тақдим қилишлари лозим;

Жамият ва тизим ташкилотларининг Кадрлар бўлими 10 мартгача манфаатлар тўқнашуви мавжудлигини кўрсатган ходимларни аниқлаш учун манфаатлар тўқнашувининг мавжудлиги ёки йўқлиги ҳақида олинган аризаларни таҳдил қилади;

бундай ходимлар ҳақидаги маълумот уларнинг бевосита раҳбарларига етказилади. Манфаатлар тўқнашуви мавжуд бўлган тақдирда, маълумот Жамият раиси ёки ташкилот раҳбарига юборилади.

Ходимнинг бевосита раҳбари ва (зарурат бўлганда) ходим иштирокида 20 мартгача манфаатлар тўқнашуви ҳолатини кўриб чиқади ва манфаатлар тўқнашуви билан тавсифланадиган вазиятларни ҳал қилиш бўйича чора-тадбирларни ишлаб чиқади ёки манфаатлар тўқнашуви мавжуд эмаслиги ҳақида қарор чиқаради;

манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги/йўқлиги ва уларни ҳал қилиш бўйича мўлжалланаётган чоралар ҳақидаги якуний қарор баённомага киритилади ва ходимга етказилади. Манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш бўйича тасдиқланган чора-тадбирларни амалга ошириш устидан назорат қилиш бўйича жавобгарлик ходимнинг бевосита раҳбари зиммасида бўлади;

Жамият Кадрлар бўлими 25 мартгача тизим ташкилотларининг Кадрлар бўлими томонидан Манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари реестрига киритиладиган манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари ҳақидаги электрон маълумотларни жамлайди ва сақлайди;

Жамият ва тизим ташкилотларининг Кадрлар бўлими мазкур Низомнинг 4-иловасига мувофиқ шаклда Манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари реестрини тўлдирди, Жамият Кадрлар бўлими томонидан уларни жамлаш ишлари амалга оширилади;

ҳар йили I чоракда Жамият тизимида коррупцияга қарши курашиш бўлими масъул ходими Жамиятнинг Кадрлар бўлими томонидан тақдим этилган маълумотлар асосида манфаатлар тўқнашувини декларация қилиш, аниқлаш ва ҳал қилиш бўйича статистика таҳлилини Жамият раисига кўриб чиқиш учун коррупцияга қарши курашиш бўйича ҳисоботга киритади.

16. Мавжуд ёки потенциал манфаатлар тўқнашувининг келиб чиқиши факти бўйича маълумотларни ошкор қилиш қуйидаги тартибда амалга оширилади:

Жамият ва тизим ташкилотларининг ҳар қандай ходимида манфаатлар тўқнашуви келиб чиққанда, у бу ҳақда бевосита раҳбарига ҳақиқий ёки

потенциал манфаатлар тўқнашуви сифатида тавсифланадиган ҳолатни батафсил баён этиб мазкур Низомнинг ёзма шаклда хабар бериши лозим;

кўрсатилган маълумот ходимлар томонидан манфаатлар тўқнашуви келиб чиққан ёки ходимга манфаатлар тўқнашуви маълум бўлган пайтдан бошлаб 1 (бир) иш куни ичида ёзма шаклда тақдим этилиши керак;

ходимнинг бевосита раҳбари ходимдан ёзма хабарни олган пайтдан бошлаб 3 (уч) иш куни ичида манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотни кўриб чиқиши ва манфаатлар тўқнашуви мавжуд бўлганида ходимнинг манфаатлар тўқнашуви келиб чиқиш эҳтимоли ҳақидаги хабарномасида тегишли маълумотни тўлдириб, уни ҳал қилшп бўйича чора-тадбирларни ишлаб чиқиши ва қабул қилиш лозим;

хабарнома ходим томонидан бир иш куни ичида Кадрлар бўлимига рўйхатдан ўтказиш ва ҳисобга олиш учун тақдим этилади;

Кадрлар бўлими хабарномани олиб, бир иш куни ичида манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш бўйича кўрилган чораларнинг етарлилиги ва мақбуллиги ҳақида қарор чиқариш учун энг яқин вақтдаги мажлис кун тартибига киритиши лозим. Мажлис баённомасига киритилади ва ходимга у тузилган пайтдан бошлаб уч иш куни ичида маълум қилинади.

4-боб. Манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш чоралари

17. Жамият ва тизим ташкилотлари манфаатларининг бузилишини олдини олиш учун мавжуд манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш чоралари имкон қадар тезроқ амалга оширилиши лозим.

18. Жамиятда манфаатлар тўқнашувларини бошқаришда қуйидаги чоралар белгиланиши керак:

бевосита бўйсунадиган ходимни яқин қариндоши бўлмаган бошқа шахс бўйсунувига ўтказиш;

манфаатлар тўқнашуви предмети бўлган масалаларни муҳокама қилишда ва улар бўйича қарор чиқариш жараёнида қатнашишдан ходимнинг ўз ихтиёрига кўра четлашиш/ўзини ўзи рад этинш ёки уни мажбуран (доимий ёки вақтинча) четлаштирилиши;

манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик учун ходимнинг лавозим мажбуриятлари доирасини қайта кўриш;

ходим томонидан унинг шахсий манфаатдорлиги бўлган ва манфаатлар тўқнашуви предмети бўлган Жамият ва тизим ташкилотларининг маълумотлари ва ҳужжатларидан фойдаланилишини чеклаш;

юқорироқ лавозимни эгаллаб турган яқин қариндош ва (ёки) алоқадор шахсга нисбатан лавозимни кўтариш, фаолиятини баҳолаш, мукофот пулларини тўлаш ва иш ҳаққига устамаларни ҳисоблаш, ўқишга ва тренингларга ҳамда ҳар қандай масалалар бўйича хорижга юбориш, меҳнат

таътилига чиқишга розилик бериш ва иш ҳаққини назорат қилиш ҳақида жамоавий тарзда қарор қабул қилинишини таъминлаш;

ходимни манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ бўлмаган меҳнатга оид функцияларни бажаришини назарда тутадиган лавозимга ўтказиш ва бошқа ҳолатлар.

19. Истисно ҳолатларда, ушбу Низомнинг 14-бандида санаб ўтилган чоралар манфаатлар тўқнашувини тўлиқ тартибга солмаган тақдирда, қуйидаги тартибга солиш чоралари кўрилиши мумкин:

ходим томонидан Жамият ва тизим ташкилотларининг манфаатларига тўқнаш келадиган шахсий манфаатдорлигидан воз кечиши;

ходим томонидан Жамият ва тизим ташкилотларининг манфаатларига тўқнаш келадиган шахсий манфаатдорлигидан воз кечмаганда уни ишдан бўшатиш (меҳнат шартномасини бекор қилиш)га тавсия бериш.

20. Ҳар бир вазиятда, манфаатлар тўқнашуви пердметини белгилаб берадиган фактдан келиб чиқиб, ходим билан Жамият ва тизим ташкилотларининг келишувига кўра уни ҳал қилишнинг бошқа чоралари кўлланилиши мумкин. Кўриладиган барча чоралар қонунчилик талабларига мувофиқ бўлиши ва мазкур Низомда белгиланган тамойилларни амалга оширишни таъминлаши лозим.

5-боб. Ахборотнинг конфиденциаллиги

21. Манфаатлар тўқнашувини ҳал қилишда қатнашадиган ходимлар олинган маълумотларнинг махфийлигини таъминлаши ва ушбу маълумотлардан фақат кўриб чиқиш, ҳисобга олиш ва ҳал этиш чораларини кўриш ҳамда ушбу жараёни назорат қилиш учун масъул бўлган шахслар томонидан фойдаланилишини таъминлаши лозим.

22. Фуқаролар ва юридик шахслар томонидан Ходимларида манфаатлар тўқнашуви факти ёки гумони ҳақидаги хабар билан Жамият ва тизим ташкилотларига мурожаат қилинганида уни кўриб чиқиш Жамият ва тизим ташкилотларининг Кадрлар бўлими томонидан амалга оширилади.

6-боб. Реестрни юритиш ва сақлашга қўйиладиган талаблар

23. Жамият ва тизим ташкилотларининг Кадрлар бўлими манфаатлар тўқнашуви ҳолатларининг ҳисобини Реестрга киритиш йўли билан юритишлари шарт. Реестр ўз вақтида ва тўлиқ юритилмаганлиги учун жавобгар ҳисобланадилар.

24. Кадрлар бўлимлари манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари ҳақидаги маълумотларни Жамият ва тизим ташкилотлари Реестрини ҳар чоракда (ёки заруратга кўра) йиғиш ва умумлаштириш йўли билан тўплаши лозим.

25. Маълумот Реестрга қуйидаги ҳолларда киритилиши керак:

Жамият ва тизим ташкилотларига ишга қабул қилишда - Ишчи гуруҳнинг баённомаси тузилган пайтдан бошлаб уч иш кунидан кечиктирмасдан, агар номзод манфаатлар тўқнашувининг мавжудлиги йўқлиги ҳақида аризада манфаатлар тўқнашувининг мавжудлигини кўрсатган бўлса ва Ишчи гуруҳ манфаатлар тўқнашуви келиб чиқиши мумкинлиги фактини тасдиқласа;

лавозимга тайинлаш ротация вақтида манфаатлар тўқнашувини ошкор қилишда - Жамият ва тизим ташкилотининг раҳбари томонидан буйруқ имзоланган пайтдан бошлаб уч иш кунидан кечиктирмасдан;

манфаатлар тўқнашуви келиб чиқишига кўра - Ишчи гуруҳнинг баённомаси тузилган пайтдан бошлаб уч иш кунидан кечиктирмасдан, агар Ишчи гуруҳ манфаатлар тўқнашуви келиб чиқиши мумкинлиги фактини тасдиқласа;

ходимлар томонидан манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотни ҳар йили декларация қилинганда - мазкур Низомнинг 12-бандига мувофиқ;

манфаатлар тўқнашувининг мавжудлиги ҳақида алоқа каналларидан олинган маълумот тасдиқланган ҳолларда, ички хизмат текширувлари ўтказилганда ҳамда Жамиятнинг коррупцияга қарши курашиш сиёсати ва талабларига риоя қилиниши мониторинг қилинганда;

Ходимларнинг манфаатлар тўқнашувига тегишли бўлган ариза ва хабарномалари ҳамда бошқа маълумотлар Жамият ва тизим ташкилотларининг Кадрлар бўлимида сақланиши шарт.

7-боб. Жавобгарлик

26. Барча ходимлар эгаллаб турган лавозимидан қатъи назар, ушбу Низомнинг талабларига риоя қилиш, шунингдек, ўз манфаатларининг тўқнашуви тўғрисида Жамият ва тизим ташкилотларига ўз вақтида ва тўлиқ маълумот бериш бўйича шахсан жавобгар ҳисобланади.

27. Манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари келиб чиққан ходимлар тегишли маълумотни таҳдил қилиш ва бошқа текширишларни ўтказишда Жамият ва тизим ташкилотларининг масъул шахсларига кўмаклашишлари лозим.

28. Ходимнинг манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги маълумотларни яшириш ва (ёки) қасддан ўз вақтида ёки тўлиқ ошкор этмаслиги, Жамият ва тизим ташкилотлари манфаатларининг бузилишига олиб келганлиги ёки олиб келмаганлигидан қатъи назар, қабул қилинган ахлокий нормалар, меҳнат интизоми ҳамда Жамият ва тизим ташкилотларининг ички талаблари бузилиши сифатида қаралади.

29. Манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотларни умумлаштириш, кўриб чиқиш ҳамда манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича маъсул ходимлар, шу жумладан ушбу маълумотлардан

фойдаланиш ваколатига эга ходимлар томонидан ахборотнинг конфеденциаллигини ҳар қандай кўринишда бузилиши ходимни интизомий жавобгарликка торитиш учун асос бўлади.

30. Ходимда у онгли равишда мазкур Низомда белгиланган тартибда масъул мансабдор шахсларга хабар бермаган, хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажармаслигига олиб келган ва (ёки) Жамият ва тизим ташкилотлари манфаатларининг бузилишига олиб келган манфаатлар тўкнашуви аниқланганда, бундай ходим Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида ва Жамият ва тизим ташкилотларининг ички ҳужжатларида белгиланган асосларда ва тартибда интизомий жавобгарликка тортилиши мумкин.

«Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти ходимларининг одоб-ахлоқ ҚОИДАЛАРИ

1 боб. Умумий қоидалар

1. Мазкур Қоидалар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Давлат бошқаруви органлари ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари ходимларининг одоб-ахлоқ намунавий қоидаларини тасдиқлаш тўғрисида” 2016 йил 2 мартдаги 62-сон қарорига мувофиқ ишлаб чиқилган бўлиб, «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти (кейинги ўринларда – Жамият деб юритилади) тизимига кирувчи барча ташкилотлар (кейинги ўринларда – Жамият ва тизим ташкилотлари) ходимларининг касбий одоб-ахлоқининг нормалари, тамойиллари ва хизматдаги хулқ-атворининг қоидаларини белгилайди.

2. Мазкур Қоидалар ҳуқуқбузарликнинг олдини олишга, улар содир этилишининг сабаб ва шарт-шароитларини бартараф этишга, ходимларни юксак ҳуқуқий онг, Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларига қатъий риоя қилиш руҳида тарбиялашга йўналтирилган.

3. Жамиятнинг марказий аппарати, ҳудудий ва таркибий тузилмалари ходимлари мазкур Қоидаларнинг талабларига риоя этишлари шарт. Мазкур Қоидаларни билиш ва уларга риоя қилиш мажбурияти эгаллаб турган лавозими ва бажарадиган ишининг хусусиятидан қатъи назар барча ходимларга тадбиқ этилади.

4. Жамият ва тизим ташкилотларида манфаатлар тўқнашувини бошқариш доирасида амалга ошириладиган чора-тадбирлар «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти тизимида манфаатлар тўқнашувини бошқариш тўғрисидаги низомда белгиланган.

5. Жамият ва тизим ташкилотлари ходимларида мазкур Қоидалар, касбий хулқ-атвор ёки Жамият ва тизим ташкилотларида тартиб-таомиллар билан боғлиқ ҳар қандай саволлар пайдо бўлганида улар «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти яширин иқтисодиёт ва коррупцияга қарши курашиш ҳамда унинг олдини олиш юзасидан махсус ишчи гуруҳи (кейинги ўринларда – Ишчи гуруҳ)га, шунингдек, +998 78 147-06-75 ишонч телефони”га маслаҳат сўраб мурожаат қилишлари мумкин.

2-боб. Асосий терминлар ва тушунчалар

6. Мазкур Қоидаларда қуйидаги асосий тушунчалар қўлланилади:

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;

коррупцияга оид ҳуқуқбузарлик – коррупция белгиларига эга бўлган, содир этилганлиги учун Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида жавобгарлик назарда тутилган қилмиш;

контрагент – Жамият ва тизим ташкилотлари билан шартномавий муносабатларга киришган ҳар қандай юридик ёки жисмоний шахс, меҳнат муносабатлари бундан мустасно;

ходим - «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамиятининг марказий аппарати, ҳамда тизимдаги ташкилотларда меҳнат шартномаси (келишуви) асосида ишга қабул қилинган жисмоний шахслар;

яқин қариндошлар - қариндош ёки қуда томондан қариндош бўлган шахслар, яъни ота-она, туғишган ва ўғай ака-ука ва опа-сингиллар, эр-хотин, фарзанд, шу жумладан фарзандликка олинганлар, бобо, буви, неваралар, шунингдек эр-хотиннинг ота-онаси, туғишган ва ўғай ака-ука ва опа-сингиллари;

уруғ-аймоқчилик - ходимнинг умумий аجدодга эга бўлган муайян қариндошга мансублиги асосида учинчи шахсларга нисбатан субъектив, илтифотли ва ноҳолис муносабатда бўлиш шаклдаги шахсий манфаатини намоён этилиши;

алоқадор шахслар - ходим билан тижорат ташкилотларининг устав капиталида иштирок этадиган шахслар, акциялари Республика фонд биржасида оммавий муомалада бўлган акциядорлик жамиятларининг беш фоизидан кам бўлган миқдордаги акцияга эканлиги ҳолатлари бундан мустасно;

махаллийчилик - шахсни фақатгина қариндошлиги (қариндошни ҳамма билиши/машҳурлиги ва унинг жамоатчилик томонидан кенг эътироф этилган) ва бундай шахснинг ҳокимият ваколатига эга бўлган органлардаги қариндошларининг хизмат мавқеи сабабли лавозимга қўйиладиган малака талабларини ҳисобга олмасдан ишга ёллаш, ротация қилиш, лавозимга тайинлаш;

непотизм (таниш-билишчилик) - ўзининг яқин қариндошлари ёки дўстларига ғайриқонуний имтиёзлар бериш мақсадида ҳокимиятдан фойдаланиш ва (ёки) таъсир ўтказиш, шунингдек, яқин қариндошлари ва (ёки) дўстларига асоссиз мукофотлар ҳисоблаш, Жамият ва тизим ташкилотлари манфаатлари зарарига яқин қариндошлари ва дўстларини ишга қабул қилиш ва лавозимга тайинлашлар;

фаворитизм - Жамият ва тизим ташкилоти ходими бир шахс ёки бир гуруҳ шахслар манфаатларини бошқа шахс ва (ёки) шахслар гуруҳи манфаатларидан устун кўйиш, шу билан бирга, Жамият ва тизим ташкилотларида кадрларни танлаш ва жой-жойига кўйиш, лавозими бўйича кўтариш, мукофотларни ҳисоблаш ва давлат мукофотларига тавсия қилиш, меҳнат таътиллари бериш ёки санаториялар ва хориж сафарларига юбориш, мурожаатларни кўриб чиқиш навбатини, шунингдек, иш вақти ва навбатчилик графикларини белгилаш шулар жумласидандир.

хомийлик - ён босиш, қулай меҳнат шароитларини яратиб бериш шаклида Жамият ва тизим ташкилоти ходимини юқорироқ лавозимдаги ходим томонидан ҳимоя қилиниши;

манфаатлар тўқнашуви - шахсий (бевосита ёки билвосита) манфаатдорлик ходимининг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир кўрсатаётган ёхуд таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳамда шахсий манфаатдорлик билан Жамият ва тизим ташкилотларининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари ўртасида қарама-қаршилиқ юзага келаётган ёки юзага келиши мумкин бўлган вазият;

ходимнинг шахсий манфаатдорлиги - ходими томонидан ўз хизмат вазифаларини бажариш чоғида унинг яқин қариндоши ёки ходимга алоқадор бўлган шахслар томонидан ходимнинг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир қилиши мумкин бўлган пул маблағлари, моддий ёки номоддий қимматликлар, бошқа мол-мулк, бойлик ва имтиёзлар кўринишида шахсий наф олиш имконияти (шахсий, ижтимоий, молиявий, сиёсий ва бошқа тижорат ёки нотижорат манфаатлари);

3-боб. Хизматдаги ҳулқ-атворнинг асосий тамойиллари ва қондалари

7. Жамият ва тизим ташкилотлари ўз хизмат мажбуриятларини куйидаги тамойиллар асосида бажаришлари шарт:

қонунийлик – Жамият ва тизим ташкилотлари ходимлари Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига сўзсиз риоя қиладилар ҳамда ўз хизмат мажбуриятларини мансаб йўриқномалари, меҳнат шартномалари, ички ҳужжатлар ва Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига мувофиқ бажарадилар;

фуқароларнинг ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларининг устуворлиги – фуқароларнинг ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатлари Жамият ва тизим ташкилотларининг олий кадрияти бўлиб ҳисобланади. Ходимлар фуқароларнинг ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатлари бузилишига йўл қўймайдилар ва қонунбузарлик бўлган ҳолларда уларни тиклашга кўмаклашадилар;

ватанпарварлик ва хизмат бурчига содиқлик – ходимлар ўз фаолиятини маънавий ва ватанпарварлик кадриятлари, Ватанга садоқат, хизмат бурчига содиқлик асосида жамиятнинг Жамият ва тизим ташкилотларига бўлган талабини ифодалаган ҳолда амалга оширадилар.

Ходимлар ўз хизмат бурчларини шахсий хайрихоҳлик, ўз манфаатлари ва мафкуравий қарашларидан қатъи назар бажарадилар;

давлат ва жамият манфаатларига садоқат – ходимлар ўз хизмат мажбуриятларини виждонан бажаришга ҳамда давлат ва жамият манфаатларини кўзлашга тўсқинлик қиладиган шахсий манфаатдорлиги таъсири билан боғлиқ ҳар қандай ҳаракатлардан ўзларини тийишлари лозим;

адолат, ҳалоллик ва холислик – ходимлар Жамият ва тизим ташкилотларига мурожаат қилган барча шахсларга нисбатан адолатли, ҳалол ва холис муносабатда бўлишни таъминлайдилар;

профессионаллик ва компетентлилик – ходимлар Жамият ва тизим ташкилотларининг асосий кадрияти бўлиб ҳисобланади, уларнинг малакаси, ишончи, эзгу нияти, ҳамкорлиги ва жамоавий руҳи кўйилган мақсадларга эришиш ҳамда Жамият ва тизим ташкилотларини такомиллаштириш имконини беради. «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти ходимлари профессионаллик, бенуқсон ишчанлик обрўси, жамоада қулай маънавий ва руҳий муҳитни яратишда ёрдам бериш, шунингдек, ҳамкасблари билан самарали билим ва тажриба алмашишни таъминлаши мажбурийдир;

самарадорлик ва тежамкорлик – Жамият ва тизим ташкилотлари ўз фаолияти самарадорлигини оширишни, жумладан, эришилиши жамият ва давлат фаровонлигини ошириш имконини берадиган стратегик вазифалардан бири сифатида ички бошқарув, фуқаролар, ташкилотлар ва давлат органлари билан ўзаро алоқалар тизимини такомиллаштириш, инновацион технологияларни тадбиқ этиш ва бошқа йўллар билан доимий равишда кўриб чиқадилар. Ходимлар, ўз навбатида, Жамият ва тизим ташкилотларининг мулкига, ўзининг ва бошқа ходимларнинг вақтига масъулият ва эҳтиёткорлик билан ёндашадилар.

4-боб. Ўзига бўйсунувчи ходимларнинг ахлоқий хулқ-атворини шакллантиришда Жамият ва тизим ташкилотларининг роли

8. «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти ва тизим ташкилотларининг раҳбарлари ходимларнинг ахлоқий хулқ-атворини шакллантиришда қуйидагиларга мажбурдирлар:

ўз мансаб мажбуриятларини бажаришда мазкур Қоидаларда белгиланган ахлоқ нормалари ва тамойилларга сўзсиз риоя қилинишида шахсий намуна кўрсатиш;

ходимлар билан ўзаро муносабатларда ҳалол бўлиш, уларнинг таклифлари, ғоялари, талаблари ва шикоятларига ўз вақтида жавоб бериш;

камситишга оид сиёсатга йўл қўймаслик ва ходимларга меҳнатга ҳақ тўлаш ва хизмат бўйича кўтарилишида тенг ҳуқуқ ва имкониятларга кафолат бериш;

ходимларга уларнинг ҳаёти ва соғлигига зарар етказмайдиган шароитларни яратиш;

ходимлар билан муносабатларини узоқ муддатли ҳамкорлик қилиш, мақсадлар умумийлиги, ўзаро манфаатларни ҳурмат қилиш ва ҳисобга олиш, ижтимоий шериклик асосида ўрнатиш;

манфаатлар тўқнашувини олдини олиш ва ҳал қилиш бўйича ўз вақтида бирламчи чораларни кўриш;

коррупцияни олдини олиш, шунингдек, коррупцияга қарши курашишда фаол қатнашадиган ходимларни ҳимоя қилиш ва рағбатлантириш бўйича чоралар кўриш;

вазифалар доирасини аниқ белгилаб олиш ва бўйсунувчи ходимлар ўртасида уларнинг мансаби ва касбий лаёқатидан келиб чиқиб тақсимлаш, ходимларнинг лавозим мажбуриятлари доирасидан четга чиқадиган вазифаларни бермаслик;

ходимни асоссиз равишда рағбатлантириш ва лавозим бўйича кўтарилишига йўл қўймаслик, шунингдек, ғайриҳуқуқий ҳаракатларга эътибор бермасликка қарши чоралар кўриш (масалан, ходимлар томонидан ўз фаолиятидаги камчиликларни бартараф этиш учун етарли даражада чоралар кўрилмаслиги);

ходимларни мажбурий меҳнатда, жумладан, шаҳар ҳудудларини ободонлаштиришда, мавсумий қишлоқ хўжалиги ишларида, металл қолдиқларини йиғишда, шунингдек, бошқа мавсумий тадбирларда қатнашишларини олдини олиш (тегишли ташкилот ҳудудида Ўзбекистон Республикаси Президенти ёки Вазирлар Маҳкамасининг тегишли қарори билан хавфсизлик стандартларига қатъий риоя қилинган ҳолда ихтиёрий шанбалик ташкил этилган ҳоллар бундан мустасно);

ходимларни самарали бошқариш, улар томонидан Жамият ва тизим ташкилотларининг мол-мулки ва молиявий ресурслари билан эҳтиёткор ва тежамкор муносабатда бўлишларини кузатиш;

ўзига бўйсунувчи ходимлар томонидан мазкур Қоидалар бузилишини олдини олишга бўлган ҳаракатсизлиги учун жавоб бериш.

9. Жамият ва тизим ташкилотларининг раҳбарлари, шунингдек, Жамият ва тизим ташкилотларидаги бўлим ва бошқармалар бошлиқлари ўзига бўйсунувчи ходимлар билан муносабатларда профессионал, ҳалол ва адолатли хулқ-атвор намунаси бўлиши, қулай иш муҳитини яратиши ҳамда Жамият ва тизим ташкилотларида ижобий маънавий-психологик муҳитни шакллантиришга кўмаклашишлари лозим.

10. Жамият ва тизим ташкилотларининг раҳбарлари, шунингдек, Жамият ва тизим ташкилотларидаги бўлим ва бошқармалар бошлиқлари непотизм, фаворитизм, маҳаллийчилик, ҳомийлик, уруғ-аймоқчилик ва бошқа белгиларга кўра ходимларни ёллаш, ротация қилиш, лавозимга тайинлаш, рағбатлантириш ёки жазолаш, шунингдек, уларга бошқача субъектив муносабатда бўлишга йўл қўймасликлари керак.

5-боб. Ходимларнинг ахлоқ нормалари ва қондаларга риоя қилиш бўйича мажбуриятлари

11. Ходимлар ўз хизмат мажбуриятларини бажаришда қуйидагиларга мажбурдирлар:

Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ва қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталари қарорларига риоя қилиш, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, қарорлари ва фармойишлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари ва фармойишлари, «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти Бошқарув раисининг қарорлари, буйруқлари, Жамият ва тизим ташкилотларининг ички идоравий ҳужжатларини бажариш;

ўз хизмат мажбуриятларини виждонан ва профессионал даражада бажариш;

юқори турувчи давлат органлари ва мансабдор шахслари томонидан ўз ваколати доирасида қабул қилинган фармойишларни ўз вақтида ва сифатли ижро этиш;

ўз фаолиятини қонунчилик ва ички ҳужжатларда белгиланган компетенция доирасида амалга ошириши;

ўз хизмат мажбуриятларини бажараётганда фуқаролар ва бошқа шахсларни камситмаслик, улар таъсиридан ўз мустақиллигини сақлаб қолиш, фуқаролар ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва қонуний манфаатларини ҳисобга олиш;

хизмат мажбуриятларини бажаришга тўсқинлик қилиши ёки уларни бажаришда бирон-бир шахсий, мулкӣ ёки бошқа манфаатларга тааллуқли бўлиши мумкин бўлган ҳаракатлардан ўзини тийиш;

хизмат мажбуриятларини самарали бажариш учун зарур бўлган билим ва кўникмаларни доимий асосда ошириш;

ўз ваколатларидан давлат органлари, бошқа ташкилотлар ёки улар мансабдор шахслари фаолиятига ноқонуний аралашиб мақсадида фойдаланмаслик;

турли этник, ижтимоӣ гуруҳлар ва конфессияларнинг маданий ва бошқа хусусиятларини ҳисобга олиб, ижтимоӣ барқарорлик, миллатлар ва конфессиялараро тотувликка кўмаклашган ҳолда Ўзбекистон Республикаси ва бошқа мамлакатлар халқларининг урф-одатлари ва анъаналарини ҳурмат қилиш;

ходимлар томонидан ўз хизмат мажбуриятларини виждонан бажаришига шубҳа уйғотиши мумкин бўлган хулқ-атвордан ўзини тийиш ва ўз обрўси ёки Жамият ва тизим ташкилотларининг нуфузини таҳдид остига олиши мумкин бўлган вазиятларни олдини олиш;

эгаллаб турган лавозими, жинси, ирқи, миллати, тили, дини, ижтимоӣ келиб чиқиши, эътиқоди, шахси ва ижтимоӣ мавқеидан қатъи назар, юқори даражада маънавий-ахлоқӣ сифатларга эга бўлиш, ҳамкасбларига, фуқароларга ва бошқа учинчи шахсларга ҳурмат, хушмуомалалик ва хайрихоҳлик билан муносабатда бўлиш;

Жамият ва тизим ташкилотларининг иши тўғрисида жамоатчиликни хабардор қилиш юзасидан оммавий ахборот воситалари вакиллари фаолиятига ҳурмат билан муносабатда бўлиш, шунингдек, белгиланган тартибда ишончли маълумотларни олишга кўмаклашиш;

махфий ахборотдан фақат хизмат мақсадларида фойдаланиш, шунингдек, махфий ахборот ва шахсий маълумотларни нобуд қилиш, йўқотиш, ўзгартириш, ошкор қилиш, зарар етказиш, рухсатсиз фойдаланиш хавфидан тегишли даражада химоя қилинишини таъминлаш;

ҳақоратли, ҳурматсиз ва камситувчи хулқ-атворда бўлишга, шунингдек, Жамият ва тизим ташкилотлари ва (ёки) улар ходимларининг обрўсига путур етказадиган зўравонлик ёки ёлгон миш-мишларни тарқатилишига йўл қўймаслик;

ўз хизмат мажбуриятларини бажараётганда хизмат хоналари, давлат мулки, моддий-техник базадан ҳамда Жамият ва тизим ташкилотларининг бошқа мулкидан фақат хизмат мақсадларида фойдаланиш;

хатлар ва хизмат хабарларини етказиш ва олишнинг Жамият ва тизим ташкилотларида белгиланган қоидаларига риоя қилиши;

қонунбузарлик содир этишга ундаб ўзига мурожаат қилган ҳолатлар, шунингдек, бошқа ходимлар томонидан содир этилган ва ўзига маълум бўлган ҳар қандай қонунбузарлик фактлари ҳақида ўз раҳбари ёки бошқа ваколатли шахсларни зудлик билан хабардор қилиш;

Жамият ва тизим ташкилотларининг янги ва бошқа ходимларига зарур амалий ва услубий ёрдам кўрсатиш, ҳамкасбларини уларнинг касбий интилишларида қўллаб-қувватлаш;

меҳнат интизомига риоя қилиш ва иш вақтидан самарали фойдаланиш;

иш жойида ва (ёки) ўз хизмат мажбуриятларини бажаришда алкоголь, гиёҳванд ва бошқа тақиқланган воситаларни истеъмол қилишдан, шунингдек, иш жойида алкоголь ёки гиёҳванд воситалар таъсирида бўлиш ҳолатидан воз кечиш;

ҳамкасблари ва бошқа шахслардан танқидни тўғри қабул қилиш, шунингдек, холис эътирозлар бўлганда хулқ-атвор моделини ўзгартириш;

берилган вазифаларни бажаришга ижбойи таъсир кўрсатадиган тинч эмоционал ҳолатда бўлиш.

12. Сиёсий, иқтисодий мақсадга мувофиқлик, шунингдек, шахсий ва бошқа субъектив сабаблар ходим томонидан мазкур Қоидалар талабларини бузишга асос бўлиб ҳисобланмайди.

13. Меҳнат шартлари ва хизмат туридан келиб чиқиб, ходимнинг ўз хизмат мажбуриятларини бажаришида ташқи кўриниши фуқаролар томонидан оммавий ҳокимиятни ҳурмат қилишга кўмаклашиши, умумқабул қилинган иш услубига мувофиқ бўлиши ва расмийлик, камтарлик ва интизомлиликни алоҳида таъкидлаши лозим.

14. Ходимлар ишдан бўш вақтларида умумқабул қилинган ахлоқ нормаларига риоя қилишлари ва ахлоққа зид келувчи хулқ-атвордан ўзларини тийишлари керак.

6-боб. Совғалар ва иш муомаласида меҳмондўстлик белгилари

15. Ходимларга ўз хизмат мажбуриятларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жисмоний ва юридик шахслардан бирон-бир совға ёки иш муомаласида меҳмондўстликнинг белгилари, қарз, кафолатлар, кафилликлар, мукофотлар шаклида рағбатлантириш воситаларини, нақд пул маблағлари ёки уларнинг эквиваленти, қимматли қоғозлар кўринишида моддий ёрдам қабул қилиш тақиқланади.

16. Ходимлар томонидан бошқа ходимларга уларнинг шахсий байрамлари (туғилган кун, фарзандининг туғилиши, Ватан ҳимоячилари куни, Халқаро хотин-қизлар куни)да берилган, хизмат мажбуриятларини бажариши билан боғлиқ бўлмаган совғалар ходимнинг шахси билан боғлиқ совғалар деб тан олинади.

17. Бундай совғаларни беришда қуйидаги талабларга риоя қилиш лозим:

совғалар Жамият ва тизим ташкилотларининг камида уч нафар ходимлари иштирокида берилиши;

совға бериш табрик нутқи билан бирга бўлиши керак, унда совға беришга сабаб бўлган воқеа ўзининг аниқ ифодасини топган бўлиши;

совғанинг умумий қиймати (барча солиқлар ва йиғимларни ҳисобга олган ҳолда) 5 (беш) базавий ҳисоблаш миқдоридан ошмаслиги;

Битта ходимнинг бошқа ходимга совға учун сарфлайдиган харажат суммаси, ҳар бир ҳолатда 1 (битта) базавий ҳисоблаш миқдордан ошмаслиги керак.

18. Совғаларни қабул қилишнинг қонунийлигида ҳар қандай шубҳалар пайдо бўлганда ходим «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти тизимида коррупцияга қарши курашиш Сиёсати коидалари билан танишиб чиқиши ва Ишчи гуруҳга маслаҳат сўраб мурожаат қилиши мақсадга мувофиқ.

19. Совғалар ва иш муомаласида меҳмондўстлик белгиларини олиш ва бериш «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти тизимида коррупцияга қарши курашиш Сиёсати билан тартибга солинади.

7-боб. Коррупцияга қарши курашиш

20. Жамият ва тизим ташкилотлари коррупцияни унинг ҳар қандай шакли ва намоён бўлишида қабул қилмайди.

21. Коррупцияга “мутлақо тоқатсизлик” тамойилига таянган ҳолда барча ходимларга пора берувчининг манфаатларини кўзлаб ҳаракат қилиши ёки ҳаракатсизлиги учун бевосита ёки билвосита, шахсан ёки учинчи шахслар орқали пора, яъни пуллар, қимматбаҳо қоғозлар, бошқа мол-мулкни, мулкий тавсифдаги хизматларни беришни талаб қилиш, товламачилик қилиш, ваъда ва пора бериш (ёки) олишда воситачилик қилиш, расмиятчиликларни соддалаштириш учун тўловларни олиш, шахс томонидан

пора олиш ёки ҳуқуққа хилоф бошқа мақсадларда ўз хизмат мавқеидан ноқонуний фойдаланиши қатъий тақиқланади.

22. Жамият ва тизим ташкилотларида коррупцияга қарши курашиш бўйича қабул қилинган тамойиллар ва талаблар «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти тизимида коррупцияга қарши курашиш Сиёсатида мустаҳкамланган.

8-боб. «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти яширин иқтисодиёт ва коррупцияга қарши курашиш ҳамда унинг олдини олиш юзасидан (бошқарма) махсус ишчи гуруҳи

23. Мазкур Қоидалар, шунингдек, умумқабул қилинган одоб-ахлоқ нормаларига риоя этилиши масалаларини кўриб чиқиш «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти яширин иқтисодиёт ва коррупцияга қарши курашиш ҳамда унинг олдини олиш юзасидан махсус ишчи гуруҳи ва тизим ташкилотларида коррупцияга қарши курашиш учун масъул этиб белгиланган ходим томонидан амалга оширилади.

24. Ишчи гуруҳ ва масъул ходимлар «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамиятининг коррупцияга қарши курашиш сиёсати ва мазкур Қоидалар ҳамда Жамият Бошқарув раисининг буйруғи асосида фаолият олиб боради.

25. Ишчи гуруҳ ва масъул ходимлар «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти ходимларининг одоб-ахлоқ қоидалари ҳамда Жамият тизимида манфаатлар тўқнашувини бошқариш тўғрисидаги низомнинг бузилиши билан боғлиқ масалаларни:

Жамият Бошқарув раисининг ва тизим ташкилотлари раҳбарининг кўрсатмаси бўйича;

хизмат текшируви натижаларига кўра;

ўз ташаббуси билан;

ходимлардан, шунингдек, Жамият ва тизим ташкилотларининг каналлари орқали келиб тушган ахборот асосида кўриб чиқади.

26. Ходимлар томонидан мазкур Қоидалар бузилганда ёки бузилишида шубҳа пайдо бўлганида ушбу вазиятларни кўриб чиқиш бўйича ваколат (функция)ларни масъул бўлинмалар ўртасида таксимлаш куйидаги тартибда амалга оширилади:

«Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти тизимида манфаатлар тўқнашувини бошқариш тўғрисидаги низомда белгиланган тартибда ҳал қилинмаган манфаатлар тўқнашуви аниқланганда, бу вазият Ишчи гуруҳ (бошқарма) томонидан кадрлар бўлими билан биргаликда кўриб чиқилади;

коррупцияга оид ҳуқуқбузарлик ёки коррупциявий хавф-хатар мавжуд бўлган вазиятлар аниқланганда, улар Ишчи гуруҳ томонидан (ташкилотларда масъул ходимлар) томонидан кўриб чиқилади;

совгалар ва иш муомаласида меҳмондўстлик белгиларига оид қоидалар бузилганида, ушбу вазиятлар коррупцияга қарши курашиш бўлими томонидан кўриб чиқилади.

Мазкур бандда назарда тутилмаган бошқа ҳолларда ушбу Қоидалар талабларининг бузилиши Ишчи гуруҳ томонидан (ташкilotларда масъул ходимлар) томонидан кўриб чиқилади.

9-боб. Одоб-ахлоқ соҳасида қонунбузарликлар ҳақида хабарлар

27. Жамият ва тизим ташкilotларида ва бошқа шахсларда ходимлар ҳаракатларининг қонунийлиги ва (ёки) ахлоқийлигида шубҳа пайдо бўлганда, одоб-ахлоқ қоидаларининг бузилишида эҳтимол тутилган ёки уларни содир этилганлиги факти бўйича асосли гумони бўлганда, бу ҳақда Жамият ва тизим ташкilotларининг мавжуд алоқа каналлари орқали хабар беришлари мумкин.

28. Жамият ва тизим ташкilotлари ўз ваколатлари ва мавжуд имкониятлари доирасида қонунбузарлик ҳақида ишончли ахборот берган шахснинг махфийлигини таъминлайдилар, Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно.

29. Жамият ва тизим ташкilotлари ўз ходимларининг манфаатларини ҳимоя қилади ва қасос олиш, жумладан, ишдан бўшатиш, лавозимини пасайтириш, камситиш, бошқа ходимнинг шубҳали хулқ-атвори ёки мазкур Қоидалардаги одоб-ахлоқ нормалари ва тамойилларини бузиш эҳтимоли ҳақида ихтиёрий хабар берган ходимларни таъқиб қилишга йўл қўйилмаслигига қафолат беради.

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

Ходимлар учун Комплаенс ва коррупцияга қарши курашиш бўлимига; жисмоний ва юридик шахсларга +998 78 147-06-75 телефони ёки Жамият ва тизим ташкilotларининг бошқа телефонларига.

31. Жамият ва тизим ташкilotларининг алоқа каналларига келиб тушган барча хабарлар Ишчи гуруҳ (ташкilotнинг масъул ходими) томонидан қонунчилик ва ташкilotнинг ички ҳужжатларига мувофиқ ҳолисона ва ўз вақтида кўриб чиқилади.

32. Кўриб чиқишга, шунингдек, аноним тарзда йўлланган хабарлар ҳам қабул қилинади. Аноним бўлиб қолишни истаган арз қилувчи бундай ҳолда қуйидагиларга рози бўлади:

Жамият ва тизим ташкilotлари келиб тушган хабарга жавоб бериш учун у билан боғлана олмайдилар;

Жамият ва тизим ташкilotлари зарур қўшимча маълумот олиш имкони бўлмаганлиги туфайли хабарни тўлиқ ва ҳар томонлама текшира олмайдилар.

33. Ходим томонидан била туриб ёлғон маълумот берилиши мазкур Қоидаларнинг бузилиши ва ғайриахлоқий хулқ-атвор намунаси сифатида қаралади, бундай шахс эса қонунчилик ҳамда Жамият ва тизим ташкilotлари ички идоравий ҳужжатларга мувофиқ жавобгарликка тортилиши мумкин.

34. Алоқа каналларининг иши ва олинган хабарларни кўриб чиқиш қайта ишлаш тартиби тўғрисидаги батафсил маълумот ички ҳужжатларда акс эттирилади.

10-боб. Мазкур Қоидаларни бузганлик учун жавобгарлик

35. Ходимлар томонидан мазкур Қоидаларга риоя қилиш муҳим касбий компетенция сифатида қаралади ва бошқа мезонлар қаторида лавозимини кўтариш, фаолиятини баҳолаш ва ҳ.к.ларга хизмат қилади.

36. Ходимнинг обод-ахлоқ стандартларига содиқлик аттестацияда, юқори турувчи ва бошқа лавозимларга тайинлаш учун кадрлар захирасини тайёрлашда инобатга олинади.

37. Ходим томонидан мазкур Қоидаларнинг бузилиши уни қонунчиликда белгиланган тартибда жавобгарликка тортишга асос бўлиши мумкин.

11-боб. Қайта кўриб чиқиш ва ўзгартириш киритиш тартиби

38. Амалдаги норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ва ҳуқуқни қўллаш амалиёти, Жамият ва тизим ташкилотларининг тамойиллари ва талабларига ўзгартириш ва қўшимчалар киритилганда мазкур Қоидалар Жамият Бошқарув раисининг буйруғига асосан қайта кўриб чиқилиши ва янгиланиши лозим.