

ҚЎШМА ҚАРОР

2022 йил «26» октябр

№ 49

Ангрен ш.

**“Ўзбеккўмир” АЖнинг янги тахрирдаги корпоратив ахлоқ,  
одоб ва маданият Кодексини киритилган қўшимчалар ва  
ўзгартиришлар асосида қайта тасдиқлаш тўғрисида”**

“Ўзбеккўмир” АЖ раҳбарлари, тизимдаги филиаллар раҳбарлари ва ишчи ва ходимларда миллий ананалар ва замонавий корпоратив бошқарув андозаларига мос келадиган корпоратив ахлоқ, одоб ва маданиятни шакиллантириш, шунингдек меҳнат жамоаларидаги муҳитни соғломлаштириш ва меҳнат интизомини янада мустаҳкамлаш ҳамда Ўзбекистон Республикаси Президенти Администрацияси раҳбари бошчилигида 2022 йилнинг 28 сентябрда ўтказилган ижро нazorати коллегиял йигилишининг 13-сонли Баёни ва Вазирлар Маҳкамасининг 2022 йил 14 октябрдаги № 595 –сон қарори топшириklarини бажариш мақсадида “Ўзбеккўмир” АЖ маъмурияти ва Бирлашган касаба уюшмаси кўмитаси

**ҚАРОР ҚИЛАДИ:**

1. “Ўзбеккўмир” АЖ корпоратив ахлоқ, одоб ва маданият Кодекси унга киритилган қўшимчалар ва ўзгартиришлар асосида №1 иловага кўра тасдиқлансин.
2. Белгилаб қўйилсинки, “Ўзбеккўмир” АЖнинг меҳнат жамоаларидаги муҳитни соғломлаштиришга, тартиб интизом, шу жумладан меҳнат интизомини мустаҳкамлашга, раҳбарлар, ишчи ва ходимларда миллий ананалар ва замонавий корпоратив бошқарув андозаларига мос келадиган хулқ-атворни шакиллантиришга қаратилган бошқа ички меъёрий хужжатлар ишлаб чиқишда, Ўзбекистон Республикаси амалдаги қонунчилиги билан бир қаторда, «Ўзбеккўмир” АЖ корпоратив ахлоқ, одоб ва маданият Кодекси ҳам устивор меъёрий хужжат сифатида қабул қилинади.
3. “Ўзбеккўмир” АЖ корпоратив ахлоқ, одоб ва маданият Кодекси талаblарини бажариш тизимдаги барча филиаллар раҳбарлари, ишчи ва ходимлар учун мажбурийдир, мазкур талаblарни инкор этиш ва уларга риоя этмаслик, Ўзбекистон Республикаси амалдаги қонунчилгида кўзда тутилган жавобгарликга тортилишга олиб келиши мумкинлиги таъкидлаб қўйилсин.
4. Оммавий ахборот воситалари билан ишлаш хизматига (Душаев), “Ўзбеккўмир” АЖ Бирлашган касаба уюшмалари кўмитасига (Каяюмов) билан ҳамкорликда, «Ўзбеккўмир” АЖ корпоратив ахлоқ, одоб ва маданият Кодексини брошюра кўринишида чоп этиб, Жамият раҳбарлари, тизимдаги

- филиаллар раҳбарлари, ишчи ва ходимларга тарқатиш масаласи бўйича таклиф киритиш юклатилсин.
5. Жамият Персонални бошқариш ва кадрларни тайёрлаш бошқармаси томонидан (Юлдашева) ишга кириш учун келган номзодларни, улар билан меҳнат шартномалари расмийлаштириш жараёнида, “Ўзбеккўмир” АЖ корпоратив ахлоқ, одоб ва маданият Кодекси талаблари билан расмий равишда, батафсил таништириш амалиёти тадбиқ этилсин.
  6. “Ўзбеккўмир” АЖ корпоратив ахлоқ, одоб ва маданият Кодексида қайд этилган ҳолатларда ўзаро зиддиятли вазиятларни кўриб чиқиш, “Жамият” кузатув кенгаши қошидаги корпоратив ахлоқ, одоб, маданият ва кадрлар масалалари бўйича Қўмитаси зиммасига юклатилади.
  7. Бош директорнинг режим бўйича ўринбосари (Талабаев) ва Персонални бошқариш ва кадрларни тайёрлаш бошқармаси (Юлдашева) ишчи ва ходимлар томонидан “Ўзбеккўмир” АЖ корпоратив ахлоқ, одоб ва маданият Кодекси талабларига риоя этилаётганлиги кундалик назоратга олинсин.
  8. Мазкур қўшма қарор талаблари бажарилиши юзасидан назорат ишларини олиб бориш Жамият бош директорининг режим бўйича ўринбосари Н.К.Талабаев зиммасига юклатилсин.

**“Ўзбеккўмир” АЖ  
Бош директори**



**В.В.Кузнецов**

**“Ўзбеккўмир” АЖ  
бирлашган қасаба уюшмалари  
қўмитаси раиси**



**А.М.Каюмов**

**Киритилди:**

“Ўзбеккўмир” АЖ Бирлашган қасаба уюшмаси қўмитасидан



**А.Султанов**

**Келишилди:**

“Ўзбеккўмир” АЖ бош директорининг режим бўйича ўринбосари

**Н.Талабаев**

“Ўзбеккўмир” АЖ бош ҳисобчиси .

**З.Умаров**

“Ўзбеккўмир” АЖ Персоналларни бошқариш ва кадрларни тайёрлаш бошқармаси бошлиғи

**Н.Юлдашева**

“Ўзбеккўмир” АЖ Меҳнатга ҳақ тўлаш бўлими бошлиғи

**Ш.Бегматов**

“Ўзбеккўмир” АЖ юридик бўлими бошлиғи

**А.Закиров**

**Тарқатилади:**

- Жамият бош директорининг барча ўринбосарига;
- Бошқарув аппаратидаги бўлимлар бошлиқларига;
- Филиаллар раҳбарларига, қасаба қўмиталари раисларига;
- “Кўмир таъминот” МЧДЖга

## “Ўзбеккўмир” АЖ корпоратив ахлоқ, одоб ва маданият КОДЕКСИ

### I. Кириш

**Корпоратив ахлоқ, одоб ва маданият Кодекси** (келгусида матн бўйича – Кодекс деб, юритилади) “Ўзбеккўмир” Акциядорлик Жамиятининг (келгусида матн бўйича – «Жамият» деб, юритилади) корпоратив қадриятларини, ушбу қадриятларга асосланган ҳолда, ишчилар, ходимлар ва раҳбарлар томонидан ўзаро касбий мулоқатда риоя қилиниши шарт бўлган қоидаларини белгилайди.

Мазкур Кодексни ишлаб чиқишда, Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунчилиги билан белгиланган меъёрлардан, умум қабул қилинган корпоратив ахлоқ, одоб ва маданият қоидалари, ҳамда республикамиз, шунингдек хорижий мамлакатларнинг илғор корпоратив бошқарув амалиёти меъёрларидан ва Ўзбекистон Республикаси Президенти Администрацияси раҳбари бошчилигида 2022 йил 28 сентябрда ўтказилган ижро нозорати коллегиял йиғилишининг 13-сонли Баёни топшириқларидан фойдаланилган.

Кодекс талаблари “Жамият” тизимидаги барча ишчи, ходимлар ва раҳбарларга тегишли бўлибгина қолмай, “Жамият”нинг қуйи тизимидаги ишлаб чиқариш корхоналари учун ҳам, унда ақс эттирилган масалалар бўйича асосий манбаа бўлиб хизмат қилади.

Мазкур Кодекс матнида келтирилган “Жамият” сўзи негизида, қуйи тизимдаги ишлаб чиқариш корхоналари ҳам тушунилади.

“Жамият” ўзининг қуйи тизимидаги ишлаб чиқариш корхоналари раҳбарларига, мазкур Кодексда қайд этилган асосий талабларни ижро этишлари учун қабул қилишлари шартлигини билдиради.

“Жамият”нинг ҳамкорлари, ижроия аппарати ёки қуйи тизимидаги ишлаб чиқариш корхоналари билан вақтинчалик, фуқаровий шартномалар асосида фаолият юритаётган шахслар, шунингдек “Жамият” номидан иш юритаётган пудратчилар ва маслаҳатчиларга нисбатан Кодекснинг, ушбу шахслар билан ўзаро мавжуд шартномавий мажбуриятларига зид бўлмаган қисмлари тавсия сифатида қўлланилади.

Агарда мазкур Кодекс талаблари билан амалдаги қонунчилик талаблари ўртасида зиддиятлар вужудга келса, амалдаги қонунчилик талаблари устивор ҳисобланади (Кодекс ишлаб чиқилган вақтда амалда бўлган қонунлар билан, кейинчалик қабул қилинган қонунлар талаблари ўртасида жиддий тафовутлар ёки янги талаблар бўлиши мумкинлигини инобатга олган ҳолда).

Агарда Кодекс талаблари билан, маҳаллий ёки диний урф- одатлар, шунингдек меҳнат жамоаларида тадбиқ этилган турли норасмий тартиб ва

анъаналар ўрталарида ўзаро зиддиятлар вужудга келган тақдирда, мазкур Кодекс талаблари устивор ҳисобланади.

“Жамият”нинг ҳар бир ишчиси, ходими ва раҳбари:

- мазкур Кодекснинг ўзининг “Жамият”даги фаолиятига тегишли бўлган талаблар қайд этилган бандларига қатъан риоя қилади;

- умум қабул қилинган ҳуқ-атвор бўйича саволлар туғилган тақдирда, мазкур масалаларни ҳал этиш учун бевосита раҳбари ёки “Жамият” кузатув кенгаши қошидаги корпоратив ахлоқ, одоб, маданият ва кадрлар масалалари бўйича Қўмитасига мурожаат этади;

- мазкур Кодексда кўзда тутилган талабларни бузишга даъват этувчи ҳар бир шахс (*ёки бир гуруҳ шахслар*) ҳақида зудлик билан раҳбариятга хабар беради;

- мазкур Кодекс билан белгиланган меъёр, чегара ва таъқиқларга сўзсиз риоя этади.

“Жамият” раҳбарлари:

- мазкур Кодекс билан белгиланган тамойилларга қатъий риоя этиши ҳақида ёзма мажбуриятнома тақдим этади ва ушбу мажбуриятномаларини ҳар йили янгидан тасдиқлайдилар (*Ёзма мажбурият матни Кодексга илова этилади*)

- ўз ахлоқи, одоби ва маданияти билан бошқаларга ўрнак бўладилар;

- Кодекс талабларини тадбиқ этиш ва унда қайд этилган талабларни бузилишини олдини олиш мақсадида, ўз бошқарувидаги ишчи ва хизматчилар билан доимий равишда тушунтириш ишларини олиб боради;

- ўз бошқарувидаги ишчи ва хизматчиларни рағбатлантириш, уларни юқори поғонадаги лавозимларга тавсия этишда, ҳар бир номзоднинг бошқа кўрсаткичлари билан бир қаторида, мазкур Кодекс талабларига қанчалик риоя қилишлари меъзонини ҳам қўллайдилар.

## **II. Асосий мақсадлар ва корпоратив қадриятлар**

“Жамият” ҳозирги кунда Ўзбекистон Республикасида кўмир казиб олиш ва уни етказиб бериш билан шугилланувчи ягона корхона ҳисобланади.

“Жамият”ўз фаолиятини юқоридан қуйи тизимларни (*вертикал*) бошқариш тамойиллари асосида амалга оширади.

“Жамият”нинг асосий фаолияти, геологик изланишлар олиб бориш, кўмир казиб олиш, уни сақлаш, етказиб бериш, унга қайта ишлов бериш ва сотиш, шунингдек кўмирни казиб олиш жараёнида олинган, фойдали қазилма ҳисобланадиган, бир қатор кўмирга ёндош табиий бойликларини тегишли истеъмолчиларга етказиб бериш билан боғлиқдир.

“Жамият”нинг асосий мақсади кўмир маҳсулоти ва фойдали қазилма ҳисобланадиган бир қатор ёндош табиий бойликларини истеъмолчиларга тўлиқ, самарали режалаштирилган ҳолда ва доимо мўътадил суратларда етказиб берилишидир.

“Жамият”нинг эзгу устивор мақсади, янги технологияларни ўзлаштириш, жаҳон бозорини ишғол этиб, истеъмолчилар сафини кенгайтириш, фаолиятнинг янги турларини тадбиқ этиш тамойиллари асосида жадал иш юритиб, ишончли ҳамкор ва кўмир таъминотчиси

сифатида жаҳондаги бошқа илғор кўмир қазиб олувчи компаниялар каторидан ўрин олишдир.

“Жамият”нинг устивор мақсадлари қуйидаги тамойилларига асосланган:

- кўмир ва бошқа, ёндош фойдали қазилмаларни қазиб олиш, уларни истемолчиларга сотиш, маҳсулотларга қайта ишлов бериш билан боғлиқ ҳар бир ишлаб чиқариш жараёларини такомиллаштириш ва иқтисодий самарасини ошириш;

- ишлаб чиқаришни ривожлантириш мақсадида четдан сармоя киритиш (*шу жумладан хорижий сармоядорларни жалб этиш*) ва “Жамият” учун иқтисодий самара берадиган турли лойихалар асосида фаолиятни кенгайтириш, ҳамда фаолият турларини кўпайтириш эъвазига маҳсулот таннархини камайтириб, уларни сотишдан тушадиган фойда миқдорини ошириш;

- табиий бойликлардан тежамкорлик билан фойдаланиш, атроф муҳитни муҳофаза қилиш ва мавжуд энергия манбааларидан самарали фойдаланиш сиёсатини мунтазам равишда такомиллаштириб бориш;

- “Жамият”нинг барча акциядорларининг ҳуқуқ ва манфаатларини, уларни умумий акциялар миқдоридаги улушларидан катий назар ҳимоя қилиш;

- корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириб, “Жамият” молия-хўжалик юритув тизимини барчага тушунарли, очиқ-ойдин ва равшан тарзда намоён қилиш;

- ишлаб чиқариш жараёнида ҳар бир қабул қилинаётган бошқарув қарорлар бўйича, мазкур қарорларни қабул қилган раҳбарларнинг шахсий масулияти ва жавобгарлигини ошириш.

“Жамият”нинг умум кадриятлари:

- етук мутахассилик, ўз мутахассислиги бўйича чуқур билимга эга бўлиш, қўйилаётган вазифаларни ўз вақтида ва сифатли бажариш, ўз касбий билимлари ва касбий маҳоратини тинимсиз бойитиб бориш;

- ташаббускорлик, ишлаб чиқариш жараёнларини такомиллаштириш ва самарасини оширишда ишчиларнинг мустақиллиги ва юқори даражадаги фаоллиги;

- тежамкорлик, “Жамият” мулкидан, шахсий жавобгарликни ҳис этган ҳолда, тежамкорлик билан фойдаланиш, ўз иш вақти ёки ҳамкасбларининг иш вақтига ҳам шундай муносабатда бўлиш;

- ўзаро ҳурмат, меҳнат жамоаси ҳамжихатлигини ҳис этиш, ўзаро ишонч ва хайрихоҳлик, қўйилаётган вазифаларни бажаришда яқин ҳамкорлик;

- очиқ мулоқотга доимий ҳозирлик, мавжуд маълумотларни очиқ ва равшан ифода этган ҳолда, мавжуд муаммоларни ҳал этиш бўйича биргаликда масаланинг мукамал ечимини топиш;

- касбий сулолалар алмашиши, катта авлодлар меҳнати ва тажрибасига ҳурмат билан қараш, кичик авлоднинг меҳнат фахрийлари билан яқин мулоқатда бўлишларини таъминлаш, касбий илм олиш, “Устоз ва шогирд” мактаби илғор анъаналарини давом эттириш;

- “Жамият” расмий киёфаси (имиджи), ўзгаларда “Жамият” расмий киёфаси хақида фақатгина яхши тасурот қолдириш максатида барча мавжуд усул ва тамойиллардан фойдаланиш.

### **III. Мехнат муҳофазаси ва “Жамият”нинг ўз ишчилари билан ўзаро муносабатлари**

“Жамият” билан ишчилар ўртасидаги муносабатлар, ўзаро ишонч ва бир бирини тушуниш каби тамойиллар асосида амалга оширилади.

“Жамият” ўз бошқарув тизимини рўйи-рост, барча учун очик ва равшан ҳолда амалга оширилишини таъминлайди ва ушбу тизимни тинимсиз равишда такомиллаштириб боради, ишчиларга ўз салоҳиятларидан тўлиқ фойдаланишлари ва малакаларини оширишда зарур шарт-шароитларни яратиб беради.

“Жамият” ўз ишчилари ҳақидаги ошқор этилмайдиган ва ўзгалар учун чекланган маълумотларни сир саклаш қоидаларига қатъиян риоя этади.

“Жамият”нинг мехнат натижаларига кўра рағбатлантириш тизими, унинг устивор режаларини амалга оширишни таъминловчи, ишчи ва хизматчиларни мехнатга жалб этиш, уларда ўз иш ўринларининг кадрига этиш ҳиссини шакиллантириш учун хизмат қилади.

“Жамият” ўз ишчиларига мехнатига кўра етарлича даромад оладиган, қулай ва хавфсиз иш шароитини яратиб бериш эвазига мавжуд иш ўринларининг кадри ва мавқеини ошириш каби ижтимоий сиёсат юритади.

“Жамият” ёш мутахасислар учун, мехнат жамоалари муҳитига кўникишлари, ўз мехнатларининг самарасини оширишлари, ҳамда шахсий салоҳиятларидан тўлиқ фойдаланишлари учун барча зарур шароитларни яратиб беради.

“Жамият” ўзининг кадрлар заҳирасини яратади – етарлича тажриба, малака ва касбий тайёргарликга, ҳамда раҳбарлик, ташкилотчилик ва етакчилик хислатларига эга бўлган, замонавий корпоратив бошқарув тизими талабларига жавоб берадиган, келгусида юқори поғонадаги раҳбар лавозимларига тайинланишга лаёқатли бўлган ишчи ва хизматчилардан иборат гуруҳлар ташкил этади, улар билан мунтазам равишда малака ошириш ишларини амалга оширади.

“Жамият” амалдаги қонунчилик ва замонавий техник андозаларга риоя қилган ҳолда, ўз ишчи ва хизматчилари учун хавфсиз бўлган мехнат шароитларини яратиб беришга интилади.

“Жамият”, саноат хавфсизлиги масалаларига алоҳида эътибор берган ҳолда, мавжуд, амалдаги қонунлар ва техник андозалар билан белгиланган мейёрлар асосида, жойлардаги ишлаб чиқариш жараёнлари хусусиятидан келиб чиққан ҳолда, ўзининг ички мехнат муҳофазаси андозаларини ишлаб чиқиб, ишлаб чиқаришга тадбиқ этади.

“Жамият”нинг ҳар бир ишчи ва хизматчиси белгиланган хавфсизлик талаблари ва техника андозаларига риоя қилиниши учун шахсан жавобгардир.

“Жамият”да кадрлар билан ишлаш, мехнат ҳаққини белгилаш ижтимоий таъминот сиёсатларини юритиш, ишчи ёки хизматчининг ирки,

дини, миллати, жинси, жисмоний нуқсонлари ёки шунга ўхшаш бошқа алоҳида хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда амалга оширилмайди.

“Жамият”, Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунчилиги ва халқаро қонунчилик меъёрлари билан белгилаб қўйилганидек, ўзининг ҳар бир ишчи хизматчисини, шахс сифатида ҳар қандай қўринишдаги камситиш ва таҳқирланишлардан ҳимоя қилинишини қафолатлайди.

“Жамият”нинг ҳар бир ишчи ва хизматчиси ўзини камситилиши ва таҳқирланишидан етарлича ҳимояланганлигига шубҳаланса, ҳимоя учун, “Жамият” кузатув кенгаши қошидаги корпоратив ахлоқ, одоб, маданият ва кадрлар масалалари бўйича Қўмитасига мурожаат этади.

“Жамият” ўз ишчи ва хизматчиларининг қуйидаги хислатларни кадрлайди:

- етарлича малака ва ўз касби бўйича чуқур билим ва кенг тасаввурга эга бўлиш;

- юксак касбий малакага эга бўлиш;

- ҳамкасблар ва ҳамкорлар билан, ўзаро самарали ҳамкорлик муносабатларни ўрната билиш;

- асосий касбидан ташқари, бошқа ишчи касбларни эгаллаш ва бошқа касблар бўйича ҳам етарлича билимга эга бўлиш;

- ташаббускорлик, ўзининг янги гоё ва фикрларини сўзи ва ўз меҳнати билан тўлиқ ифодалаб бера олиш қобилияти;

- доимий равишда ўз касбий маҳорати ва билимларини такомиллаштиришга интилиш;

- ўз касбий маҳорати ва билимларини мустақил равишда оширишга лаёқатлилиқ;

- ўз ишига ижодий ёндошиш;

- фикр юритишда фаоллик ва мустақиллик;

- жавобгарликни ўз зиммасига олишга ҳозирлик;

- ҳалоллик, поклик ва сидқидиллик каби инсонийлик хислатлари;

- ҳамкасбларига нисбатан хайрихоҳлик ва ҳамкорлик муносабатлари;

- кучли ички шахсий интизом ва юқори маданият;

- “Жамият”да ишлашнинг ўзига хос хусусиятларини чуқур англаш, хизмат юзасидан ўзига маълум бўлган, ўзгалар учун чекланган маълумотларни сир саклай билиш;

- “Жамият”га содиқлик ва хайрихоҳлик, корпоратив ҳулқ-атвор;

- меҳнат жамоасида бирдамлик, яқин ҳамкорлик ва ҳамжихатлик муҳитини яратишга ўз ҳиссасини қўшиш;

- доимо ўзгаларни қўллаб қувватлаш ва ёрдамга келишга ҳозирлик.

#### **IV. Атроф муҳитни ҳимоя қилиш**

“Жамият” томонидан амалга оширилаётган, кенг қамровли казиб олиш ва маҳсулотларга қайта ишлов бериш каби ишлаб чиқариш жараёнлари, экологик тизими заиф бўлган ҳудудларда амалга оширилаётганлиги сабабли, атроф муҳитнинг муҳофазасига алоҳида эътибор берилиши лозим бўлади.

“Жамият” фаолият юритиши, атроф муҳитга салбий таъсир кўрсатиши мумкинлигини, шунингдек, атроф муҳитга етказиладиган салбий таъсир

асоратлари учун хозирги ва келажак авлод олдидаги жавобгарликни чуқур хис этади.

“Жамият” ўз фаолиятида, жадал суратларда иқтисодий ўсишга эришиш, шу билан бирга, табиий бойликлардан юқори даражадаги тежамкорлик билан фойдаланиш ва келажак авлод учун соғлом атроф муҳитни сақлаб қолиш каби устивор тамойилларига риоя этади.

“Жамият” атроф муҳитни химоя қилиш бўйича миллий ва халқаро конунчилик, атроф муҳит муҳофазаси бўйича белгиланган талаб ва андозаларига амал қилади, улар билан белгиланган меъёрларни ишлаб чиқариш жараёнларига тадбиқ этади.

“Жамият” томонидан атроф муҳитни химоя қилиш борасида юритилаётган сиёсат, ишлаб чиқариш жараёнида энергия манбаалари, ер, сув ва бошқа табиий бойликлардан тежамкорлик билан фойдаланиш, ишлаб чиқариш жараёнида вужудга келадиган чиқитларни зарарсизлантиришга алоҳида эътибор бериш, атроф муҳит учун хавfli модда ва хавfli технологиялардан эҳтиёткорлик билан фойдаланишдан иборат.

“Жамият” доимий равишда интилиб келади:

- атроф муҳит муҳофазаси бўйича Ўзбекистон Республикаси ва халқаро конунчилик билан белгиланган меъёрларга риоя қилинишини кафолатлашга;
- табиий бойликлардан тежамкорлик билан фойдаланишга;
- доимий равишда мавжуд иқлимни, биологик турларни сақлаб қолиш ва атроф муҳитга зарар етказилишини олдини олишга қаратилган барча чораларни кўришга;
- энергия манбааларидан тежамкорлик билан фойдаланиб, атроф муҳитга салбий таъсирни камайтиришга;
- маҳаллий аҳолининг ананавий турмуш тарзини давом эттириши учун, улар яшаётган ижтимоий ва табиий муҳитни сақлаб қолиш борасида, туб аҳолининг ҳуқуқ ва манфаатларини инобатга олишга;
- “Жамият” ишчи хизматчиларининг касбий ва атроф-муҳит муҳофазаси бўйича билимларини доимий равишда ошириб боришга;
- “Жамият” ўз фаолияти билан боғлиқ, атроф муҳит тўғрисидаги маълумотларни барча учун очик ва равшан тарзда баён қилишга.

## V. Манфаатлар ўртасидаги зиддиятлар

Манфаатлар ўртасидаги зиддиятлар – ишчи ёки ходимларнинг шахсий манфаатдорлиги, унинг ўз хизмат вазифаларини бажаришида ҳолисона ёндошишига ва ўз вазифаларини сидқидилдан бажаришига салбий таъсирини кўрсатиб, ушбу сабабларга кўра, “Жамият” манфаатлари учун зиён етказадиган, ишчи ёки ходимларнинг шахсий манфаатлари билан “Жамият” манфаатлари ўртасида зиддиятлар юзага келиши мумкин бўлган ҳолатлар.

Манфаатлар ўртасида зиддиятлар вужудга келса (ёки шундай зиддият вужудга келганлиги тахмин қилинса), бундай ҳолат, ишчи ёки ходимлар тасаввуридаги (шу жумладан акциядорлар, ҳамкорлар, давлат ва давлат ижроия идоралари, қасаба уюшмалари ва қимматбаҳо қозғалар бозори

иштирокчилари учун ҳам) “Жамият”нинг мавкейига путур етказиши мумкин бўлган хавfli холат ҳисобланади.

“Жамият” раҳбарлари, ишчи ва ходимлари, ўз манфаатлари билан, “Жамият” манфаатлар ўртасида зиддиятлар туғилиши мумкин бўлган холатларга йўл қўймасликлари зарур.

Раҳбарлар, ишчи ёки ходимларда ўз шахсий манфаатлари билан “Жамият” манфаатлари ўртасида зиддиятлар вужудга келган тақдирда, ушбу зиддиятларни бартараф этиш учун ўзларининг бевосита раҳбарларига мурожаат этадилар, агарда ушбу раҳбарлар, мазкур зиддиятларни хал этиш учун тегишли ваколатларга эга бўлмасалар, айнан шундай масалалар бўйича ваколатга эга бўлган “Жамият” кузатув кенгаши қошидаги корпоратив ахлоқ, олоб, маданият ва кадрлар масалалари бўйича Қўмитасига мурожаат этадилар.

“Жамият”нинг бошқарув органлари (*кузатувчилар кенгаши, акциядорлар кенгаши, директорлар кенгаши в.б.*) томонидан ўрнатилган тартибда маъқулланган, Ўзбекистон Республикасида амалда бўлган қонунчилик доирасида, бир томонлама манфаатлар қўзланиб тузилган келишув ва шартномалар, ўзаро манфаатлар ўртасида зиддиятлар келиб чиқишига сабаб бўлмайди (*мисол учун, ҳар бир ишчи ходим, ишга кириш вақтида иш кўни тартиби, корхоналарга кириш ва чиқиш тартибини белгиловчи қондалар, ёнги хавфсизлиги ва ички хавфсизлик талаблари билан танишиб, уларга риоя этиш ҳақида меҳнат шартномалари ва бошқа турдаги келишувларги имзо қўяди*).

Ишчи ёки ходимларнинг шахсий манфаатлари билан “Жамият” манфаатлари ўртасида зиддиятлар вужудга келиб, ушбу зиддиятларнинг ечимини топишни имкони бўлмаган тақдирда, “Жамият” манфаатлари устивор ҳисобланади.

## **VI. Қариндош-уруғларнинг бир меҳнат жамоасида ишлаши**

Қариндош-уруғларнинг бевосита ёки билвосита бир бирларининг раҳбарлиги остида, бир меҳнат жамоасида фаолият юритишлари олатда қуйидаги муаммоларни келтириб чиқаради:

- раҳбар лағозимини эгаллаб турган қариндош, ўз раҳбарлиги остидаги қариндоши бўлган ишчи ёки ходимга нисбатан қарор қабул қилишга ҳолисона ёндоша олмайди ёки бошқа ишчи ва ходимларда, шунингдек учинчи шахсларда (*ш.ж. акциядорда, контрагентларда, давлат идораларида, қасаба уюшмаларида, қимматбаҳо қозғалар бозори иштирокчилари в.б.*), ушбу раҳбар томонидан, ўз раҳбарлиги остидаги қариндошига нисбатан қабул қилинган қарорнинг ҳолисона қабул қилинганига шубҳа уйғотади;

- айнан шундай холат, икки қариндош иштирокида амалга оширилаётган тижорат жараёнларида ҳам вужудга келиши мумкин, агарда бир қариндошнинг хизмат вазифаларини бажаришига, раҳбари бўлган иккинчи қариндошнинг бевосита таъсири бўлса;

- раҳбар ва ишчи ёки ходимлар ўртасида қариндошлик алоқалари мавжуд бўлган тақдирда “Жамият”да ишчи ва хизматчиларининг меҳнатини

баҳолаш, ишчи ёки ходимларни лавозимларга тайинлаш жараёнларига холисона ёндошилаётганлигига шубҳа уйғотувчи, “Жамият” мавқеинга путур етказиши мумкин бўлган ҳолатлар вужудга келиши мумкин.

“Жамият” қариндош-уруғлар, бири раҳбар, иккинчиси ишчи ёки ходим сифатида фаолият юритиши ҳолатларини қатъиян чеклайди, лекин шу билан бирга, касбий маҳоратни катта авлод кичик авлодга қолдириши, касбий сўлолаларни давом этишини қўллаб-қувватлаш мақсадида қариндошларни бирга фаолият юритишлари маъқулланади, лекин уларнинг ҳеч бирига алоҳида ҳуқуқ, афзалликлар ва қўшимча манфаатлар берилмайди.

“Жамият”да, бир меҳнат жамоасида фаолият юритадиган қариндош-уруғлар, меҳнат жамоасида ўрнатилган тартибга ва жамоасининг бошқа аъзолари манфаатларига зид равишда, истесно тариқасида бир бирларига алоҳида афзалликлар, енгил шароит ва қулайликлар яратиб беришларига йўл қўйилмайди.

“Жамият”да қариндош-уруғларнинг бир меҳнат жамоасида меҳнат фаолияти юритишларига, “Жамият” кузатув кенгаши қошидаги корпоратив ахлоқ, одоб, маданият ва кадрлар масалалари бўйича Қўмитаси қарори билангина руҳсат этилади (*мазкур талаб, ўз касбий маҳорати ва тажрибасини, ўзини кейинги авлодига қолдириш учун, бир меҳнат жамоасида, касбий сулолани давом эттириши мақсадида бирга меҳнат фаолияти юритаётган қариндош-уруғларга таълуқли эмас*).

Юқорида келтириб ўтилган талаблар бузилган тақдирда, ушбу ҳолат келиб чиқишига сабабчи бўлган қариндош уруғнинг ҳар бири (*раҳбар ёки ишчи хизматчи*) айбдор деб ҳисобланади.

## VII. Совғалар

Совға деб, раҳбар, ишчи ёки хизматчининг “Жамият”да фаолият юритиши билан боғлиқ бўлган ҳолда ўзгалардан олган, маълум бир қийматга эга, моддий ёки моддий бўлмаган кўринишдаги, лекин олувчига берилаётган вақтда, унга белгиланган нархларда тўлов мажбурияти юклатилмайдиган пул, буюм, қиматли қоғозлар, турли хизматлар, ҳордик чиқариш тадбирлари ва шунга ўхшаш бошқа моддий қийматликлар ёки берувчи томонидан моддий қийматликлар сарф-харажатини талаб қиладиган хизматлар тушунилади.

Совға олувчи ва совға берувчи ўртасида бирор нопок ва ғаразли мақсадли муносабатлар мавжуд бўлмаган тақдирда ҳам, “Жамият”нинг раҳбарлари, ишчи ёки ходимлари томонидан, уларнинг “Жамият”да фаолият юритишлари билан боғлиқ ҳолда совға олишлари, бошқа шахслар (*ш.ж. акциядорлар, контрагентлар, давлат идоралари, касба уюшмалари, қимматбаҳо қоғозлар бозори иштирокчилари в.б.*) томонидан салбий баҳоланиши мумкин.

“Жамият” раҳбарлари, ишчи ёки ходимларининг, уларни “Жамият”да фаолият юритишлари билан боғлиқ бўлган ҳолда, қариндош-уруғлари томонидан олинган совғалари ҳам, ушбу раҳбар, ишчи ёки хизмати томонидан олинган совға деб ҳисобланади.

“Жамият” ўз раҳбарлари, ишчи ва ходимлари томонидан, умум қабул қилинган сабаблар (*туғилган кун, тўй ва бошқа оилавий маросимлар, байрам санъалари в.б.*) мавжуд бўлмаган ҳолларда, ўз хизмат вазифалари доирасида бирор бир ҳаракати (*ёки ҳаракатсизлиги*) эвазига, ҳар қандай муносабатларда бўлган учинчи шахслардан совға олишларини таъқиқлайди.

Юқорида келтириб ўтилган, раҳбарлар, ишчи ёки хизматчиларнинг совға олишлари бўйича таъқиқлар, ўрталарида оилавий муносабатлар мавжуд бўлган томонидан совға берилиши ҳолатлари (*ота-оналар, турмуш ўртоқлари, ака-ука ва фарзанлар томонидан совға берилиши*), ёки бошқа яқин, лекин хизмат фаолиятлари юритишлари билан боғлиқ бўлмаган шахсий муносабатлар мавжуд бўлган учинчи шахслар, ҳамда корпоратив тадбирлар давомида бериладиган совғаларга (*ручка, блокнотлар ва бошқа шунга ўхшаш эсдалик совғалари*) тасир қилмайди.

Раҳбарлар, ишчи ёки ходимлар томонидан, уларга таклиф этилаётган, мазкур Кодекс билан таъқиқланган совғалар рад этилиши шарт (*ҳодимлар ва учинчи шахслар ўрталаридаги ўзаро хизмат муносабатлари анъаналарига кўра, берилаётган совгани олиш мажбурияти мавжуд бўлган ҳоллар бундан мустасно, лекин бундай ҳолатларда олинган совға албатта унинг келгуси тақдирини ҳал этиши учун “Жамият” кузатув кенгаши қошидаги корпоратив ахлоқ, одоб, маданият ва кадрлар масалалари бўйича Қўмитасига тақдим этилиши шарт*).

Таъқиқланган совға деб, берувчи томонидан, олувчига тўлов мажбурияти юклатилмасдан ином этилган, қиймати энг кам иш ҳақининг ўндан бир қисмидан (*10%*) кўпроқ баҳога эга бўлган моддий ёки моддий кўришга эга бўлмаган бўлмаган қимматликлар тушинилади.

Меҳнат жамоаси номидан ёки раҳбарият томонидан, бирор раҳбар, ишчи ёки ходимга, тантанали санъаларда (*тўй, туғилган кун, юбилей, байрам кунлари в.б.*) расман ином этилган, ёхуд бирор бир сабабга кўра моддий ёрдам тариқасида берилган совғалар, таъқиқланган совғалар сирасига кирмайди.

Олинган совғанинг рухсат этилган совғалар тоифасига киришига шубҳа уйғонганида ёки олинган совғанинг келгуси тақдирини ҳақида савол туғилганида, ҳар бир раҳбар, ишчи ёки ходим, ушбу масала юзасидан ўзининг бевосита раҳбарига ёки “Жамият” кузатув кенгаши қошидаги корпоратив ахлоқ, одоб, маданият ва кадрлар масалалари бўйича Қўмитасига муурожаат этиши зарур.

### **VIII. “Жамият”нинг моддий қийматликлари ва захиралари, шунингдек маълумотлари билан муомала қилиш**

Ушбу Кодексида кўзда тутилган “Жамият”нинг моддий қимматликлари ва захиралари қуйидагилардан иборат:

- кўчмас мулк ва муомаладаги мулк, шу жумладан пул ва бошқа қимматбаҳо қоғозлар;
- хусусий интеллектуал бойлик объектлари;
- ишчи ва хизматчиларнинг иш вақти (меҳнат захиралари).

“Жамият”нинг моддий қимматликлари ва захиралари, унинг хусусий мулки ҳисобланиб, улар “Жамият”нинг устивор мақсадларига эришиш ва фаолиятини молиялаштирилишини яхшилаш учун хизмат қилади.

“Жамият”нинг ҳар бир раҳбари, ишчи ва ходими, хизмат юзасидан унинг ихтиёрига берилган, “Жамият”нинг моддий қимматликлари ва захираларидан унумли равишда ва фақатгина хизмат юзасидан фойдаланади.

“Жамият”нинг ҳар бир раҳбари, ишчи ва ходими, хизмат юзасидан унинг ихтиёрига берилган, “Жамият”нинг моддий қимматликлари ва захираларидан тежамкорлик билан фойдаланади.

Қуйидаги чекланган ҳолатлардан ташқари, “Жамият”нинг моддий қимматликлари ва захираларидан шахсий мақсадларда фойдаланиш таъқиқланади:

- белгиланган иш вақтидан ташқари вақтда, узлуксиз фойдаланишнинг умумий муддати бир соатдан ошмаган ҳолда, интернет тармоғи, алоқа воситалари, оргтехника ва ҳисоблаш техникасидан фойдаланиш;

- “Жамият”нинг ички ҳужжатлари билан белгиланган тартибда, “Жамият”га тегишли бошқа моддий қимматликлар ва захираларидан фойдаланиш.

“Жамият”нинг раҳбарларига, ишчи ёки ходимларига, “Жамият”да эгаллаб турган хизмат мавқеидан, “Жамият”нинг ҳамкорлик алоқалари ва имкониятларидан фойдаланган ҳолда, ишбилармонлик ёки бошқа турдаги тадбиркорлик фаолияти билан шугулланиш таъқиқланади *(шу жумладан бошқа юридик шахсларнинг низоми жамғармалари ва уларнинг бошқарувида иштирок этиши)*.

“Жамият”нинг раҳбарлари, ишчи ёки ходимлари, “Жамият”нинг топшириғига кўра, ишбилармонлик ва бошқа турдаги тадбиркорлик фаолиятини юритишса ва ушбу фаолият раҳбарнинг, ишчи ёки ходимнинг бевосита хизмат вазифасига кирса, бундай ҳолатларда юқорида қайд этилган тақиқлар амал қилмайди.

Ишлаб чиқариш жараёнида фикрни бузмаслик, бор диққат эътиборни меҳнат фаолиятига қаратиш мақсадида, “Жамият” раҳбарлари, ишчи ва ходимларига мажлислар, конференциялар, музокаралар ва бошқа ишлаб чиқариш билан боғлиқ йиғилишларда, шунингдек мураккаб ва юқори хавфга эга вазиятларда иш юритиладиган ишлаб чиқариш жараёнларида уяли телефон алоқасидан, компьютер ва электрон ҳисоблаш воситаларидан фойдаланиш ман этилади.

Агарда уяли телефон алоқасидан, компьютер ва электрон ҳисоблаш воситаларидан фойдаланиш, ишлаб чиқариш жараёни билан бевосита боғлиқ бўлса ёки ушбу тадбирлар ўтказилиши шартларидан бири бўлса, шунингдек ушбу ҳаракатлар ҳақида раҳбарият томонидан алоҳида кўрсатма берилган бўлса, бу ҳолатлар бўйича юқорида қайд этилган тақиқлар амал қилмайди.

“Жамият” раҳбарлари, ишчи ва ходимлари, Ўзбекистон Республикасида амалда бўлган қонунчилик билан ҳамда “Жамият”нинг ички ҳужжатлари билан белгиланган, бошқалар учун чекланган маълумотлар *(шу жумладан фақатгина хизматда фойдаланиш учун белгиланган маълумотлар, тижорат сирини ташиқ қилувчи маълумотлар, ишчилар*

хақидаги шахсий маълумотлар в.б.) билан муомала қилиш қоидаларига риоя қилишади.

Раҳбарлар, ишчи ва ходимлар, ўз хизмат фаолиятлари жараёнида, ўзларига хизмат юзасидан маълум бўлган “Жамият” фаолияти хақидаги маълумотлардан, “Жамият”га тегишли қимматбаҳо қоғозлар савдоси, ҳамкорлар ва қўйи тизимдаги ишлаб чиқариш корхоналари билан иш юритиш жараёнида, ўз хизмат вазифаларини бажаришдан ташқари, бошқа мақсадларни кўзлаб фойдаланмайдилар.

“Жамият” фаолияти тўғрисидаги, илгари кенг жамоатчилик учун чекланганлик мақомига эга бўлган маълумотларни ошқор этилиши, Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунчилигида кўзда тутилган ҳолларда ва ушбу қонунлар билан ўрнатилган тартиб ва қўринишда амалга оширилади.

### **IX. Контрагентлар (ҳамкорлар) ва рақобатчилар билан ўзаро муносабат юритиш қоидалари**

Раҳбар, ишчи ёки ходимга, “Жамият” манфаати билан боғлиқ бўлмаган, ўз шахсий манфаатини кўзлаб ёки яқин қариндошлари ва оила аъзолари (*ш.ж. бошқа тоифадаги учинчи шахсларни*) манфаатларини кўзлаган ҳолда, “Жамият”га тегишли бўлмаган бошқа корхоналар билан иш олиб боришда “Жамият” номидан иш юритишлари таъқиқланади.

Ушбу Кодексда қайд этилган яқин қариндошлар тоифасига, турмуш ўртоғи, фарзандлари, ота-оналари, фарзандликка олувчилар ва фарзандликка олинганлар, туғишган ака, ука, опа, сингиллар, бува ва бувилар, ҳамда набиралар киради.

Ишчининг оила аъзолари тоифасига, қариндошлик даражасидан катъий назар, ишчи билан бир хўжалик юритиш асосида бирга яшовчи барча шахслар киради.

Раҳбарларга, ишчи ва ходимларга, “Жамият” раҳбарининг руҳсатисиз, бошқа рақобатчи корхоналар низом жамғармаларида ва ушбу корхоналарнинг бошқарув тизимида иштирок этиш ман этилади.

Раҳбарлар, ишчи ва хизматчилар ўзларининг яқин қариндошлари, рақобатчи корхоналарнинг низом жамғармаларида ёки ушбу корхоналарнинг бошқарув тизимида иштирок этаётганлари, шунингдек уларнинг ўзига ҳам рақобатчи корхоналари томонидан, уларнинг низом жамғармалари ёки бошқарув тизимида иштирок этишга таклифлар тушган тақдирда, дарҳол ушбу хақида “Жамият” кузатув кенгаши қошидаги корпоратив ахлоқ, одоб, маданият ва кадрлар масалалари бўйича Кўмитасига мурожаат этиши зарур.

“Жамият” ўз контрагентлари (ҳамкорлари) билан иш юритилиши, ўзаро ишонч ва ўзаро жавобгарлик мажбурияти мавжуд бўлган ҳамкорлик муносабатлари асосида олиб борилади.

“Жамият” ўз истемолчилари билан узоқ муддатли, ҳар икки томонга ҳам манфаатли бўлган ҳамкорликни кўзлаган ҳолда, доимий равишда махсулот етказиб беришни мўътадил ва ишончли равишда амалга оширилишига, махсулот таннархи ва сотиш нархларини ташкил қиладиган

сарф харажатларни барча учун тушунарли, очик ва равшан бўлишига харакат қилади.

“Жамият” ўз таъминотчилари ва пудратчиларини асосан танлов асосида, саралаш йўли билан белгилайди.

Таъминотчилар ва пудратчиларни саралаб, танлаб олишда “Жамият” асосан адолатли рақобатчилик тамойилларига риоя қилади, шу билан бирга ҳеч бир таъминотчи ёки пудратчига нисбатан яширин хайрихоҳлик қилиб, уларга ўзгалардан кўра афзалроқ шароитлар яратиб бермайди.

“Жамият” доимо амалдаги конунчилик талабларига, шунингдек умум қабул қилинган, ўзаро иш юритиш маданиятига риоя қиладиган, фаолияти мобайнида обрўсига путур етмаган контрагентлар (хамкорлар) билан иш юритишга харакат қилади.

“Жамият” ўз бўлинмалари ёки расмий вакиллари томонидан, улар дунёнинг қайси давлатида бўлишларидан қатъий назар, ушбу давлатларда мавжуд бўлган монополияга қарши конунчиликни бузилишига, шунингдек носоглом рақобатчилик муносабатлари вужудга келишига йўл қўймайди.

#### **X. Акциядорлар ва сармоядорлар билан ўзаро муомала**

“Жамият” ўз акциядорлари ва сармоядорлари билан ўзаро муомалада, корпоратив бошқарув тамойилларига таянган ягона ва шу билан бирга босқичма босқич ривожланиш услубида иш олиб бориш сиёсатини юритади.

“Жамият”нинг асосий тамойилларидан бири, ҳар бир акциядорнинг, “Жамият”нинг умум акцияларидаги шахсий улуши микдоридан қатъий назар, уларнинг ҳуқуқ ва маофаатларига риоя қилишдир.

“Жамият” доимо ўз акциядорларининг узок муддатли келажак фаровонлигини таъминлаш мақсадида, корхонани кўшимча молиялаштиришга, устивор вазифаларни амалга оширишда мўътадилликга эришишга ва ишлаб чиқариш жараёнида вужудга келиши мумкин бўлган турли хавфлар таъсирини камайтиришга интилади.

“Жамият”нинг ўз фаолияти ҳақидаги малумотларни ошкор этиш сиёсати асосан, акциядорлар ва сармоядорлар томонидан, мавжуд барча замонавий алоқа ва ахборот олиш воситалари орқали, ўз вақтида, ўзларига зарур бўлган аниқ маълумотларни олишларини таъминлаш, барча акциядорлар ва сармоядорлар ушбу малумотларни бир вақтни ўзида ва тўлиқ олиш имкониятларини яратиб беришга қаратилган.

“Жамият” ўзининг акциядорлари ва сармоядорлари билан доимий мулоқат юритиб боради, акциядорлар, сармоядорлар ёки бўлажак сармоядорлар билан мунтазам равишда алоқада бўлиб, улар билан хамкорлик муносабатларига таълуқли зарур маълумотлар алмашиб туради.

#### **XI. Давлат ва жамоатчилик билан ўзаро муносабатлар**

“Жамият” фаолиятида давлат ва кенг жамоатчилик билан ўзаро муносабатлар юритиш алоҳида ўрин тутаяди.

“Жамият” ўз фаолиятининг нафақат иқтисодий моҳияти, балки ижтимоий аҳамиятига ҳам алоҳида эътибор беради.

“Жамият”нинг хайрия ёки хомийлик фаолияти асосан манавият ва миллий кадриятларни қайти тикланишига ҳисса қўшиш, маданият, илим ва фанни қўллаб-қувватлашга, соғлом турмуш тарзини тарғиб этиш, илм, фан ва техникани ривожлантиришга қаратилган.

“Жамият” Республиканинг турли ҳудудларида, ушбу ҳудудларни ўз вақтида, тўлиқ ва сифатли тарзда кўмир маҳсулоти билан таъминлашга қаратилган сиёсатни юритади ва бу билан жойларда ижтимоий ва иқтисодий ўсишга, саноат ва қишлоқ хужалигини ривожланишига, аҳолини меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилашга ўз ҳиссасини қўшади.

“Жамият” жойлардаги маҳаллий ҳокимият ва бошқарув идоралари билан ҳамкорлик юритишда, амалдаги қонунчилик талабларига, шунингдек маҳаллий аҳоли ҳуқуқ ва манфаатларига риоя қилади.

“Жамият” сиёсий фаолият юритмайди ва турли сиёсий ташкилотларни молиялаштирамайди.

“Жамият” томонидан турли ташкилотларга кўмаклашиш, бошқарув идораси томонидан тасдиқланган хайрия ва хомийлик дастурлари доирасида амалга оширилади.

“Жамият” ишчи ва ходимлари жамоатчилик, диний ёки сиёсий эътиқодга эга бўлишга ва ўз эътиқодлари бўйича фаолият юритишга ҳақлидирлар, лекин бундай фаолият иш вақти ҳисобига, “Жамият” номидан ёки “Жамият” маблағлари эвазига амалга оширилса, шу жумладан ишчи ёки ходим сайланадиган давлат ҳокимияти идораларида иштирок этса, ушбу ҳолларда “Жамият” раҳбарининг ёзма рұхсатномасини олиш зарур бўлади.

“Жамият” оммавий ахборот воситалари билан доимий равишда ҳамкорлик қилади, ушбу ҳамкорликни барча учун тушунарли, очиқдан-очиқ, аниқ ва равшан тарзда амалга оширади.

“Жамият” оммавий ахборот воситалари билан ҳамкорликни, ўзининг оммавий ахборот воситалар билан алоқа қилиш хизмати орқали амалга оширади.

Оммавий ахборот воситаларида ёки улар иштирокидаги анжуманларда расмий чиқишларга фақатгина “Жамият” раҳбарларига ёки улар томонидан тайинланган ишчи ва хизматчиларга ижозат этилади.

“Жамият” ишчи ва хизматчилари, раҳбарият томонидан ижозат берилмаган ҳолларда оммавий ахборот воситаларида чиқишдан ўзларини четлатишлари зарур, чунки бундай чиқишлар, бошқалар томонидан “Жамият”нинг расмий нуқтаи назари сифатида қабул қилиниши мумкин.

Махсус ваколатга эга бўлмаган ишчи ёки ходим томонидан ўзбошимчалик билан оммавий ахборот воситаларига бирор маълумот ёки ҳужжатлар тақдим этиш, корпоратив ахлоқ, одоб ва маданият қондаларини қўпол равишда бузиш деб баҳоланади.

## **ХII. Коррупцияга қарши талаблар**

Мазкур Кодексда қайд этилган “коррупция” атамасининг маъноси хизмат ваколатларини суеистеъмол қилиш, пора олиш, пора бериш ва пора беришда ўртақашлик қилиш ёки жисмоний шахс, ўзи учун ёки учинчи шахс фойдасига, пул маблағлари, қимматбаҳо буюмлар ва бошқа моддий

кийматликлар, ёки мулкый муносабатлар мавжуд бўлган хизматлар кўринишидаги фойдани кўлга киритиш мақсадида, ўз хизмат мавқеидан, давлат ва “Жамият” қонуний манфаатларига зид равишда фойдаланиши тушунилади.

“Жамият”да давлат идоралари томонидан қабул қилинадиган қарорларга ҳар қандай ноқонуний тарздаги салбий таъсир ўтказиш қораланади, шу жумладан пора бериш, ман этилган совғалар таклиф этиш, ҳада ёки хизмат сифатида давлат идоралари хизматчиларининг қариндош-уруғларини ишга қабул қилиш (*агарда улар томонидан “Жамият” манфаатини кўзлаб қарор қабул қилиниши кутилаётган бўлса*), шунингдек давлат идоралари ходимлари норасмий ёки ноқонуний талабига кўра хайрия ва хомийлик ишлари амалга ошириш ҳам ман этилади.

“Жамият”да коррупциянинг ҳар қандай кўринишини қораланадиган муҳит яратилган ва бундай муҳит доимо кўллаб-кўвватланади, Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ёки хорижий мамлакатларда ҳам “Жамият” ишчи ва ходимлари коррупцияга қарши қонунчилик билан белгиланган чекловларга риоя қилишади.

“Жамият” раҳбарлари, ишчи ва ходимлари, доимо оғох бўлиб, йўл кўймасликлари лозим бўлган, ғайриқонуний (*ёки жиноий*) фаолият билан шуғулланувчи шахслар (*ёки жиноий гуруҳлар*) томонидан, ўзларининг ноқонуний фаолиятларига жалб этишларининг (*коррупциянинг*), ҳар қандай инсонда одамийлик ва шахсий гуруҳ каби ҳиссиётларни йўққа чиқариб, уни тубанликка етакловчи энг хавфли усуллари,-

- аниқ ҳаракатни амалга ошириш ёки ҳаракатсизликка йўл қўйиш учун, тўғридан тўғри пора таклиф этиш;
- арзимас сабабларга кўра ва ўринсиз тарзда, катта миқдорда нақд пул ёки катта миқдордаги моддий кийматга эга бўлган бойликларни совға қилиш;
- арзимас сабабларга кўра ва ўринсиз тарзда, катта миқдордаги маблағлар сарф этилишини талаб қиладиган, меҳмондорчилик ёки маишатбозликларга таклиф этиш;
- ғараз мақсадларни кўзлаган ҳолда, катта миқдордаги маблағлар сарф этилиши лозим бўлган турли хизматлар кўрсатиш;
- сурункали равишда ичкиликбозликка жалб этиш;
- гиёҳванд воситалар истеъмол этишга жалб этиш;
- енгил табиатли аёллар (*ёки эркаклар*) хизматларидан фойдаланишни таклиф этиш;
- турли норасмий, диний ёки ғайриоддий эътиқод (*сектантлар*) мафқурасини тарғиб этувчи тўғарақлар, гуруҳлар ва оқимларда иштирок этишга жалб этиш;
- амалдаги қонунчилик билан таъқиқланган, расмий рўйхатдан ўтмаган диний ёки сиёсий партиялар фаолиятида иштирок этишга жалб этиш;
- узоқ муддатли ғараз мақсадларни кўзлаган ҳолда, қариндошлиқ ришталари билан боғлаб олиш (*уйланиш, турмушга чиқиш ёки қуддандалик муносабатларини ўрнатиш*);
- иш фаолиятда йўл қўяётган камчиликларни, оилавий муаммоларни ёки бошқалар учун сир тутилиши лозим бўлган, айрим шахсий муносабат ва

шахсий маълумотларни ошкор этиш билан қўрқитиб, аниқ ҳаракатни амалга ошириш ёки ҳаракатсизликга йўл қўйишга мажбурлаш;

- бирор яқин қариндошини гаровга олиб ёки уларга жисмоний ва бошқа қўринишдаги зиён етказиш билан қўрқитиб, аниқ ҳаракатни амалга ошириш ёки ҳаракатсизликга йўл қўйишга мажбурлаш;
- ўлдириш, соғлиги ёхуд мулкига зиён етказиш билан қўрқитиб, аниқ ҳаракатни амалга ошириш ёки ҳаракатсизликга йўл қўйишга мажбурлаш;
- юқори турувчи, текширувчи, назорат этувчи ва ҳуқуқни ҳимоя қилувчи давлат идоралари раҳбарлари ёки мансабдор шахсларининг ноқонуний таъзиқи остида (*шу жумладан рад этилишига имкон қолдирилмаган "илтимосларига" кўра*), аниқ ҳаракатни амалга ошириш ёки ҳаракатсизликга йўл қўйишга мажбурлаш в.б.

Ўзига, юқорида қайд этилган ҳолатларда, коррупция билан боғлиқ ноқонуний ҳаракатлар содир этишини таклиф этаётган ёки шунга ўхшаш мажбурлов чоралари қўллаётган ҳар қандай шахс ҳақида, ишчи ёки ходим зудлик билан тегишли ҳуқуқ-тартибот идораларига, ўзининг бевосита раҳбарига, "Жамият" кузатув кенгаши қошидаги корпоратив ахлоқ, одоб, маданият ва кадрлар масалалари бўйича Кўмитасига ва Хусусий хавфсизлик бўлимига, ёзма равишда хабар бериши шарт.

### **ХИШ. "Жамият" ўзининг қўйи тизимидаги ишлаб чиқариш корхоналари билан ўзаро муносабатлари**

"Жамият" ўзининг қўйи тизимидаги ишлаб чиқариш корхоналари билан ўзаро муносабат юритишдаги устивор мақсади, ҳар бир корxonани кафолатли равишда мунтазам ривожланиши ва самарали фаолият юритишини таъминлаш, умум корпоратив манфаатлар йўлида уларнинг салоҳият ва имкониятларидан тўлиқ фойдаланишдир.

"Жамият" ўзининг қўйи тизимидаги ишлаб чиқариш корхоналари билан ўзаро муносабатларни, умум қабул қилинган корпоратив бошқарув тамойиллари асосида олиб боради ва қўйидагиларни амалга оширади:

- юқори самарага эга бўлган бошқарув тизими;
- молиявий оқимларни муайянлаштириш, амалдаги солиқ қонунчилигига риоя қилиш;
- ўз мулкидан самарали фойдаланиш ва уни тежамкорлик билан сарфлаш;
- ўз мулки устидан назорат йўқолишига, мулкни, шу жумладан фойда бериб турган мулкни ўзгалар ихтиёрига ўтиб кетишига, ер қаъридан фойдаланиш ва шунга ўхшаш бошқа ҳуқуқлардан маҳрум бўлишга олиб келиши мумкин бўлган ҳаракат содир этилиши ёки шулар ҳақида қарорлар қабул қилинишини олдини олиш;

Қўйи тизимдаги ишлаб чиқариш корхоналари билан ўзаро муносабатлар қўринишлари:

- "Жамият" вакиллари олий ва коллегиял бошқарув органларида, шунингдек қўйи тизимдаги корxonалар фаолиятини назорат қилувчи органларда иштирок этишлари;

- акциядорларнинг, “Жамият” фаолияти ҳамда ўзлари томонидан акциялар учун срафлаган сармоялари билан боғлиқ масалалар бўйича, амалдаги қонунчилик доирасида шахсан ўзлари томонидан қарор қабул қилиш имкониятлари;

- амалдаги қонунчилик билан кўзда тутилган, қуйи тизимдаги ишлаб чиқариш корхоналарига, бажарилиши мажбурий бўлган кўрсатмалар бериш ҳуққидан фойдаланиш;

- “Жамият” ички ҳужжатлари ва амалдаги қонунчилик билан тақиқланмаган бошқа кўринишдаги ўзаро муносабатлар.

#### **XIV. Корпоратив қиёфа (имидж) ва ўзига ҳос иш юритиш услуби**

“Жамият” ўзининг ишчи ва хизматчилари ҳуққи, ҳамда ўзига ҳос иш юритиш услубидан ташкил топган расмий корпоратив қиёфасига (имидж) алоҳида эътибор беради.

“Жамият”нинг ҳар бир ишчи ёки ходими, “Жамият”нинг ижобий корпоратив қиёфаси (имиджини) шакилланишида иштирок этади, ўзининг яхши ҳуққ-атвори ва мулоқат юритиш услубларидан ташкил топган намунавий ахлоқи билан, унинг обрўсини мустаҳкамлайди.

“Жамият” корпоратив қиёфасининг (имиджининг) аксарият қисмини, уни иш юритиш услуби ташкил этади.

“Жамият”нинг корпоратив қиёфаси (имиджи) ва иш юритиш услубини ифода этадиган ранглар оқ, қора, сариқ ва қўнғир ранглардир.

#### **XV. “Жамият” ишчи-хизматчиларининг шахсий ҳуққ-атворларига бўлган талаблар**

“Жамият” ишчи ва хизматчилари қуйидаги ҳолатларга йўл қўймайдилар:

- ўзгаларнинг “Жамият” ҳақида нотўғри тушунчага эга бўлишга олиб келиши мумкин бўлган, “Жамият” фаолияти ва “Жамият”да ишлаш билан боғлиқ, нотўғри талқин қилинган, моҳияти атайин ўзгартирилган, тушунарсиз фикрларни, кенг жамоатчилик олдида изҳор қилиш;

- гиёҳванд воситалар истеъмол қилиш;

- раҳбарият руҳсати билан маҳсус ташкил этилган, корпоратив ахлоқ, одоб ва маданият меъёрлари билан чегараланган расмий ананавий тадбирлар ўтказилаётган вақтдан ташқари, иш жойларида спиртли ичимликлар истеъмол қилиш;

- маҳсус ажратилган жойлардан ташқари, бошқа жойларда чекиш;

- ўзгаларга нисбатан ғазабнок, кўркитувчи, таҳқирловчи, камситувчи, душманларча ва ёвузларча муносабатда бўлиш ёки шундай муносабатларни ифодаловчи ҳуққ-атворга йўл қўйиш;

- ўзгаларни ҳақорат қилувчи маълумотларни оғзаки, ёзма равишда, жумладан шундай мазмундаги тасвирларни тарқатиш;

- “Жамият” томонидан ишониб топширилган мулкни ишдан чиқишига ёки йўқотилишига олиб келадиган этиборсизлик;

- моддий бойликларни саклаш, уларни ташиш жараёнида ўғирланиши ёки талон тарож қилинишига шароит яратиб бериш;

- иш куни тартиби ёки кириш-чиқиш тартибига риоя қилиш ҳақидаги қонуний талабларига намоёнлик қилиш бўйсинмаслик;

- раҳбар ўз ишчисини ёки ишчи ўз раҳбарини қенг жамоатчилик олдида асоссиз ҳақоратлаши (*айниқса ноадабий сўзлар билан*), шунингдек, ишчи томонидан ўз раҳбарига нисбатан, унинг қонуний талабларини бажаришдан бўйин товлаш мақсадида, “Жамият” шайнига доғ тушириши мумкин бўлган асоссиз тортишувларга йўл қўйиш;

- берилган топшириқларни бажарилишини оммавий тарзда бажармасликка дават этиш (*саботаж*);

- бухгалтерия ҳисоботларини ёки бажарилган ишлар қўламини ҳақидаги маълумотларни қасддан бузиб қўрсатиш билан боғлиқ, “Жамиятга” моддий ёки бошқа қўринишдаги зиён етказувчи ҳаракатлар содир этиш;

- қўриқлаш ва ёнғин хавфсизлиги тизимларига хизмат қилувчи техник иншоотларга зиён етказиш (*деворлар, тўсиқлар, деразалар, дераза ҳимоя тўсиқлари, эшик ва дарвозалар, шлагбаумлар, оғохлантирувчи тизим ускуналари, ёнғинга қарши ишлатиладиган жихозлар, ёнғинга қарши ускуна ва иншоотлар, ёритиш тизими ускуналари ва уларни электр билан таъминлаш тармоқлари в.б.*), ёки шундай ҳаракатлар содир этаётган бошқа шахсларга нисбатан этиборсизликга йўл қўйиш;

- видеокузатув тизими ускуналарини қасддан бузиш ва уларни техник фаолиятига тўсқинлик қилиш, ёки шундай ҳаракатлар содир этаётган бошқа шахсларга нисбатан этиборсизликга йўл қўйиш;

- «GPS» ёки «ГЛОНАС» тизимида ишловчи суний йўлдош орқали кузатув олиб бориш ускуналарини қасддан бузиш ва уларнинг техник фаолиятига тўсқинлик қилиш, ёки шундай ҳаракатлар содир этаётган бошқа шахсларга нисбатан этиборсизликга йўл қўйиш;

- «GPS» ёки «ГЛОНАС» тизимида ишловчи суний йўлдош орқали кузатув олиб бориш ускуналарининг бузилишига, тизим бераётган маълумотларда ноаниқликлар бўлишига сабаб бўладиган, улардан фойдаланиш техник шартларини ва қоидаларига намоёнлик қилиш, ёки шундай ҳаракатлар содир этаётган бошқа шахсларга нисбатан этиборсизликга йўл қўйиш;

- фойдаланиш учун ишониб топширилган «GPS» ёки «ГЛОНАС» тизимида ишловчи суний йўлдош орқали кузатув олиб бориш ускуналари сақланишини таъминламаслик;

- ўрнатилган хусусий хавфсизлик талабларини намоёнлик қилиш инкор этиш, ёки шундай ҳаракатлар содир этаётган бошқа шахсларга нисбатан этиборсизликга йўл қўйиш;

- одамлар ҳаёти ва соғлиғига зиён етказилишига ёки қорхонага моддий зарар етказилишига сабаб бўлган, саноат хавфсизлиги, ёнғин хавфсизлиги ва хусусий хавфсизлик талабларини намоёнлик қилиш инкор этиш, ёки шундай ҳаракатлар содир этаётган бошқа шахсларга нисбатан этиборсизликга йўл қўйиш;

- фуқароларни ва бошқа ташриф буюрувчиларни қабул қилиш жадвали ва белгиланган вақтларига амал қилмаслик;

- иш куни тартибига риоя қилмаслик;

- ёнгин хавфсизлиги қоидалари ва умумий санитария меъёрлари талабларига риоя қилмаслик, ёки шундай ҳаракатлар содир этаётган бошқа шахсларга нисбатан этиборсизликга йўл қўйиш;

- иш вақтида, бевосита хизмат вазифаси билан боғлиқ бўлмаган машғулотлар билан шуғилланиш (*компьютер ўйинлари, телефонда ишга таълуқли бўлмаган мавзуларда узоқ вақт гаплашиши, қимор ўйнаш, иш жойига ёш болалар билан бирга келиш, пардоз-андоз билан шугулланиши, иш жойига сотиш учун буюмлар олиб келиш, иш жойига турли хайвонларни олиб келиш в.б.*).

“Ўзбеккўмир” АЖ тизимидаги бошқарув аппаратида, филиаллар идораларида ходимларни иш вақтида корпоратив (ишчанлик) кийиниш услубига кўра, эркин ҳаракатланиши учун қулай ва касбга мос ҳолда кийиниши талаб этилади:

- “Жамият” идорасига ёки ишлаб чиқариш корхоналари иш жойларига иш муҳитига тўғри келмайдиган, хаддан ташқари очик, ҳаёсизлик аломатлари мавжуд бўлган либосларда келиш (*идора ёки ишлаб чиқариш жараёнида фойдаланса бўладиган либослар ҳақидаги маълумот, ишчини ишга қабул қилинаётганда кадрлар бўлими ходими ёки саноат хавфсизлиги бўйича мутахассис томонидан тушунтириб берилади*);

- кийимларнинг калта, ўта тор ва ўта кенг бичимда бўлмаслиги;

- кийимларнинг тоза-озода ва дазмолланган ҳолда бўлиши;

- ходимларнинг турли дин ва конфессиялар ҳамда турли субмаданиятларга мансублигини ақс эттирувчи кийимларда бўлмаслиги;

- умумэтироф этилган миллий-анъанавий шаклларга ва маънавий-ахлоқий тарбияга зид келмайдиган кийимларда бўлиши, спорт кийимида бўлмаслиги;

- эркаклар мавсумга қараб – классик услубдаги шим, костюм-шим, кўйлак кийиши;

- аёллар мавсумга қараб - – классик услубда кийиниши, танани шаффоф кўрсатиб турмайдиган кийимлар кийиши;

- танасининг очик қисмига татуировка туширилмаган ёки пирсинг қилинмаган бўлиши;

- тизимда ишлаб чиқаришни ҳисобга олган ҳолда соқолни қўймаслик (ўстирмаслик), соқоли олинган бўлиши, сочи тартибга келтирилган ва ёркин (гайриоддий) рангларга бўялмаган бўлиши;

- кулоқ ва бармоқлардан ташқари тананинг турли қисмларига зирак, сирға ёки металл буюмлар тақиб юрмаслик;

- аёллар юзини кўзга ёркин ташланадиган даражада, яъни ўта ялтирок равишда макияж қилмаслик;

- сирға тақилганида оддий бўлиши, катта, узун ҳажмдаги сирғаларни ва тақинчокларни тақмаслик;

- ташқи кўринишида шахсий орасталик қоидаларига риоя қилмаган ҳолда ишга келиш.

Ишчи ёки ходимлар “Жамият” обриси ва расмий корпоратив кийимига (имиджига) бевосита ёки билвосита путур етказиши мумкин хатти-ҳаракатлар содир этишдан ўзларини тийишлари лозим.

Хар бир ишчи, ходим ёки рахбар (*айниқса махфий ёки хизмат ва тижорат сирини ташиқил этувчи маълумотлар билан ишлашга махсус рухсат этилганлар*), жиноий жавобгарликка тортилганлиги ёки суд жараёнларда иштрок этаётганлиги хақида зудлик билан ўзининг бевосита рахбарига, “Жамият” кузатув кенгаши қошидаги корпоратив ахлоқ, одоб, маданият ва кадрлар масалалари бўйича Қўмитасига, ҳамда Хусусий хавфсизлик бўлимига ёзма тарзда хабар бериши зарур.

#### **XVI. Мазкур Кодекс талабларини тадбиқ этиш усулари**

Мазкур Кодексда кўзда тутилган талабларни ижро этилишини ташиқиллаштириш “Жамият” кузатув кенгаши қошидаги корпоратив ахлоқ, одоб, маданият ва кадрлар масалалари бўйича Қўмитасига зиммасига юклатилади (*келгусида матн бўйича – Қўмита деб, юритилади*).

Қўмита таркиби ва унинг Раиси “Жамият” кузатув кенгаши томонидан тасдиқланади.

Қўмита ўзига келиб тушаётган мурожаатлар юзасидан қуйидаги йўналишлар бўйича қарор қабул қилади:

- ишчи ва ходимга мазкур Кодекс талаблари ва уларни қўлланилишини тартибни тушинтириш;

- ўзаро манфаатлар ўртасидаги зиддиятлар келиб чиқишини олдини олиш ёки юзага келган зиддиятларни бартараф этиш.

Ўзаро манфаатлар ўртасидаги зиддиятларни бартараф этилишини имкони бўлмаган ҳолларда, зиддиятларни юзага келтирган манфаатларни ва зиддия оқибатларининг салбий асоратларини чеклаш чоралари қўлланилади, шу жумладан бундай зиддиятли вазиятларда, Қўмита томонидан авваламбор “Жамият” манфаатларини химоя этилади.

Қўмитага қуйидаги электрон почта рақами [info@coal.uzwebsite:www.uzbekcoal.uz](mailto:info@coal.uzwebsite:www.uzbekcoal.uz) ёки +99895-512-90-45 ва +99895-512-90-07 рақамли ишонч телефонлари орқали мурожаат қилиниши мумкин.

Қўмита томонидан зиддиятли муносабатлар кўриб чиқиши натижаси бўйича қарорлар, томонларнинг бевосита иштирокида ёки сиртдан қабул қилиниши мумкин.

Қўмита томонидан қарор қабул қилишда, Қўмита мажлисида иштрок этганларнинг, оддий овоз беришдаги кўпчилик фикрини тасдиқлаш усули қўлланилади, Қўмита қарорлари, ёзма равишда, мажлис баённомаларида ифода этилади.

Зиддиятли вазиятларни кўриб чиқиш вақтида, Қўмита азоларининг бирортасида рад этиб бўлмайдиган қарама-қарши фикрлар туғилган тақдирда, кўриб чиқиётган масала бўйича ечимини топиш учун “Жамият” рахбарига мурожат этилади.

Кодекс талабларини тушунтириш ва уларни қўллаш масалалари бўйича (*шу жумладан Кодекс талаблари бузилиши ҳолатлари бўйича ҳам*) ишчи ва хизматчилар қуйидагиларга шахсан ёки ёзма равишда мурожат қилишлари мумкин:

- ўзларининг бевосита рахбарларига;
- Қўмитага;

- брш директорнинг режим бўйича ўринбосарига.

Ўзаро манфаатлар ўртасида зиддиятлар вужудга келган тақдирда, агарда мазкур Кодекс билан ўзгача тартиб жорий этилмаган бўлса, ўзларининг бевосита раҳбарларига мурожаат қиладилар.

Агарда раҳбар томонидан ўзаро манфаатлар ўртасидаги зиддиятларни олдини олиш ёки бартараф этиш чоралари кўрилмаса, шунингдек кўрилган чора тадбирлар ишчи ёки хизматчини қониқтирмаса, ишчи ёки хизматчи ушбу ҳақда Қўмитага маълум қилади.

Кодекс талаблари бузилаётганлиги ҳақида маълумот берган ишчи ёки хизматчи ҳақидаги маълумотларни ошкор этилмаслиги “Жамият” томонидан қафолатланади, ушбу маълумотлар, маълумотни етказиб берган ишчи ёки ходимнинг хизмат мавқеига салбий таъсири кўрсатмайди.

### **XVII. Жавобгарлик**

“Жамият”нинг ҳар бир раҳбари, Кодекс талабларини бузган ишчи ёки ходимга нисбатан, содир этган қоидабузарлиги учун меҳнат жамоасида ёки “Жамиятнинг” ички оммавий ахборот воситалари орқали (*Жамият ички маълумот алмашиш электрон тармоғи, “Ўзбекқўмир” газетаси, маълумотлар пешлавҳалари в.б.*) изза қилиш, ички ҳужжатлар билан ўрнатилган тартибда муқофотлардан тўлиқ ёки қисман маҳрум этиш, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексига кўра интизомий жазо чораларини қўллаш масаласини шахсий ташаббуси ёки “Жамият” кузатув кенгаши қошидаги корпоратив ахлоқ, одоб, маданият ва кадрлар масалалари бўйича Қўмитаси тавсиясига кўра ҳал этади.

Ишчи ва хизматчиларнинг ҳар бири томонидан мазкур Кодекс талабларига риоя этиб бориши даражаси ҳақидаги маълумотлар, уларни номзодларини бошқа лавозимларга тайинланишда мезон сифатида қўлланилади.

### **XVIII. Якуний тартиб-қоидалар**

Кодексида кўзда тутилган талабларга риоя этилиши “Жамият”нинг ахлоқ, одоб ва маданиятини ажралмас қисмидир.

Мазкур Кодекс билан 2022 йилдан бошлаб кейинги авлодлар учун ҳам корпоратив ахлоқ, одоб ва маданиятни, авлодлар алмашиши тамойили асосида, авлодлар ўртасидаги алоқаларни сақланиб қолган ҳолда етказиб бериш аналарига замин яратилади.

Кодекс “Жамиятнинг” мулки ҳисобланиб, у корхонанинг интеллектуал бойлиги сифатида Ўзбекистон Республикаси амалдаги қонунчилиги билан ҳимояланади.

Зарурат вужудга келган тақдирда, “Ўзбекқўмир” АЖ расмий киёфасини янада яхшилаш, уни мавқеи ва қадрини ошириш мақсадида, Жамият раҳбарияти билан келишилган ҳолда, мазкур Кодексга қўшимча ва ўзгартиришлар киритилиши мумкин.

.....  
“Ўзбекқўмир” АЖ – 2022 йил

Ангрен шахри

**“Ўзбеккўмир” АЖ корпоратив ахлоқ, одоб ва маданият Кодексига  
риоя этиш ҳақида  
МАЖБУРИЯТ**

Мен, (иш жойи ва лавозими) \_\_\_\_\_

(Ф.И.Ш.) \_\_\_\_\_

“Ўзбеккўмир” АЖ корпоратив ахлоқ, одоб ва маданият Кодекси талаблари билан танишиб чиқдим ва “Ўзбеккўмир” АЖнинг ишчиларидан бири сифатида, мазкур ҳужжат билан белгиланган тартиб, қоида ва чекловларга риоя қилиш мажбуриятини ўз зиммамга оламан.

Ушбу мажбуриятнома билан ўзимни “Ўзбеккўмир” АЖ корпоратив ахлоқ, одоб ва маданият Кодекси талабларини бузган тақдиримда жавобгарликка тортилишга тайёрлигимни тасдиқлайман.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г./имзо/

/Ф.И.Ш./

«