ЎзРВБ Касаба уюшмаси қўмитаси
билан келишилган
2022 йил "13" май даги
7 - сонли баён

ТАСДИҚЛАЙМАН
"Ўзбекистон республика
валюта биржаси" АЖ
Бош директори
Р.Р.Усмонов

«16» 05 2022 й.

ЎзРВБ Бош директорининг
2022 йил "16" май даги
56 - сонли буйруғига
1-илова

"ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКА ВАЛЮТА БИРЖАСИ" АЖ ХОДИМЛАРИНИНГ ОДОБ-АХЛОҚ ВА КОРПОРАТИВ ЭТИКАСИ КОДЕКСИ

1-БОБ. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. Мазкур Кодекс Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил 2 мартдаги 62-сонли "Давлат бошқаруви органлари ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари ходимларининг одоб-ахлоқ намунавий қоидаларини тасдиқлаш тўғрисида"ги Қарори билан тасдиқланган "Давлат бошқаруви органлари ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари ходимларининг одоб-ахлоқ намунавий қоидалари"га мувофиқ ишлаб чиқилган бўлиб, ""Ўзбекистон республика валюта биржаси" АЖ ходимларининг одоб-ахлоқ ва корпоратив этикаси кодекси" (кейинги ўринларда Кодекс деб аталади) эгаллаб турган лавозимидан қатъий назар "Ўзбекистон республика валюта биржаси" АЖ (кейинги ўринларда ЎзРВБ деб аталади) ходимларининг касбий одоб-ахлоқи умумий принциплари ва хизматдаги хулқ-атворининг асосий қоидалари йиғиндисидан иборат.

2. Кодекс ҳуқуқбузарликнинг олдини олишга, улар содир этилишининг сабаб ва шарт-шароитларини бартараф этишга, ЎзРВБ ходимларини юксак ҳуқуқий онг, Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, қонунлари ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларига, фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликларига қатъий риоя қилиш руҳида тарбиялашга йўналтирилган.

3. ЎзРВБ ходимлари қонун ҳужжатлари ва Кодекс талабларига риоя этишлари шарт. Кодексга риоя этиш ходимларнинг касбий фаолиятини ва хизматдаги хулқ-атворини баҳолаш мезонларидан бири хисобланади. ЎзРВБга ишга кираётган шахслар Кодекс билан имзо қўйдирган ҳолда таништириладилар.

4. ЎзРВБда манфаатлар тўқнашувини бошқариш доирасида амалга ошириладиган чора-тадбирлар "ЎзРВБда манфаатлар тўқнашувини бошқариш бўйича низом"да белгиланган.

5. ЎзРВБ ходимларида мазкур Кодекс, касбий хулқ-атвор ёки тартиб-таомиллар билан боғлиқ ҳар қандай саволлар пайдо бўлганида улар ўзининг таркибий бўлинмасига ёки ЎзРВБнинг коррупцияга қарши ички назорат тузилмасига ёки масъул ходимга (кейинги ўринларда – Ички назорат тузилмаси), шунингдек, "ишонч телефони"га маслаҳат сўраб мурожаат қилишлари мумкин.

2-БОБ. АСОСИЙ ТЕРМИНЛАР ВА ТУШУНЧАЛАР

6. Мазкур Кодексда қуйидаги асосий тушунчалар қўлланилади:

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

уруғ-аймоқчилик – ходимнинг умумий аждодга эга бўлган муайян қариндошга мансублиги асосида учинчи шахсларга субъектив, илтифотли ва нохолис муносабатда бўлиш тарзидаги шахсий манфаати;

манфаатлар тўқнашуви – шахсий (бевосита ёки билвосита) манфаатдорлик ходимнинг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир кўрсатаётган ёхуд таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳамда шахсий манфаатдорлик билан ЎзРВБнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари ўртасида қарама-қаршилик юзага келаётган ёки юзага келиши мумкин бўлган вазият;

коррупция – ходимнинг 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 қонунчилигида жавобгарлик назарда тутилган қилмиш;

контрагент – ЎзРВБ билан шартномавий муносабатларга киришган ҳар қандай юридик ёки жисмоний шахс, меҳнат муносабатлари бундан мустасно;

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);

маҳаллийчилик – шахсни фақатгина қариндошлиги (қариндошини ҳамма билиши ёки машҳурлиги ва унинг жамоатчилик тан олганлиги) ва бундай шахснинг ҳокимият ваколатига эга бўлган органлардаги қариндошларининг хизмат мавқеи сабабли лавозимга қўйиладиган малака талабларини ҳисобга олмасдан ишга ёллаш, ротация қилиш ҳамда лавозимга тайинлаш;

непотизм (таниш-билишчилик) – ўзининг яқин қариндошлари ёки дўстларига асоссиз имтиёзлар бериш мақсадида ҳокимиятдан фойдаланиш ва (ёки) таъсир ўтказиш, бироқ қуйидаги вазиятлар билан чекланиб қолмаслик: яқин қариндошлари ва (ёки) дўстларига асоссиз мукофотлар ҳисоблаш, ЎзРВБ манфаатлари зарарига яқин қариндошлари ва дўстларини ишга қабул қилиш ва лавозимга тайинлаш;

ҳомийлик – ён босиш, қулай меҳнат шароитларини яратиб бериш шаклида ходимни юқорироқ лавозимдаги ходим томонидан ҳимоя қилиниши;

ЎзРВБ ходими – ЎзРВБ билан меҳнат муносабатларига киришган шахс;

фаворитизм – ходимнинг бир шахс ёки бир гуруҳ шахслар манфаатларини бошқа шахс ва (ёки) шахслар гуруҳи манфаатларидан устун қўйиш, шу билан бирга, ЎзРВБда 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.

3-БОБ. ЎЗИГА БЎЙСУНУВЧИ ХОДИМЛАРНИНГ АХЛОҚИЙ ХУЛҚ-АТВОРИНИ ШАКЛЛАНТИРИШДА РАҲБАРНИНГ РОЛИ

7. ЎзРВБ Бош директори ва унинг ўринбосари, таркибий бўлинма бошлиқлари ходимларнинг ахлоқий хулқ-атворини шакллантиришда қуйидагиларга мажбурдирлар:

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

ЎзРВБ ходимлари 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 соғлиғига 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 ЎзРВБнинг мол-мулки ва молиявий ресурслари билан эҳтиёткор ва тежамкор муносабатда бўлишларини кузатиш;

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

8. ЎзРВБ Бош директори ва унинг ўринбосари, таркибий бўлинма бошлиқлари ўзига бўйсунувчи ходимлар билан муносабатларда профессионал, ҳалол ва адолатли хулқ-автор намунаси бўлиши, қулай иш муҳитини яратиши ҳамда ЎзРВБда ижобий маънавий-психологик муҳитни шакллантиришга кўмаклашишлари лозим.

9. ЎзРВБ Бош директори ва унинг ўринбосари, таркибий бўлинма 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 қўймаслиги керак.

4-БОБ. ЎзРВБ ХОДИМЛАРИНИНГ ХИЗМАТДАГИ ХУЛҚ-АТВОРИНИНГ АСОСИЙ ПРИНЦИПЛАРИ ВА ҚОИДАЛАРИ

10. ЎзРВБ ходимлари ўз касбий фаолиятини қуйидаги принциплар асосида амалга оширишлари керак:

қонунийлик;

фуқаролар ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларининг устуворлиги;

ватанпарварлик ва хизмат бурчига фидоийлик;

давлат ва жамият манфаатларига содиқлик;

адолатлилик, ҳалоллик ва холислик;

манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик;

ЎзРВБга содиқлик, жамоада ишлаш;

масъулиятни вазиятга ва (ёки) бошқа ходимларга юкламасдан ўз ҳаракатлари учун жавобгар бўлиш;

ЎзРВБнинг мақсадларига эришиш учун ҳаракат қилиш.

11. ЎзРВБ ходимлари қуйидагиларга мажбур:

хизмат вазифаларини бажаришда давлат принциплари ва талабларига қатъий риоя этиш;

ўз хизмат вазифаларини виждонан, юксак касбий даражада бажариш;

умумэътироф этилган ахлоқий меъёр ва хизматдаги хулқ-атвор қоидаларига риоя қилиш, мулоқотда хушмуомала бўлиш, ўз ҳамкасблари ва бошқа ташкилотларнинг ходимлари, шунингдек, бошқа шахслар билан муносабатда сабр-тоқат ва беғаразликни намоён қилиш;

ўзининг хулқ-атвори билан жамоада дўстона ҳамкорлик, ўзаро ҳурмат ва ўзаро ёрдам, амалий ҳамкорлик қарор топишига кўмаклашиш;

ҳар қандай вазиятда шахсий қадр-қимматни сақлаб қолиш, ижтимоий ҳаётнинг барча соҳаларида яхши хулқ-атвор, ҳалоллик ва тўғриликда ўрнак бўлишга интилиш;

юқори давлат органлари ва мансабдор шахсларнинг ўз ваколатлари доирасида қабул қилган (берган) қарорларини (топшириқларини) ўз вақтида ва сифатли бажариш;

ўз фаолиятини қонун ҳужжатлари ва ички ҳужжатларда белгиланган лавозим ваколатлари доирасида амалга ошириш;

ўз хизмат вазифаларини бажаришда бирор-бир шахслар, гуруҳлар ёки ташкилотларга ён босмаслик ва устунлик бермаслик, уларнинг таъсиридан мустақил бўлиш, фуқароларнинг ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва қонуний манфаатларини ҳисобга олиш, камситиш ҳолатларига йўл қўймаслик;

ўз хизмат вазифаларини бажаришга тўсқинлик қилувчи бирор-бир шахсий, мулкий ва бошқа манфаатларнинг таъсири билан боғлиқ бўлган хатти-ҳаракатларга барҳам бериш;

ЎзРВБ ва ходимларнинг шаънига ва қадр-қимматига зарар етказадиган молиявий ва бошқа алоқалардан эҳтиёт бўлиш;

ҳужжатларни сохталаштиришга ва шубҳали операцияларни амалга оширишга йўл қўймаслик;

ҳамкасблар ишида мавжуд камчиликларни асоссиз ва ғаразлик билан танқид қилишга йўл қўймаслик;

ўз хизмат вазифаларини норматив-ҳуқуқий ва идоравий ҳужжатларда белгиланган меъёрлардан оғишмай бажариш;

ўз хизмат фаолиятига четдан бирор-бир таъсир кўрсатиш имкониятига барҳам бериш;

Ўзбекистон Республикаси ва бошқа давлатлар халқларининг урф-одатлари ва анъаналарини ҳурмат қилиш, турли этник, ижтимоий гуруҳлар ва конфессияларнинг маданий ҳамда бошқа хусусиятларини ҳисобга олиш, ижтимоий барқарорликка, миллатлараро ва конфессиялараро тотувликка кўмаклашиш;

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

хизмат мавқеидан ЎзРВБ, ходимлар, бошқа ташкилотлар, уларнинг мансабдор шахслари, шунингдек фуқаролар фаолиятига ноқонуний таъсир кўрсатиш учун фойдаланмаслик;

ЎзРВБда хабарларни ва хизмат ахборотларини тақдим қилишнинг белгиланган қоидаларига риоя этиш;

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

ЎзРВБ фаолияти тўғрисида маълумот олувчи шахсларга 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 ҳимоя қилинишини таъминлаш;

ҳақоратли, ҳурматсиз ва камситувчи хулқ-атворда бўлишга, шунингдек, ЎзРВБ ходимларининг обрўсига путур етказадиган зўравонлик ёки ёлғон миш-мишларни ҳамда бир-бирини устидан хар хил хабарларнинг тарқатилишига ва бундай ҳолатларнинг қўллаб-қувватланишига йўл қўймаслик;

ўз хизмат мажбуриятларини бажараётганда хизмат хоналари, моддий-техник базадан ҳамда бошқа мулкдан фақат хизмат мақсадларида фойдаланиш;

қонунбузарлик содир этишга ундаб ўзига мурожаат қилган ҳолатлар, шунингдек, ЎзРВБнинг бошқа ходимлари томонидан содир этилган ва ўзига маълум бўлган ҳар қандай қонунбузарлик фактлари ҳақида ўз раҳбарини зудлик билан хабардор қилиш;

ЎзРВБнинг 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 ижобий таъсир кўрсатадиган тинч эмоционал ҳолатда бўлиш.

12. Меҳнат вазифаларини бажаришда ЎзРВБ ходими қуйидагилардан воз кечиши керак:

камситувчи характердаги ҳар қандай баёнот ва ҳаракатлар;

қўполлик, беписандлик, такаббурлик, ноўрин танқидлар;

ноқонуний, асоссиз айбловлар, таҳдидлар, ҳақоратли иборалар;

мулоқотга тўсқинлик қилувчи ёки ноқонуний хатти-ҳаракатларни келтириб чиқарадиган ҳаракатлар;

жисмоний зўравонлик ва психологик таъсир.

13. ЎзРВБнинг ҳар бир ходими қуйидагиларга даъват қилинади:

ўзининг хизматдаги хулқ-атвори билан жамоада ўзаро ишчанлик ва амалий ҳамкорлик қарор топишига кўмаклашиш;

ҳамкасблар билан муносабатда хушмуомалали ва сабр-тоқатли бўлиш;

ўз хизмат фазилатлари, касбий кўникмалари ва билимларини, шу жумладан мустақил билим олиш орқали, оширишга ҳаракат қилиш;

ташқи кўриниши билан умумий қабул қилинган иш услубига мувофиқ бўлиш **(ходимларнинг ташқи кўриниши билан боғлиқ асосий талаблар ушбу Кодексга илова қилинади)**.

14. ЎзРВБнинг ҳар бир ходими учинчи шахслар билан ўзаро алоқада бўлганида қуйидагиларга даъват қилинади:

контрагентлар ва бизнес ҳамкорларни, уларнинг маҳсулотларини (ишларини, хизматларини) баҳолашда холис ҳаракат қилиш;

контрагентлар ва бизнес ҳамкорлар, шу жумладан, чет эл вакиллари билан музокаралар чоғида юзага келадиган муаммоларни муҳокама қилишда холислик ва амалий ҳамкорликни намоён этган ҳолда ЎзРВБнинг манфаатларини ҳимоя қилиш;

музокаралар чоғида ёлғонлиги маълум маълумотлардан, жумладан, муваффақиятга эришиш мақсадида ҳам фойдаланмаслик;

ўриндошлик асосида ишлаш учун муайян таклиф қабул қилинганда, мазкур иш ЎзРВБнинг манфаатлари билан манфаатлар тўқнашувига (ҳақиқий ёки потенциал) олиб келмаслигига ишонч ҳосил қилиш ва ЎзРВБ Бош директори билан келишилган ҳолда якуний қарор қабул қилиш;

тижорат (хизмат) сирини ташкил этувчи ахборотни, шунингдек, бошқа махфий ахборотни оғзаки ва ҳар қандай шаклда (нусха, аудио, видео, фото ва бошқалар) рухсатсиз тарқатилишига ва узатилишига йўл қўймаслик.

15. Сиёсий, иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқлик, шунингдек шахсий важлар ва бошқа субъектив сабаблар ходимларнинг қонун ҳужжатлари талабларини ва Кодексни бузиши учун асос бўла олмайди.

16. Агар қонун ҳужжатларида бошқача тартиб назарда тутилмаган бўлса, ходимларга ўз хизмат вазифаларини бажариши муносабати билан бирор-бир моддий

бойликларни олиш ёхуд жисмоний ёки юридик шахслардан бошқача наф кўриш тақиқланади.

17. ЎзРВБда ҳар бир ходим коррупция ҳолатларига карши курашиши ва уларнинг профилактикасига фаол кўмаклашиши шарт.

18. Ходимлар ўз бошлиғини ёхуд ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларини уларни ҳуқукбузарликлар содир этишга оғдириш мақсадида бирор-бир шахслар томонидан қилинган мурожаатларнинг барча ҳолатлари тўғрисида, шунингдек бошқа ходимлар томонидан содир этилган ҳуқуқбузарликларнинг ўзларига маълум бўлган ҳар қандай ҳолатлари ҳақида хабардор қилиши шарт.

19. ЎзРВБ Бош директори ходим қонунчиликнинг бузилиши фактлари тўғрисида мурожаат қилганлиги муносабати билан ёхуд билдирилган фикр ва мурожаатдаги танқиди учун, худди шунингдек, бошқача шаклда танқид қилганлиги учун ишдан бўшатилишига ёки бошқача шаклда таъқиб қилинишига йўл қўймаслигини таъминлайди.

20. ЎзРВБ ходимлари касбий фаолияти давомида ўзларига маълум бўлган ахборотнинг сақланишини ва махфийлигини таъминлаш юзасидан барча чораларни кўришлари шарт, уларнинг ошкор этилганлиги учун улар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавоб берадилар.

21. ЎзРВБ Бош директори ва унинг ўринбосари, таркибий бўлинма бошлиқлари ўзига бўйсунувчи ходимларга нисбатан юқори профессионализм, софлик ва ‘адолатда ўрнак бўлиши, ЎзРВБда ёхуд унинг таркибий бўлинмасида соғлом маънавий-психологик муҳит шаклланишига кўмаклашиши лозим ва унга бўйсунувчи ходимлардан уларнинг хизмат вазифалари доирасидан чиқиб кетадиган топшириқларнинг бажарилишини талаб қилмаслиги, шунингдек қонунга хилоф хатти-ҳаракатларни содир этишга ундамаслиги керак.

22. ЎзРВБ Бош директори ва унинг ўринбосари, таркибий бўлинма бошлиқлари кадрларни қариндошлик, ҳамшаҳарлик ёки шахсий садоқат белгилари бўйича танлаш ва жой-жойига қўйиш ҳолатларига йўл қўймаслиги керак. У гуруҳбозлик, маҳаллийчилик, фаворитизм кўринишларининг, шунингдек ўз хизмат вазифаларини бажариш жараёнида бошқа салбий омилларнинг қатъий равишда олдини олиши лозим.

23. ЎзРВБ Бош директори ва унинг ўринбосари, таркибий бўлинма бошлиқлари:

манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш ва уларни тартибга солиш юзасидан ўз вақтида чора-тадбирлар кўриши;

коррупциянинг олдини олиш чораларини кўриши;

ЎзРВБ олдига қўйилган мақсадларга эришишда кўмаклашувчи ходимларни танлаш ва лавозимга кўтариш, шунингдек, уларни ўқитиш ва касбий малакаларини ошириш учун шарт-шароитлар яратиши;

ходимларни самарали бошқариши, ўзига ишониб топширилган мулкка ва молиявий маблағларга эҳтиёткорлик ва тежамкорлик билан муносабатда бўлиши шарт. Раҳбар ўзига бўйсунувчи ходимларнинг хизматдаги хулк-атвори принциплари ва қоидаларини бузаётган хатти-ҳаракатларига (ҳаракатсизлигига) йўл қўйилмаслик чораларини кўрмаганлиги учун жавоб беради.

24. ЎзРВБ ходимлари ўзларининг хизматдаги хулқ-атвори билан жамоада бошқа ташкилот ходимлари билан ўзаро ишчанлик ва амалий ҳамкорлик қарор топишига даъват этилади.

25. ЎзРВБ ходимлари хушмуомала, илтифотли, одобли, эътиборли, фуқаролар ва ҳамкасблари билан муносабатда сабр-тоқатли бўлиши, уларни ҳурмат қилиши шарт. Ходимлар ўзига бўйсунувчиларга ва фуқароларга нисбатан қўполлик қилмаслиги, одамларнинг шаъни ва қадр-қимматини камситмаслиги, уларга психологик ва жисмоний таъсир кўрсатиш ҳолатларига йўл қўймаслиги керак.

26. Хизмат вазифаларини бажариш чоғида иш шароитлари ва хизмат тадбирларининг шаклига боғлиқ ҳолда ходимларнинг ташқи кўриниши фуқароларнинг ЎзРВБга нисбатан ҳурмат билан муносабатда бўлишига ёрдам бериши, умумий қабул

қилинган иш услубига мувофиқ бўлиши, улар расмийлилиги, вазминлиги ва тартиблилиги билан бошқалардан ажралиб туриши керак.

27. ЎзРВБ ходимлари хизматдан ташқари вақтда умумий қабул қилинган одоб-ахлоқ нормаларига риоя этишлари, ғайриижтимоий хатти-ҳаракатларга йўл қўймаслиги керак.

28. ЎзРВБнинг ходимлари қонунчиликда ва ЎзРВБнинг ички меъёрий ҳужжатларида белгиланган тақиқларга зид бўлмаса ва хизмат этикасига мос бўлган тақдирда совғалар олиш ва бериш ҳуқуқига эга.

29. Ходимнинг совға олиши, унинг совға берувчи олдида, ўз вазифаларини бажариш билан боғлиқ бўлган бирор-бир мажбуриятлар пайдо бўлишини англатмаслиги керак.

30. Ўз лавозим мажбуриятларини бажараётган ЎзРВБ ходимига тайёрланаётган ва (ёки) қабул қилинаётган қарорларга ёки унинг ҳаракатларига (ҳаракатсизлигига) таъсир қилиши мумкин бўлган совғалар (мукофотлар) таклиф этилганида, ходим улардан воз кечиши ва дарҳол бевосита ўз бошлиғига совға (мукофот) таклифи факти ҳақида хабар қилиши керак.

31. ЎзРВБ ходими унинг иштироки, лавозим мақоми ёки вазифаларини бажаришга тааллуқли бўлган протокол тадбирлар, хизмат сафарлари ва бошқа расмий тадбирларда иштирок этиши билан боғлиқ ҳолда совға олганида, мазкур совғани сақлаш учун ЎзРВБга топширади.

5-БОБ. СОВҒАЛАР ВА ИШ МУОМАЛАСИДА МЕҲМОНДЎСТЛИК БЕЛГИЛАРИ

32. Совғалар ва иш муомаласида меҳмондўстлик белгиларини олиш ва бериш ЎзРВБнинг коррупцияга қарши курашиш бўйича сиёсати ҳамда “Совғалар ва эсдалик маҳсулотларини сотиб олиш, ҳадя этиш ва ҳисобини юритиш тартиби тўғрисида”ги Низом билан тартибга солинади.

6-БОБ. КОРРУПЦИЯГА ҚАРШИ КУРАШИШ

33. ЎзРВБ коррупцияни унинг ҳар қандай шакли ва намоён бўлишида қабул қилмайди.

34. Коррупцияга “мутлақо тоқатсизлик” тамойилига таянган ҳолда ЎзРВБнинг барча ходимларига пора берувчининг манфаатларини кўзлаб ҳаракат қилиш 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 фойдаланиш қатъий тақиқланади.

35. ЎзРВБда коррупцияга қарши курашиш бўйича қабул қилинган тамойиллар ва талаблар ЎзРВБнинг коррупцияга қарши курашиш бўйича сиёсатида мустаҳкамланган.

7-БОБ. МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВИ

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

37. Манфаатлар тўқнашуви ходимларнинг шахсий манфаатлари уларнинг ўз хизмат вазифаларини холисона ва беғараз бажаришига таъсир кўрсатадиган ёки таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳолатларда пайдо бўлади.

38. ЎзРВБ ходимларининг шахсий манфаатдорлиги уларнинг шахсан ўзи ёки яқин қариндошлари, шунингдек улар яқин ёки ишбилармонлик муносабатларида бўладиган

бошқа шахслар учун ҳар қандай наф кўриш ёки афзалликларга эга бўлишни ўз ичига олади.

39. Манфаатлар тўқнашуви юзага келган тақдирда ходимлар ўз раҳбарини дарҳол хабардор қилиши керак.

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

41. ЎзРВБ ходимлари ўзларининг хизмат вазифаларини зарур даражада бажаришга ёки уларга зарар етказиши мумкин бўлган фаолиятни амалга оширмаслиги, шунингдек лавозимни эгалламаслиги керак.

42. ЎзРВБ ходимлари ҳар қандай ҳолатларда хам ўз хизмат мавқеидан фойдаланиб, шахсий фойда олиши мумкин эмас.

43. ЎзРВБ ходимлари ўз бошлиғини манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик бўйича чоралар кўриш мақсадида тижорат ташкилотларининг устав капиталида иштирок этиши тўғрисида хабардор қилиши шарт.

44. ЎзРВБ ходими лавозимга тайинланаётганда ва хизмат вазифаларини бажараётганда ўзининг хизмат вазифаларини зарур даражада бажаришига таъсир кўрсатадиган ёки таъсир кўрсатиши мумкин бўлган шахсий манфаатдорлигининг мавжудлиги ёки мавжуд бўлиши имконияти тўғрисида маълум қилиши шарт.

8 - БОБ. ОММАВИЙ АХБОРОТ ВОСИТАЛАРИ БИЛАН ҲАМКОРЛИК

45. ЎзРВБнинг ахборот сиёсати фаолиятнинг шаффофлиги ва очиқлигини таъминлайди. ЎзРВБ оммавий ахборот воситалари билан очиқлик ва шаффофлик тамойиллари асосида ҳамкорликни амалга оширади. Оммавий ахборот воситалари билан ўзаро муносабатларда ЎзРВБ ходимлари қуйидаги асосий қоидаларга риоя қилишлари керак:

аризалар, шарҳлар, баҳолаш билан чиқиш, интервью бериш, шунингдек, оммавий ахборот воситалари вакилларининг саволларига жавоб бериш фақат ЎзРВБ Бош директори ёки у ваколат берган шахслар томонидан амалга оширилади;

иш материалларини ва (ёки) белгиланган тартибда келишилмаган ЎзРВБ фаолияти тўғрисидаги ахборотни тақдим қилмаслик (жойлаштирмаслик);

ЎзРВБ янгиликлари, бошқарув қарорлари, шунингдек, ЎзРВБнинг бизнес ҳамкорлари ва контрагентларига тааллуқли маълумотларни белгиланган тартибда келишилмаган ҳолда муҳокама қилишда қатнашмаслик;

оммавий ахборот воситалари вакиллари билан мулоқот қилишда фақат ЎзРВБнинг расмий позициясини ифодалаш.

46. Ходимлар томонидан ҳақиқатга тўғри келмайдиган, ЎзРВБ нуфузига ва манфаатларига зарар етказиши мумкин бўлган ёки ЎзРВБ ва (ёки) унинг ходимларининг хизмат шаънига зарар келтирадиган расмлар, аудио ва видеоёзувларни ижтимоий тармоқлардаги шахсий саҳифаларида жойлаштирилиши мумкин эмас. Агарда, бундай ҳолатлар аниқланган тақдирда у ходимга нисбатан Кодекснинг 10-бобида назарда тутилган чоралар қўлланилади.

9 -БОБ. ОДОБ-АХЛОҚ СОҲАСИДА ҚОНУНБУЗАРЛИКЛАР ҲАҚИДА ХАБАРЛАР

47. ЎзРВБ ходимлари ҳаракатларининг қонунийлиги ва (ёки) ахлоқийлигида шубҳа пайдо бўлганда, одоб-ахлоқ қоидаларининг бузилишида эҳтимол тутилган ёки уларни содир этилганганлиги факти бўйича асосли гумони бўлганда, бу ҳақда ЎзРВБнинг мавжуд алоқа каналлари орқали хабар беришлари мумкин.

48. ЎзРВБ ўз ваколатлари ва мавжуд имкониятлари доирасида қонунбузарлик ҳақида ишончли ахборот берган шахснинг махфийлигини таъминлайди, Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно.

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

50. Мазкур Кодекснинг бузилиши ҳақидаги хабарлар қуйидаги алоқа каналлари орқали берилиши мумкин:

ЎзРВБнинг электрон почтаси орқали (info@uzrvb.uz);

ЎзРВБнинг телефон рақамлари орқали (+998 55 501-33-02);

ЎзРВБнинг алоҳида телеграм боти (@UZRVB_BOT);

ЎзРВБга оғзаки (шахсан) мурожаат қилиш;

мазкур Кодексда кўрсатилмаган ЎзРВБнинг бошқа алоқа каналлари орқали.

51. ЎзРВБнинг алоқа каналларига келиб тушган барча хабарлар Ички назорат тузилмаси томонидан қонунчилик ва ЎзРВБнинг ички ҳужжатларига мувофиқ холисона ва ўз вақтида кўриб чиқилади.

52. Кўриб чиқишга, шунингдек, аноним тарзда (фақат ЎзРВБнинг Telegram-канали орқали) йўлланган хабарлар ҳам қабул қилинади. Аноним бўлиб қолишни истаган арз қилувчи бундай ҳолда қуйидагиларга рози бўлади:

ЎзРВБ келиб тушган хабарга жавоб бериш учун у билан боғлана олмайди;

ЎзРВБ зарур қўшимча маълумот олиш имкони бўлмаганлиги туфайли хабарни тўлиқ ва ҳар томонлама текшира олмайди.

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

10-БОБ. КОДЕКСНИ БУЗГАНЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК

54. ЎзРВБ ходими томонидан Кодекснинг бузилиши уни қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгарликка тортиш учун асос бўлади.

55. ЎзРВБ ходими томонидан Кодексга риоя этилиши юқори ва бошқа лавозимларга тайинлаш учун кадрлар захирасини шакллантиришда инобатга олинади.

56. Ходим Кодекс қоидаларини бузиб, ўзига юклатилган вазифани умуман ёки талаб қилинганидек бажармаган ҳолларда интизомий жазо чоралари, шунингдек қонун ҳужжатларида белгиланган бошқа чоралар қўлланилишига олиб келиши мумкин.

57. Ходимга нисбатан Кодекс қоидаларини бузганлиги учун қуйидаги интизомий жазо чоралари қўлланиши мумкин:

оғзаки танбеҳ;

номақбул ахлоқий хатти-ҳаракатлар тўғрисида огоҳлантириш;

рағбатлантириш чораларини қўлламаслик;

ҳайфсан;

ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима.

58. Ходим Кодекс қоидаларини мунтазам равишда бузганлиги учун унга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан кўп бўлмаган миқдорда жарима солиниши ёки у билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин.

59. Оғзаки танбеҳ ва огоҳлантиришлар бевосита ходимга унинг бошлиғи томонидан эълон қилинади. Бундай ҳолда, ходимга Кодексда белгиланган принципларга мувофиқ хулқ-атворини ўзгартириш бўйича тавсиялар берилиши мумкин. Агар аниқланган факт қонун бузилиши билан боғлиқ бўлса, унда ходимнинг бевосита бошлиғи маълумотни ЎзРВБ Бош директорига топширишга мажбурдир. Жиноий ёки маъмурий ҳуқуқбузарлик аломатлари бўлган ҳаракатлар (ҳаракатсизлик) тўғрисидаги маълумотларнинг ишончлилиги аниқланган тақдирда, маълумотлар ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларига юборилади.

60. Кодекс талаблари бузилганлигини билган (хабардор бўлган) ЎзРВБ ходими Бош директорга ёки ўзининг бевосита бошлиғига оғзаки ёки ёзма равишда мурожаат қилиш

ҳуқуқига эга. Хабарномада (маълумотномада) қоидабузарликларни текшириш ва ЎзРВБда юзага келиши мумкин бўлган салбий оқибатларнинг олдини олиш бўйича зарур чораларни кўриш учун етарли маълумотлар, шу жумладан ариза берувчига тегишли маълумотлар бўлиши керак. Агар маълумот тўғри бўлса, ҳар бир мурожаат этувчига унинг баёноти ҳақиқати тўғрисидаги маълумотнинг махфийлиги ва ҳар қандай жиноий таъқибнинг истисно қилиниши кафолатланади. Агар хабарнома (маълумотнома) ёлғон маълумотни тарқатиш мақсадида қилинган бўлса ёки аризачининг ўзи томонидан жиноят содир этилганлиги аниқланса, у белгиланган тартибда жавобгарликка тортилади.

61. Ушбу Кодекс нормаларининг бузилиш ҳолатлари ЎзРВБ Бош директори буйруғи билан тайинланадиган Одоб-ахлоқ комиссияси томонидан кўриб чиқилиши мумкин.

62. Одоб-ахлоқ комиссияси ЎзРВБ таркибий бўлинмалари ходимларидан камида 5 кишидан иборат таркибда тузилади.

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

Айни вақтда Бош директор кўриб чиқиши учун ҳуқуқбузарлик содир этган ходимни жавобгарликка тортиш тўғрисида таклиф киритилади.

64. Интизомий жазо Бош директорнинг буйруғига асосан қўлланилади ва ходимга маълум қилиб, тилхат олинади.

65. Жазо қўлланилгунга қадар ходимга йўл қўйилган қоида бузилишининг сабаблари ва ҳолатларини ёзма шаклда тушунтириш имконияти берилиши керак. Ходимнинг йўл қўйилган қоида бузилиши факти ҳақида тушунтириш хати беришдан бош тортиши, у содир қилган хатти-ҳаракат учун унга нисбатан жазо қўллашга тўсиқ бўла олмайди. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши далолатнома билан расмийлаштирилади.

66. Интизомий жазо берилганида ножўя ҳаракатнинг оғирлик даражаси, қандай шароитда рўй бергани, ходимнинг хатти-ҳаракати инобатга олинади.

67. Ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун Кодекнинг 65-бандида белгиланган фақат битта интизомий жазо қўлланилиши мумкин.

68. Кодекс қоидаларини бузганлик учун ходимларга нисбатан, интизомий жавобгарликдан ташқари, ички (локал) ҳужжатлар билан таъсир кўрсатишнинг бошқа чоралари ҳам қўлланиши мумкин (мукофотдан, йиллик иш якунлари бўйича мукофотдан тўлиқ ёки қисман маҳрум қилиш ва ҳ.к.).

69. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати жазо қўлланилган кундан бошлаб бир йилдан ошиб кетиши мумкин эмас. Агар ходим шу муддат ичида яна интизомий жазога тортилмаса, у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади. Бундай ҳолда интизомий жазо олиб ташланганлиги ҳақида буйруқ чиқарилмайди.

70. Интизомий жазони Бош директор ўз ташаббуси билан, ходимнинг илтимосига биноан, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита бошлиғи илтимосномасига кўра жазони бир йил ўтмасдан олдин ҳам олиб ташлашга ҳақли. Ходимдан интизомий жазо муддатидан илгари олиб ташланиши Бош директор буйруғи билан расмийлаштирилади.

71. ЎзРВБ ходимлари ўзлари йўл қўйган қоида бузилиши, қоида бузилишининг кўриб чиқилиши жараёни ҳақида ахборотни олиш ва ўзини ҳимоя килиш учун далилларни тақдим этиш, шунингдек ЎзРВБнинг қарорлари юзасидан белгиланган тартибда шикоят қилиш ҳуқуқига эга.

11-БОБ. ЯКУНИЙ ҚОИДАЛАР

72. Ушбу Кодекс Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги ўзгарган тақдирда ёки ЎзРВБнинг тамойиллари ва талабларига ўзгартириш ва қўшимчалар киритилганда қайта кўриб чиқилиши ва ўзгартирилиши лозим.

“Ўзбекистон республика валюта биржаси” АЖ ходимларининг одоб-ахлоқ ва корпоратив этикаси кодексига илова

ЎзРВБ ходимларининг ташқи кўринишига қўйиладиган асосий талаблар

1. Ташқи кўринишида ходимлар қуйидаги қоидаларга риоя қилишлари керак (жума куни кэжуал (эркин, норасмий, қулай) услубда кийинишлари ҳамда дам олиш кунлари ишга чиқишлари бундан мустасно):

1.1. **ЎзРВБнинг аёл ходимлари:**

• иш костюми, шу жумладан шим-костюм;
• кўйлак ёки юбка узунлиги тиззанинг ўртасидан кам бўлмаслиги керак;
• блузка ва футболкаларнинг очиқ услубидан, енгсиз кийимлардан сақланиш. Шаффоф блузкалар, топлар ва юпқа свитерлар фақат пиджак остида кийилади;
• кийимда бир хил услуб ва осуда ранглар сақланиши керак, ҳар хил турдаги кийимлар ўзаро бир-бири билан уйғунлашиши керак;
• ёрқин ва турли хил рангдаги кийимларни кийилишига йўл қўйилмайди;
• ишга жинси матосидан тикилган ҳамда спорт услубидаги кийимларни кийиш тақиқланади;
• оёқ кийим классик моделдаги пошнали туфли бўлиши керак;
• тартибли соч турмаги, ёрқин бўлмаган макияж ва маникюр бўлиши лозим, миллий анъаналарда рўмол ўраш тақиқланмайди;
• мумкин бўлган аксессуарлар: соат, зирак, занжир (катта заргарлик буюмларини тақиш мумкин эмас);
• атирдан хаддан зиёд фойдаланиш мумкин эмас.

1.2. **ЎзРВБнинг эркак ходимлари:**

• иш костюми (фақат юқори тугмачалари тақилган ҳолда), шу билан бирга костюм, галстук ва кўйлак бир хил услубда бўлиши керак. Ёз фаслида пиджакнинг бўлиши шарт эмас;
• қиш кунлари енги узун классик услубдаги оч (сокин) рангли кўйлак классик рангдаги галстук билан биргаликда, ёз фаслида эса енги калта кўйлак галстук билан (ҳаво ҳарорати иссиқ кунларда (15 апрелдан 30 сентябргача) кўйлак галстуксиз кийилишига рухсат берилади, расмий учрашув ва тадбирларда иштирок этувчилар бундан мустасно);
• ишга жинси шим, футболка ва спорт услубидаги ҳар қандай кийим ва пойабзал кийиш тақиқланади;
• эркакларнинг соч-соқоли олинган ва ораста бўлиши керак;
• Пойафзал ташқи кийим рангига мос келадиган классик моделларда бўлиши керак (классик қора ёки жигарранг);
• яланг оёққа офисда кийиш учун мўлжалланмаган сандал ва бошқа пойабзаллар кийиш тақиқланади;
• мумкин бўлган аксессуарлар: соат, галстук ва никоҳ узуги;
• атирдан хаддан зиёд фойдаланиш мумкин эмас.

2. Музокара, учрашув ва бошқа расмий тадбирларда иштирок этиш учун ишбилармон услубдаги кийим бўлиши керак.

3. Техник хизмат кўрсатувчи ходимлар учун махсус кийим ишлаб чиқилиши мумкин.

4. ЎзРВБ ходимлари шахсий гигиена қоидаларига риоя қилишлари, тоза ва озода бўлишга мажбурдирлар.