

BOSHQARUV QARORI

2021 y. "19" may

№ 61/5

Toshkent sh.

**Ўзбекистон Республикаси акциядорлик тижорат Халқ банкнинг
“Корпоратив этика кодекси ва одоб-ахлоқи қоидалари”ни
тасдиқлаш тўғрисида**

Ўзбекистон Республикасининг “Банклар ва банк фаолияти тўғрисида”ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 12 сентябрдаги “Республика банк тизимини янада ривожлантириш ва барқарорлигини ошириш бўйича чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-3270-сонли Қарори, Марказий банкнинг меъёрий ҳужжатлари, АТ Халқ банки Уставига ҳамда банкнинг ички меъёрий ҳужжатларига мувофиқ банк Бошқаруви

ҚАРОР ҚИЛАДИ:

1. Банкнинг таркибий тузилмалари томонидан ишлаб чиқилган ички меъёрий ҳужжатларнинг амалдаги қонунчиликка мослигини таъминлаш бўйича Эксперт гуруҳининг 2021 йил 12 майдаги 62-сонли қарори маълумот учун қабул қилинсин.
2. Ўзбекистон Республикаси акциядорлик тижорат Халқ банкнинг “Корпоратив этика кодекси ва одоб-ахлоқи қоидалари” иловага мувофиқ тасдиқлансин ва амалиётга жорий қилинсин.
3. Ушбу қарор имзоланган кундан бошлаб банк Бошқарувининг 2020 йил 28 февралдаги 26/3-сонли қарори ўз кучини йўқотган деб ҳисоблансин.
4. Ходимларни ўқитиш ва малакасини ошириш департаменти (Ф. Сайдаматова) ушбу Кодекс бўйича банкнинг барча таркибий тузилмалари ва ҳудудий филиаллари ходимларини ўқитиш ишларини амалга оширсин.
5. Ижро аппарати (Б. Каримов) ушбу қарор нусхасини Халқ банкнинг барча таркибий тузилмалари ва ҳудудий филиалларига маълумот ва ижро учун етказсин.
6. Мазкур қарор ижросининг назорати Бошқарув Раисининг биринчи ўринбосари в.б. Д. Акрамов зиммасига юклатилсин.

Бошқарув Раиси**Ф. Саламов**Бошқарув Раисининг биринчи
ўринбосари в.б.

Д. Акрамов

Бухгалтерия ҳисоби ва ҳисоботи
департаменти директори

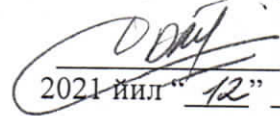
Х. Бозоров

Юридик департаменти директори

Н. Ташматов

«ТАСДИҚЛАЙМАН»

Ўзбекистон Республикаси
акциядорлик тижорат Халқ банки
Бошқаруви Раисининг биринчи
ўринбосари в.б. - гуруҳ раҳбари

 Д. Акрамов
2021 йил “12” май

**Банкнинг таркибий тузилмалари томонидан ишлаб чиқилган ички меъёрий
хужжатларнинг амалдаги қонунчиликка мослигини таъминлаш бўйича
Эксперт гуруҳи баёни**

2021 йил “12” май

62 - сон

Тошкент шаҳри

Қатнашдилар:

Гуруҳ раҳбари:

Д. Акрамов

Гуруҳ раҳбари ўринбосари:

Гуруҳ аъзолари:

Ю. Буронов, К. Саробаев, И. Хайдаров,
М. Марпатов, Н. Ташматов, Х. Бозоров,
Б. Алимов, С. Озатов, Р. Султонов,
Ф. Курбанов

Гуруҳ котиби:

Р. Пўлатов

Таклиф киритувчи:

О. Болтаев

КУН ТАРТИБИ:

**Ўзбекистон Республикаси акциядорлик тижорат Халқ банкининг
Корпоратив этика кодекси ва одоб-ахлоқи қоидалари ҳамда
“Корпоратив этика ва коррупцияга қарши курашиш комиссияси тўғрисида”ги
Низомини тасдиқлаш ҳақида**

Ўзбекистон Республикасининг “Банклар ва банк фаолияти тўғрисида”ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 12 сентябрдаги “Республика банк тизимини янада ривожлантириш ва барқарорлигини ошириш бўйича чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-3270-сонли Қарори, Ўзбекистон Республикаси Марказий банкининг меъёрий хужжатлари, Ўзбекистон Республикаси акциядорлик тижорат Халқ банки (кейинги ўринларда матнда “Банк” деб юритилади) Уставига ҳамда Банкнинг ички меъёрий хужжатларига мувофиқ Ўзбекистон Республикаси акциядорлик тижорат Халқ банкининг Корпоратив этика кодекси ва одоб-ахлоқи қоидалари (кейинги ўринларда матнда “Кодекс” деб юритилади) ҳамда “Корпоратив этика ва коррупцияга қарши курашиш комиссияси тўғрисида”ги Низоми (кейинги ўринларда матнда “Низом” деб юритилади) ишлаб чиқилганлигини маълум қилиб, мазкур хужжат лойиҳасини Эксперт гуруҳи аъзолари муҳокамасига ҳавола этди.

Шундан сўнг Эксперт гуруҳи аъзолари муҳокамага киритилган ушбу Кодекс ҳамда Низом юзасидан ўз хулосаларини баён қилиб, хужжатнинг амалдаги қонунчилик талабларига мувофиқлигини таъкидлаб ўтдилар.

Ходимлар ва репутация rischi бошқармаси томонидан муҳокамага киритилган хужжат лойиҳаси муҳокама қилиниб, Эксперт гуруҳи

ҚАРОР ҚИЛАДИ:

Ўзбекистон Республикаси акциядорлик тижорат Халқ банкининг Корпоратив этика кодекси ва одоб-ахлоқи қоидалари ҳамда “Корпоратив этика ва коррупцияга қарши курашиш комиссияси тўғрисида”ги Низоми иловага мувофиқ маъқуллансин ва банк Бошқаруви тасдиғига киритилсин.

Гуруҳ аъзолари:

Ю.Буранов



Бошқарув Раиси матбуот котиби - давлат тили тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини таъминлаш масалалари бўйича маслаҳатчиси

К.Сарибаев



Рисклар ва меъёрий-ҳуқуқий мувофиқлик комплекси раҳбари

И.Хайдаров



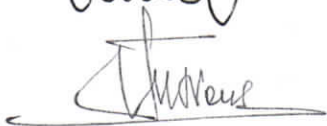
Комплаенс назорат департаменти директори

М.Марпатов



Методология ишларини мувофиқлаштириш бошқармаси бошлиғи

Н.Ташматов



Юридик департаменти директори

Х.Бозоров



Бухгалтерия ҳисоби ва ҳисоботи департаменти директори - бош бухгалтер

Б.Алимов



Риск таҳлили ва стресс-тестлаш департаменти директори

С.Озатов



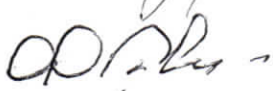
Ташқи иқтисодий фаолият департаменти директори

Р.Султонов



Ғазначилик департаменти директори

Ф.Курбанов



Иқтисодий таҳлил департаменти директори

Гуруҳ котиби:

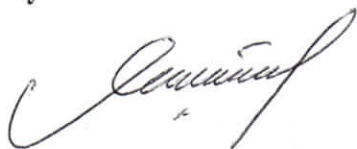
Р.Пўлатов



Методология ишларини мувофиқлаштириш бошқармаси бошлиғи ўринбосари

Таклиф киритувчи:

О.Болтаев



Ходимлар ва репутация rischi бошқармаси бошлиғи

Ўзбекистон Республикаси
акциядорлик тижорат
Халқ банки Бошқарувининг
2021 йил 19 майдаги
69/5 сонли Қарорига
илова

Ўзбекистон Республикаси акциядорлик тижорат Халқ банкининг
Корпоратив этика кодекси ва одоб-ахлоқи қоидалари

Ўзбекистон Республикаси акциядорлик тижорат Халқ банкининг Корпоратив этика кодекси ва одоб-ахлоқи қоидалари (кейинги ўринларда матнда “Кодекс” деб юритилади) Ўзбекистон Республикасининг “Банклар ва банк фаолияти тўғрисида”ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 12 сентябрдаги “Республика банк тизимини янада ривожлантириш ва барқарорлигини ошириш бўйича чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-3270-сонли Қарори, Ўзбекистон Республикаси Марказий банкининг меъёрий ҳужжатлари, Ўзбекистон Республикаси акциядорлик тижорат Халқ банки (кейинги ўринларда матнда “Банк” деб юритилади) Уставига мувофиқ ишлаб чиқилган.

Мазкур Кодекс умумэтироф этилган халқаро ҳуқуқ меъёрлари ва тамойиллари, Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги ва бизнес доираларда фаолият юритиш қоидаларига мувофиқ Банк обрўсини, имижини, мавқеини, рақобатдошлигини, самарадорлигини, молиявий барқарорлигини таъминлашга йўналтирилган корпоратив кадриятлар тизимини, шунингдек ходимлар фаолиятининг меъёрларини белгилайди.

1-БОБ. Умумий қоидалар

1. Ушбу Кодексда қуйидаги асосий тушунчалар қўлланилади:

банк — Ўзбекистон Республикаси акциядорлик тижорат Халқ банки;

банк ходимлари — банкнинг таркибий тузилмалари, вилоят, туман (шаҳар) филиалларидаги барча ходимлар;

банк миссияси — ўз акциядорлари ва мижозлари учун энг юқори даражадаги кадриятларга эришишни шакллантириш. Бунда мижозларга хизмат кўрсатишнинг юқори сифати ва танланган бозорлардаги етакчилик келажакдаги банк муваффақияти учун биринчи даражали аҳамият касб этади;

банк имижи — мижозлар тасаввурида энг замонавий банк киёфасини шакллантириш мақсадида, банкнинг доимий ва потенциали юқори бўлган мижозларига бўлган қарашларини акс эттиради;

Виза

корпоратив маданият — банк фаолиятининг турли жабҳаларида мужассамлашган кадриятлар тизими (банкдаги микроклим, атмосфера, бошқарув ва бизнесни юритиш услуги, меъёр ва қоидалар, хизмат кўрсатиш анъаналари ва бошқалар);

корпоратив бирдамлик — бу нафақат муносабат ва муносабатларнинг бирлиги, балки, корпоратив субъектларнинг ҳамкорликдаги фаолияти, мақсадлари ва кадриятларининг маънавий ҳамда ахлоқий ҳамжамиятидир;

корпоратив кадриятлар — ҳуқ-атвор қоидалари ва меъёрлари, иш принциплари, ҳамкасблари ва мижозлари билан ўзаро муносабатларини аниқлайдиган кадриятлардир. Банкдаги барча муносабатлар корпоратив кадриятларга асосланган ҳолда амалга оширилади;

корпоратив этика кодекси — бу банкда мавжуд корпоратив маданият меъёрлари ва қоидалари, бошқарув ва фаолият билан боғлиқ мулоқот тамойилларини тавсифловчи ягона ҳужжат;

одоб-ахлоқ қоидалари — банк ходимларининг эгаллаб турган лавозимидан қатъи назар банкнинг таркибий тузилмалари, вилоят, туман (шаҳар) филиаллари ходимларининг касбий одоб-ахлоқининг умумий принциплари ва хизматдаги ҳуқ-атворининг асосий йиғиндиси;

корпоратив этика ва коррупцияга қарши курашиш комиссияси — банк марказий аппаратида Бошқарув Раисининг, вилоят филиалларида филиал бошлиғининг буйруғига асосан ташкил қилинадиган махсус комиссия;

кадрлар сиёсати — банкнинг кадрлар потенциалини сақлаш, мустаҳкамлаш ва ривожлантиришга қаратилган банкнинг кадрларни бошқариш стратегияси бўлиб, унинг асосий мақсади банкнинг меҳнат ресурсларига бўлган талабини тўлиқ ва ўз вақтида қондиришдан иборатдир;

ахлоқий меъёрлар — бу қонунчиликка асосланмаган ва корпоратив муносабатлар иштирокчиларининг хатти-ҳаракатларига нисбатан ижобий тахминларни шакллантиришга хизмат қилувчи, банк ходимлари ўз фаолиятларида риоя қилишлари керак бўлган кадриятлар ва ахлоқ қоидалари. Қоидаларда ўз мажбуриятларини бажармаганлик ёки ҳуқуқдан ошганлик учун жавобгарлик ва мажбурият мавжуд;

корпоратив услуб — бу банкнинг визуал қиёфаси, худди шу услубда яратилган график элементлар тўплами (логотип, бланк ва бошқа брендли маҳсулотлар). Бу банкнинг ҳамкорлар ва мижозлар учун янада мақбул қилиш, шунингдек, унинг тан олинishi ва банкка нисбатан ишонч даражасини ошириш учун хизмат қилади;

коррупция — шахснинг ўз мансаб ёки хизмат мавқеидан шахсий манфаатлари ёхуд ўзга шахсларнинг манфаатларини кўзлаб моддий ёки номоддий наф олиш мақсадида қонунга ҳилоф равишда фойдаланиши, худди шунингдек, бундай нафни қонунга ҳилоф равишда тақдим этиш;

коррупцияга оид ҳуқуқбузарлик — коррупция аломатларига эга бўлган, содир этилганлиги учун қонун ҳужжатларида жавобгарлик назарда тутилган қилмиш;

Ваша

манфаатлар тўқнашуви — шахсий (бевосита ёки билвосита) манфаатдорлик шахсининг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир кўрсатаётган ёхуд таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳамда шахсий манфаатдорлик билан фуқароларнинг, ташкилотларнинг, жамиятнинг ёки давлатнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари ўртасида қарама-қаршилик юзага келаётган ёки юзага келиши мумкин бўлган вазият;

контрагент (шартномавий шерик) — банк ва унинг филиаллари билан шартномавий муносабатларга (меҳнат муносабатлари билан боғлиқ шартномалардан ташқари барча шартномалар) киришган ҳар қандай юридик ёки жисмоний шахс.

2-БОБ. Корпоратив этика кодексининг мақсад ва вазифалари

2. Кодекснинг мақсадлари:

- 1) банк миссияси, корпоратив қадриятлари ва ижобий имижини мустаҳкамлаш;
- 2) банк ходимларининг меҳнат ҳатти-ҳаракатларини бошқариш, янги ходимларни мослаштириш;
- 3) банк ходимларининг Банк фаолиятига алоқадорлик ҳиссини, манфаатлар ва мақсадлар бирлигини ривожлантириш.

3. Кодекснинг вазифалари:

- 1) банкнинг мижозлар, ҳамкорлар, контрагентлар, давлат ҳокимияти ва маҳаллий ўзини ўзи бошқариш органлари вакиллари, рақобатчилар ва банк ходимлари билан ўзаро муносабатларининг асосини белгилаш;
- 2) банк ходимларининг акциядорлар, мижозлар, ҳамкорлар ва банк иштирокчилари олдидаги шахсий масъулиятини ҳамда банк миссиясини амалга оширишдаги ролини англаб етишини таъминлаш;
- 3) банк акциядорлари, мижозлари, ҳамкорлари ва ходимларининг манфаатларини ҳимоя қилиш.

3-БОБ. Корпоратив этика кодексининг татбиқ этилиш соҳалари

4. Мазкур кодекс эгаллаб турган лавозими даражасидан қатъи назар, барча (банкнинг таркибий тузилмалари, вилоят, туман (шаҳар) филиаллари) ходимлар томонидан риоя этилиши шарт бўлган ҳатти-ҳаракат қоидаларини ўзида акс эттирган.

5. Банкнинг барча ҳужжатлари, жумладан, банкнинг мижозлари, ҳамкорлари, контрагентлари, давлат ҳокимияти ва маҳаллий ўзини ўзи бошқариш органлари вакиллари, рақобатчилар ва ходимлар ўртасида бўладиган муносабатлар мазкур кодекснинг қоидаларини ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилади ва тасдиқланади.

Мисир

6. Кодекс учун банкнинг масъуллари:

Инсон ресурслари департаменти;

Кадрлар департаменти;

Комплаенс назорат департаменти;

Ходимлар ва репутация rischi бошқармаси;

Вилоят филиали корпоратив этика ва коррупцияга қарши курашиш комиссияси;

Банк марказий аппарати корпоратив этика ва коррупцияга қарши курашиш комиссияси;

Бошқарув;

Кузатув Кенгаши.

4-БОБ. Банк миссияси

7. Биз вақт давомида синалган бренд сифатида мижозларимизнинг ҳар кунини яхши ва осон бўлишига ёрдам берамиз. Биз энг кучли мутахассислар жамоасини етиштирамиз ва қўллаб-қувватлаймиз. Биз ҳар доим ҳаётнинг энг муҳим онларида ёнингиздамиз – миллионлаб аҳоли бахти биз билан.

Энг қимматбаҳо активларимиз бўлмиш – ходимларимизни қўллаб-қувватлаш ва таянч нуқтаси сифатида ҳар бир мижозга ғамхўрлик қилган ҳолда, келажак банкни яратамиз. Аҳоли орзулари ва мустаҳкам бизнес ғояларини амалга оширишда ёрдам берамиз.

5-БОБ. Корпоратив қадриятлар ва ахлоқий меъёрлар

8. Банк қадриятлари бош миссияси билан чамбарчас боғлиқдир, яъни “Мижоз банк учун эмас, банк мижоз учун”. Банк барча муносабатларда қуйидаги корпоратив қадриятларга амал қилади:

касбий маҳорат: банк мижозларга ва ҳамкорларга ходимларнинг малакали бўлишини кафолатлайди. Банк ходимлар касбий маҳоратнинг энг юқори босқичига интилишини қўллаб-қувватлайди ва ривожлантиради;

инновацион ёндашув: банк янги маҳсулотлар ва хизматларни яратади, ишида ижодий ёндашувларга амал қилади, ижобий ўзгаришларга хайрихоҳ ва доимо улар учун очиқ бўлади;

гуруҳ руҳи: гуруҳ – бу умумий мақсад бўлиб, ҳар бир ходимнинг ушбу мақсадга эришишга қўшган бетақрор хиссаси ва касбий маҳоратидир. Банк ходимни умумий мақсадга эришишга қўшган хиссаси учун қадрлайди;

ишончлилиқ: банк фаолиятининг замирида виждонийлик, ҳалоллик, масъулият ётади;

ходимларни ривожлантириш: ходимлар — банкнинг энг қимматбаҳо активларидир. Банк ходимларнинг ўз салоҳиятини рўёбга чиқариши ва ривожланиши учун шароит яратлади;

сифат: тақдим этиладиган хизматлар сифатининг кафолати — Банк ишининг услубидир.

9. Ҳалоллик, диёнатлилик, ҳолислик ва қонуний хатти-ҳаракатларга сўзсиз амал қилиш банк фаолиятини амалга оширишнинг ва жамият ишончини сақлаб қолишнинг зарурий шarti ҳисобланади. Бундай ишонч банк обрўсини сақлаш Кенгаш ва Бошқарув аъзолари, бошқа мансабдор шахслар ва банк ходимлари томонидан ахлоқий меъёрларга қатъий амал қилинишини талаб этади.

10. Банк этикасининг таянч тамойиллари:

ҳалоллик ва инсофлилик;

адолатлилик;

ишга садоқатлилик;

ошкоралик ва киришувчанлик;

касбий маҳорат;

қонунийлик ва масъулият;

ҳалол рақобат;

бозор муносабатларига хос бўлмаган ва қонунга зид усуллар билан устуворликка эришишдан воз кечиш;

келишмовчиликларни музокара ва қонуний йўллар билан ҳал этиш;

шартнома муносабатларни ҳурмат қилиш (уларга амал қилиш), шу жумладан, берилган ваъдага амал қилиш.

11. Банк ўз фаолиятида қуйидагиларга йўл қўймайди:

1) амалдаги қонунчилик, хизмат этикаси ва иш жараёнидаги қадриятларнинг бузилиши;

2) берилган ҳуқуқнинг суистеъмол қилиниши;

3) кимнингдир ҳуқуқлари, қонуний манфаатлари ва кадр-қимматига зарар етказилиши;

4) ноқонуний ва (ёки) ноҳуш тадбирларда, ижтимоий хавфли лойиҳалар ва дастурларда иштирок этиш;

5) мижозлар ва ҳамкорларининг фаолиятига тўғри келмаган, уларнинг хизмат мавқеига таъсир қиладиган маълумотларни тарқатиш ёки шу орқали таҳдид қилиш, банк ишини юритишда ёки қарама-қаршиликларни бартараф қилишда тажовузкорлик қилиш ва ноҳуш услублардан фойдаланиш ёки шу орқали таҳдид қилиш;

- 6) мижозлар ва ҳамкорларига асосланмаган ва қонунчиликда кўзда тутилмаган кафолат ва имтиёзларни бериш;
- 7) банкнинг банк хизматлари бозоридаги мавқеини суистеъмол қилиш;
- 8) рақобат курашида ноқонуний ва (ёки) ноҳуш услублардан фойдаланиш;
- 9) сиёсий, диний, миллий ва бошқа оқимлар таъсири остида фаолият юритиш;
- 10) жамиятда сиёсий барқарорлик, миллатлараро, динлараро ва бошқа муносабатларнинг бузилишига олиб келувчи радикал, экстремистик партиялар ва ҳаракатларга аъзо бўлиш ва/ёки уларни молиявий, маънавий ёки бошқа йўллар билан қўллаб-қувватлаш.

6-БОБ. Акциядорлар билан ўзаро муносабатлар

12. Банк ўз акциядорларига нисбатан қуйидагилар бўйича ўзини масъул деб ҳисоблайди:

1) акциядорларнинг уларга тегишли бўлган акцияларининг миқдоридан қатъи назар, қонунга мос равишда ва корпоратив бошқарув тамойиллари асосида қонуний ҳуқуқларининг таъминланишини кафолатлайди;

2) банк бошқарув органлари ишида максимал даражада ошқораликка эришиш, акциядорларнинг банк фаолияти бўйича қонунчиликда кўзда тутилган тартибда маълумотлар олишга шароит яратиб бериш;

3) акциядорлар мажлиси қарорларида белгиланган вазифаларни сидқидилдан бажаради.

7-БОБ. Мижозлар ва ҳамкорлар билан ўзаро муносабатлар

13. Бизнинг мижозлар ва ҳамкорлар билан муносабатларимиз виждонлилик, ҳалоллик, касбий салоҳият, ўзаро ишонч ва ҳурмат ҳамда мижоз манфаатларининг устунлиги, мажбуриятларнинг бузилмаслиги, зарур маълумотларни тўлиқ ошқор қилиш, суд муҳокамаси олдида музокараларнинг устувор туриши тамойилларига асосланади.

14. Банк мижозларга олий даражадаги стандартлар асосида хизмат кўрсатишга интилади ва бунда ҳар бир мижознинг манфаатларини ҳимоя қилади.

15. Банк ўзининг ҳалол рақобат тарафдори эканлигини ва унинг тамойилларига риоя қилишга содиқлигини эълон қилади ва бунга қатъий амал қилади, жиноий йўл билан олинган даромадларни легаллаштиришга қарши ҳаракатларда фаол иштирок этади.

16. Агар маълумотларни ошқор қилиш Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида кўзда тутилмаган бўлса, банк мижозлари ва ҳамкорларнинг операциялари, ҳисоб рақамлари ва омонатлари ҳақидаги ахборотни ҳамда уларнинг хизмат мавқеига, обрўсига, моддий ва номоддий манфаатларига зарар етказадиган бошқа маълумотларни ошқор қилмайди.

Qish

17. Банк ўз фаолиятини мижозлари ва акциядорлари манфаатларига мувофиқ ҳолда олиб бориб, сиёсий партиялар ва бирлашмаларга нисбатан бетарафлик тамойилларига амал қилади. Ходимлар эса қонун доирасида тузилган ва ҳаракат қилаётган партия, уюшма ва бирлашмаларнинг аъзолари бўлиб, сиёсий фаоллик кўрсатишлари мумкин. Аммо фаоллик банкдан ташқарида бўлиши, банк манфаатларига зид равишда олиб борилмаслиги ёки ходимнинг меҳнат мажбуриятларига қарама-қарши турмаслиги ва иш вақтида амалга оширилмаслиги зарур.

18. Банк аҳолининг барча қатламларини, иқтисодиётнинг барча тармоқларини, мулкчилик шаклининг барча турдаги корхоналарини ва давлат бошқарув институтларини ўз мижозлари сифатида кўради. Банк ҳар бир мижозни унинг сиёсий, диний ва миллий асосларидан қатъи назар ҳимоя қилади.

19. Банк барча операцияларни ўз мижозлари манфаатларига қаратган ҳолда юқори малака асосида виждонан олиб боради, бу билан мижозлар топшириқларини аъло кўринишда ва имкон қадар қисқа муддатларда бажарилишини таъминлайди.

20. Банк ўзидаги мавжуд хизмат кўрсатиш тизимининг имкониятлари, ундаги ўзгаришлар ва такомиллашувлар ҳақида мижозларига ўз вақтида ва тўлиқ маълумотлар бериб боради, хизмат кўрсатишнинг қулай вариантларини тақдим этади (касбий маслаҳатлар беради), банк томонидан уларга етказилиши белгиланган маълумотларнинг керакли ҳажм ва таркибда, тўлиқ ва қулай олишини таъминлайди.

21. Банк тақлиф этилаётган хизматлар сифатини яхшилаш устида доимий равишда ишлайди, юзага келаётган зиддиятлар ва қийинчиликларни ўз вақтида ва диққат билан кўриб чиқади, мижозларнинг эътирозлари ва шикоятларини тезкорлик билан ҳал қилади.

22. Банк ходими мижоз ва ҳамкорлар учун ҳар қандай рискнинг минимал миқдорда бўлиши учун барча чораларни кўради.

23. Банк ходими мижозлар ва ҳамкорларга яширин равишда устуворликни ва имтиёзларни тақдим этмайди.

24. Банк ходими мижозлардан, ҳамкорлардан ва уларнинг вакилларида ёки афилланган шахслардан учинчи шахсларга пул маблағларини қабул қилмайди ва олиб бермайди, шунингдек, учинчи шахслар билан банк ходими сифатида кўрсатаётган фаолияти учун тақдим этилаётган пул мукофотларини олиш ҳуқуқини берувчи шартномаларни тузмайди. Банк ходими ноқонуний даромад сифатида баҳоланиши мумкин бўлган ҳар қандай тўловлардан ўзини тийиши шарт. Бундай тўловлар банк ишининг барча қоида ва тамойилларига қаршидир.

25. Банк ходими амалга оширган фаолияти учун мулк ва хизматларни меҳнат ҳақи олишга ҳуқуқ берувчи шартномалар тузмайди.

26. Банк ходими мижозлар, ҳамкорлар, уларнинг вакиллари ёки афилланган шахслардан ўзи учун ёки учинчи шахс учун ҳар қандай шаклдаги совғаларни, мулк ва хизматларни қабул қилмайди ҳамда етказиб бермайди.

Qinil

27. Банк ходими агар унинг хизмат мажбуриятида кўзда тутилмаган бўлса, банк номидан, банк тизими номидан мижоз ва ҳамкорларни текшириш ҳамда уларга баҳо беришга ҳақли эмас.

8-БОБ. Давлат ҳокимияти ва маҳаллий ўзини ўзи бошқариш органлари вакиллари билан ўзаро муносабатлар

28. Банк ўз зиммасига қуйидаги мажбуриятларни олади:

1) давлат органлари билан ўзаро муносабатларни фуқаролар фаровонлиги, жамият ва давлат манфаатларига қаратилган ишларда ҳамфикрлилик асосида қуриш;

2) давлат органларининг амалдаги қонунчилик меъёрлари асосидаги талабларини тўлиқ ва ўз вақтида бажариш;

3) давлат, шу жумладан, суд органлари қарорларини қабул қилишга таъсир қилишнинг ноқонуний ёки ахлоқсиз усулларида ва воситаларидан фойдаланишга уринишларини йўқ қилиш.

9-БОБ. Рақобатчилар билан ўзаро муносабатлар

29. Банк эркин рақобатни қўллаб-қувватлайди ҳамда рақобатчилари билан ўзаро муносабатларини ҳалоллик ва ўзаро ҳурмат тамойили асосида қуради, жиноий йўл билан топилган даромадларни легаллаштиришга қарши ҳаракатларда фаол иштирок этади.

30. Банк бошқа кредит ташкилотларига нисбатан дўстона муносабатда бўлади, уларнинг ишбилармонлик обрўсига зарар етказувчи ҳамда фаолиятини асоссиз танқид қилувчи ҳаракатлардан ўзини тияди.

31. Рақобатчилар билан ўзаро муносабатларда баҳс-мунозара ва келишмовчиликлар юзага келганда банк музокара ва муроасага келиш йўлини топишни афзал билади.

10-БОБ. Банкнинг ўз ходимлари билан муносабатлари

32. Банк ўз ходимлари билан тузган меҳнат шартномасига мувофиқ, уларга иш ҳақи ва унга тенглаштирилган тўловларни амалга оширади. Шунингдек, ходимларнинг меҳнатини рағбатлантиради, иш фаолиятида эришган натижаларини мукофотлайди, кўп йиллик хизматлари учун қўшимча ҳақ тўлайди.

33. Банкнинг ходимлари билан ўзаро муносабатлари узоқ муддатли ҳамкорлик, юксак ҳурмат ва икки томонлама мажбуриятларни сўзсиз бажариш тамойиллари асосига қурилади.

34. Банк ходимлар билан бўладиган муносабатларида ўзаро ҳурмат қилиш, амалдаги қонунчиликка мос равишда ходимларнинг ҳуқуқ ва жавобгарлик мувозанатини таъминлайди.

35. Банк ўзининг кадрлар потенциалини ривожлантиришга ҳамда жамоанинг самарали ишлашини ташкил этишга ўзининг узоқ даврга мўлжалланган барқарор ривожланиш асоси сифатида қарайди. Банкнинг корпоратив маданиятини такомиллаштириш, ходимларнинг масъулияти ва мустақиллигини ошириш, ҳар бир ходимда банк миссияси, унинг олдида турган стратегик вазифаларни бажаришга алоқадорлик ҳиссини пайдо қилишга қаратилган.

36. Банк учун мураккаб вазифалар мажмуасини ҳал этишга қодир, ўз касбининг усталаридан иборат жамоани шакллантириш муҳим аҳамиятга эга. Ҳар бир ходим жамоа аъзоси ҳисобланади, ҳар бир ходимнинг иши умумий ишга қўшилган ҳисса деб қаралади. Банк фаолиятининг муваффақияти ҳар бир ходимнинг касб маҳорати, виждони ва ишининг сифатига боғлиқдир.

37. Ҳар бир ходим ўз фаолиятида лавозим мажбуриятларидан келиб чиқиб қарор қабул қилади ва белгиланган маъсулият доирасида жавоб беради. Банк касбий тайёргарлик стандартларини жорий этиш асосида ходимларнинг жавобгарлиги ва мустақиллигини оширишга шахсий таркибни мотивациялашнинг муҳим омили сифатида қарайди.

38. Банк ҳар бир ходимига ўз ижодий қобилиятларини ривожлантиришга ва қўллашга, касбий тайёргарлик даражасини оширишга алоҳида шароит яратиб беришга интилади. Банк раҳбарияти банкни бошқариш тизимини ва бизнес жараёнларини такомиллаштиришга йўналтирилган ходимлар ташаббусини тақдирлайди.

39. Банк меҳнатга ҳақ тўлаш ва рағбатлантириш тизимини ходимларнинг ўз меҳнатида юқори натижаларга эришишидаги асосий мотивациялардан бири сифатида қарайди ва иш ҳақи даражасини банк тизимидаги ўртача кўрсаткичдан юқори даражада ушлаб туришга ҳамда меҳнатнинг пировард натижаларига мос келишига интилади.

40. Банк ходимлар саломатлигини муҳофаза қилиш ва уларнинг меҳнат хавфсизлигини таъминлаш масалаларига доимий эътибор қаратади. Ишга қабул қилишда касбий сифатларга алоқадор бўлмаган сиёсий, диний, миллий ва бошқа асосларда камситилишга йўл қўймайди.

41. Банк инсон кадр-қимматини ҳар қандай шаклда ва ҳар қандай воситалардан фойдаланиб, ҳақоратланишига йўл қўймайди.

42. Инсонни ҳақоратловчи ва камситувчи ҳар қандай хатти-ҳаракат тўғрисида ходим корпоратив этика ва коррупцияга қарши курашиш комиссиясига мурожаат қилиши мумкин. Шунингдек, банк ходимлари иш вақтида мижозларга, ҳамкасбларига нисбатан ҳақоратловчи ва камситувчи ҳар қандай хатти-ҳаракатларни амалга ошириши тақиқланади.

43. Банк ходимлари банкдаги техника, нусха кўчириш машинаси, принтерлар, канцелярия анжомлари, интернет, алоқа воситалари, ахборот ва тармоқ ресурсларидан шахсий мақсадларда фойдаланмасликлари керак. Банк Кодекснинг ушбу бандини ходимлар томонидан бажарилишини назорат қилиш учун махсус хизмат ва органлар тузишга ҳақлидир.

Amel

44. Банк ходимлари банк ва миждоз манфаатини ўз манфаатларидан юкори тутиш принципларига риоя қилишга маждурдирлар.

45. Банк ходимлари бир вақтнинг ўзида бошқа иш жойларида ишлашлари, хусусий тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланишлари, учинчи шахс учун алоҳида иш ёки буюртмани бажаришлари тавсия этилмайди. Бундай фаолият ходимларнинг банкдаги меҳнат вазибаларини бажаришга ҳалакит бериши ёки қарама-қаршилиққа дучор қилиши мумкин.

46. Банк ходими бошқа ташкилотга ишга ўтиш учун таклиф олганда ёки бошқа сабаблар билан ишдан кетишига қарор қабул қилганда зудлик билан бевосита раҳбарига ҳабар етказиши шарт.

47. Банк ходими банк ҳамда унинг таркибий тузилмалари хизмат мажбурига, шунингдек, бошқа номоддий ёки моддий манфаатларига зарар келтириши мумкин бўлган ҳолатларнинг пайдо бўлишига йўл қўймайди.

48. Банк рискларни бошқариш маданиятини ривожлантиришни тақдирлайди. Банк ходими ўз хизмат вазибаларини бажариш чоғида вужудга келиши мумкин бўлган рискларга алоҳида эътибор қаратади. Банк ходими банк учун зарар келтирувчи рисклар пайдо бўлганида ўзининг бевосита раҳбарига ва банк рискларини бошқариш бўйича ходимларга ахборот беради.

49. Банк ходимлари банк фаолияти самарадорлигини таъминлаш мақсадида ишга қабул қилиш ва хизмат лавозимларига қўтариш ҳолатларида таниш-билишлари ва қариндош-уруғларига ёрдам беришдек салбий омиллардан воз кечади.

50. Банк кадрларни танлаш, уларни юкори лавозимга қўтаришда касб маҳорати, компетенцияси, тажриба ва салоҳиятига алоҳида аҳамият қаратади.

51. Банк ходими хизмат маълумотларини ўз ичига олган барча қайдномаларни қонунчилиққа, ушбу Кодексга, банкнинг ички ҳужжатларига тўлиқ мос келадиган ҳолатда юритади ва сақлайди. Банк ҳақидаги ман қилинган хизмат ахборотларини ошкор этмайди ва таркатмайди, шунингдек, хизмат ахборотларидан шахсий мақсадларда ёки ўзининг аффилиланган шахслари манфаатлари йўлида фойдаланмайди.

52. Хизмат вазибаси бўйича банк ахборотларини олиш имконига эга шахслар хизмат сирини ошкор қилгани учун қонунда қўрсатилган тартибда жавобгарлиққа тортилади.

11-БОБ. Корпоратив услуб

53. Банк ходими мулоқотнинг даражаси, тури ва усулидан қатъий назар мулоим, ҳайрихоҳ, бошқаларга тушунувчан ва тушунарли бўлишлари керак. Ходим миждозлар, ҳамкорлар ва бошқа шахслар у билан мулоқот пайтидаги қўполлик фактларига сабр-қаноатлилиқни намоён қилиши керак.

54. Банк ходими меҳнат интизомига қатъий риоя қилади. Меҳнат интизомини бузишга олиб келувчи вазиятлар юзага келса, бу ҳақда бевосита раҳбарга маълумот беради. Ходим бундай вазиятларнинг юзага келмаслиғига интилади.

Handwritten signature

55. Банк ходими кийинишда банк имижига мос келувчи, банкнинг ички хужжатларида белгиланган хизмат услубига риоя қилишга мажбурдир. Банк ходимининг кийиниш услуби одми (яъни бир хил рангда) ҳамда иш услубига монанд (яъни классик), кийим тоза, дазмолланган, танланган пояфзал ходимнинг кийимига мос бўлиши лозим.

Банк ходимининг ташқи кўриниши ўта кўзга ташланувчи ёки пала-партиш бўлмаслиги керак. Банк ходими томонидан кийинишдаги хизмат услубига риоя қилинмаслиги меҳнат интизомини бузиш ҳисобланади ва у интизомий чора кўришга олиб келади.

Эркак ходимлар қуйидаги талабларга риоя этишлари лозим:

кийинишда жинси, майка, калта шим ва спорт кийимларидан сақланиш;

кўйлакни шимдан чиқарган ҳолда киймаслик;

крэсовка ва бошқа ҳордиқ учун мўлжалланган пояфзал киймаслик;

яланг оёққа ёки оёқ тўпиғидан паст калта пайпоқ билан пояфзал киймаслик;

сочлар эътиборни тортадиган даражада узунлик ва шаклга эга бўлмаслиги лозим, соқоли доимо олинган бўлиши керак;

ходим доимо костюм, галстук, ва оч рангли кўйлак кийиши лозим. Ёз вақтида (июнь-август ойларида) пиджак ва галстук киймасликка йўл қўйилади;

музокаралар вақтида, йиғилиш ва бошқа расмий тадбирларда қатнашиш учун кийиниш услуби - костюм, галстук ва оч рангли (ёки бошқа оч рангдаги) кўйлақдан иборат бўлиши лозим.

Аёл ходимлар қуйидаги талабларга риоя этишлари лозим:

бўяниш ўта ёрқин бўлмаслиги, соч турмаги ораста бўлиши ва бошқаларнинг эътиборини тортмаслиги;

кийинишда жинси, майка, калта шим ва спорт кийимларидан сақланиш;

узунлиги тиззадан юқори бўлган жуда қисқа юбкалардан, очик услубдаги блузка ва футболкалардан, енгининг узунлиги 10 сантиметрдан кам, юпка матодан тикилган ва эътиборни тортувчи декольте туфайли қорин ва бел очик қолиши мумкин бўлган кийимлардан ва ранглардан, меъёрдан ортиқча зебу-зийнат ва тақинчоклар тақишдан сақланиш;

крэсовка ва бошқа ҳордиқ учун мўлжалланган пояфзал киймаслик.

Банк биноларини кўриқлаш ва ички хавфсизлиги таъминловчи ходимлар кўк рангли кўйлак, қора ёки тўқ кўк рангдаги галстук тақиш, қора ёки тўқ кўк рангдаги шим кийишлари, ҳаво совуқ бўлган вақтда тўқ рангдаги костюм ёки свитер кийишлари мумкин.

Банкнинг хизмат кўрсатувчи ходимлари компанияда белгиланган намунадаги иш кийимларидан фойдаланишлари керак. Компанияда ифлос ёки йиртиқ кийим кийиш мумкин эмас.

Handwritten signature

56. Банк ходими иш вақтида спиртли ичимликлар, гиёҳванд ва токсик моддалар истеъмол қилиши, шунингдек улар таъсирида ишга келиши қатъиян тақиқланади.

57. Банк ходимлари соғлом турмуш тарзига риоя қилиши, ўз саломатлигига эътиборда бўлиши ҳамда иш вақтидан ташқарида мунтазам равишда спорт билан шуғулланиши талаб этилади.

12-БОБ. Банк ва унинг тузилмаси

58. Банк кенг филиаллар тармоғига, яъни вилоят, туман (шаҳар) филиалларига эга кредит ташкилотидир. Банк ва унинг филиаллари, шохобчалари ҳамда унга бўйсунувчи тузилмалар қандай масофада ва қаерда жойлашишидан қатъи назар банкнинг миссияси ва корпоратив қадриятлари орқали бирлашади.

59. Банкнинг марказий аппарати, вилоят, туман (шаҳар) филиаллари, шунингдек, унга бўйсунувчи тузилма ходимлари банк имижини сақлаш учун жавобгардир.

13-БОБ. Ҳисоб ва ҳисобот

60. Банк ва унинг таркибий тузилмалари банк операциялари тўғрисидаги маълумотларни бухгалтерия ҳисоби ва ҳисоботларида тўлиқ, аниқ ва ишончли акс этишини ва ҳисоботларнинг шаффофлигини таъминлайди.

61. Банк барча операцияларни амалдаги қонунчиликка асосланган бухгалтерия ҳисоби ва ҳисоботи талабларига ҳамда молиявий ҳисоботларнинг халқаро стандартларига мос равишда акс эттиради, шу жумладан, бирламчи бухгалтерия ҳисобида қалбаки ҳужжатларни расмийлаштиришга ва ишончсиз бухгалтерия ўтказмаларини амалга оширишга йўл қўймайди.

62. Банк ходими бухгалтерия ҳисоби ва ҳисоботларини юритиш тамойилларининг бузилиши, шунингдек, пул маблағларини талон-тарож қилиш ҳамда ҳисобга олинмаган банк мулки тўғрисида маълумотга эга бўлганда бу ҳақда зудлик билан бевосита раҳбарига, банк ички назорат хизматига, зарур ҳолларда банк Бошқаруви ва Кенгашига хабар бериши шарт.

14-БОБ. Маълумотни ошкор қилиш

63. Банк ўз фаолияти тўғрисидаги маълумотни ошкор қилишда Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига асосланади. Банкнинг ошкора иш юритиши ҳамда банк манфаатларига риоя қилиш ва маълумотларнинг махфийлиги ўртасидаги мувозанатни сақлаш тамойилига амал қилинишини таъминлайди.

64. Банк ходими банк сирига, тижорат сирига, бизнес этикетига, ходимларни иш ҳақи ва моддий рағбатлантириш тизимига оид маълумотларнинг сир сақланишини таъминлайди, шунингдек бошқа ходимларнинг иш ҳақи ва моддий рағбатлантириш тизимига оид маълумотлари билан қизикмайди.

Handwritten signature

65. Мижоз ва ҳамкорларга тақдим этилаётган маълумотнинг ҳажми Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига, ушбу Кодексга ва банкнинг ахборот сиёсатига мувофиқ, кўрсатилаётган банк хизматлари туридан келиб чиқиб белгиланади.

66. Банк мижозлари ва ҳамкорлар ўзларининг тадбиркорлик ҳамда бошқа фаолиятлари тўғрисидаги маълумотлар, шунингдек, уларнинг банк мижозлари эканлиги тўғрисидаги маълумот ҳам махфий ҳисобланиб, бу маълумотлар ошкор этилмаслигига ишонч ҳосил қилишлари керак. Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида кўзда тутилган ёки мижоз ва ҳамкорнинг сўровига кўра, улар билан тузилган шартномага зид келмаган ҳолатларнинг ошкор этилиши бундан мустасно.

67. Хизмат маълумотлари, шу жумладан, банк ходимлари, ички тузилма, операциялар тартиби ҳамда молиявий операциялар ҳақидаги маълумотлар оммабоп маълумотлардан ташқари махфий ҳисобланади, банк ходими махфий маълумотни ошкор қилмаслик ҳақида ёзма равишда мажбурият олади.

15-БОБ. Банк акциядорлари, мижозлари, ҳамкорлари ва ходимларини ҳимоя қилиш

68. Банк акциядорлари, мижоз ва ҳамкорлари ҳамда ходимларини иш вақтида ва иш жойида хавфсизлигини таъминлаш банк фаолиятининг ажралмас қисмидир. Банк мижозлар, ҳамкорлар ва ходимларни ҳимоя қилишнинг ишончли тизимини яратишга йўналтирилган барча чораларни кўради.

69. Банк акциядорлари, мижоз ва ҳамкорлари ҳамда ходимларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш учун барча имкониятларини сафарбар этади.

70. Банк ходимлари банкнинг моддий ва номоддий қимматликларининг сақланиши ҳақида ғамхўрлик қилиши шарт. Банк ходими банкка бевосита етказилган ҳақиқий зарарни тўлаши шарт. Бевосита етказилган ҳақиқий зарар деганда банкнинг мавжуд мол-мулки (шу жумладан, банк учинчи шахслардан ижарага олган мол-мулк) амалда камайганлиги ёки яроқсиз ҳолатга келганлиги, шунингдек, иш берувчининг ортиқча тўловлар қилиш зарурати тушунилади. Банк ходими банкка бевосита етказилган ҳақиқий зарар учун ҳам, банк бошқа шахсларга етказилган зарарни тўлаши натижасида келиб чиққан зарар учун ҳам моддий жавобгар бўлади.

71. Банк ходими бошқа ходимлар, мижоз ва ҳамкорлар ҳамда бошқа учинчи шахсларнинг давлат ва жамиятга, шунингдек, банкнинг ўзига нисбатан амалга оширилган ҳар қандай ноқонуний ҳаракатларнинг олдини олишда фаол қатнашади.

72. Банк ходими жиноий йўл билан топилган даромадларни легаллаштириш ва терроризмни молиялаштиришга қарши ҳаракатларда амалдаги қонун ҳужжатлари талабларига сўзсиз риоя қилади.

73. Банк ходими ахлокий ва ҳуқуқий меъёрларни бузувчи фаолият билан шуғулланмайди.

74. Банк ходими банкнинг хизмат мавқеига, бошқа моддий ва номоддий манфаатларига, мижоз ва ҳамкорларига зарар келтиришга қаратилган ҳар қандай фаолиятга чек қўяди.

75. Банк ходими бошқа ходимлар, мижоз ва ҳамкорлар томонидан банк ичида ёки ташқарисида шубҳали ҳаракатлар режалаштирилаётган, амалга оширилаётган ёки амалга оширилган бўлса, умумэътироф этилган тамойиллар ва ҳалқаро ҳуқуқ меъёрлар, Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги, шунингдек, ушбу кодекс ёки банкнинг бошқа ички ҳужжатларига мувофиқ бу ҳақда бевосита раҳбарига ва банкнинг тегишли бўлинмаларига зудлик билан хабар бериши шарт.

16-БОБ. Коррупцияга қарши курашиш чора-тадбирлари

76. Банк ходимлари мижозларга хизмат кўрсатишда таниш-билишчиликка, қариндош-уруғчиликка, сансалорлик ҳолатларига йўл қўймайди, ўз манфаатларини мижоз манфаатларидан устун қўймайди, мижознинг қонуний иши (талаби)ни тез ва сифатли бажариб беришга чин қўнгилдан ҳаракат қилади.

Кўрсатган хизматлари учун мижозлардан совғалар, моддий қимматликлар, пора шаклида пул маблағлари, мулк кўринишидаги қимматликлар каби моддий рағбат олиши ёки манфаат кўриши тақиқланади.

77. Банк ходимлари томонидан Ўзбекистон Республикасининг “Коррупцияга қарши курашиш тўғрисида”ги Қонуни талабларига риоя этилади, коррупция (таъмагирлик) ҳолатларига йўл қўйилмайди ҳамда бошқа коррупция ҳолатларидан хабардор бўлганда ушбу ҳолатни иш берувчи маълум қилади.

78. Банк ходимлари мансаб ёки хизмат мажбуриятларини бажариш чоғида манфаатлар тўқнашувига ва/ёки Банк фаолиятида риск ҳодисаларига олиб келадиган ёки олиб келиши мумкин бўлган шахсий манфаатдорликка йўл қўймайди, бундай ҳолатлар маълум бўлган тақдирда бу ҳақда ўз вақтида ўрнатилган тартибда Банк раҳбарияти ҳамда тегишли таркибий тузилмаларига ёзма хабар беради.

79. Ходим иш фаолиятида коррупция, манфаатлар тўқнашувига, Банк фаолиятида риск ҳодисаларига олиб келадиган ёки олиб келиши мумкин бўлган ҳолатларидан хабардор бўлиб, қасддан ёки тушунмаган ҳолда бу ҳақда белгиланган тартибда бевосита раҳбари ёки ушбу соҳа учун масъул бўлган Комплаенс назорат департаментига ёки банк Бошқарувига хабар бермаганлиги ҳолатининг аниқланиши юзасидан ходимга амалдаги қонунчиликка асосан интизомий жиноий жазо чоралари қўлланилади.

Банк ходимлари коррупция ҳолатларига қарши курашиши ва уларнинг профилактикасига фаол қўмаклашиши шарт.

80. Банк томонидан ходимларнинг коррупцияга қарши курашиш соҳасидаги ҳуқуқий саводхонлиги, шу жумладан, ҳуқуқий билим даражасини оширишга доир зарурий чора-тадбирлар қўрилади.

Оқиб

Ходимларни ўқитиш ва малакасини ошириш департаменти томонидан коррупциянинг олдини олиш бўйича Халқ банки ходимларига семинар-тренинглар ташкил этилади ва тест саволлари асосида уларнинг ушбу соҳадаги билимлари баҳолаб борилади.

17-БОБ. Кодексда назарда тутилган меъёр, талаб ва қоидаларга риоя қилинишини назорат қилиш ва унинг бажарилиши учун жавобгарлик

81. Мазкур Кодексдаги қоидалар, кўрсатмалар, талаблар ва тавсияларнинг бажарилиши банкнинг барча бошқарув органлари, мансабдор шахслар ва ходимлар учун мажбурийдир.

82. Мазкур Кодексдаги қоидаларга банкнинг мансабдор шахслари ва ходимлари томонидан қатъий риоя қилинишини назорат қилиш бўйича ваколатлари Банк бошқаруви ҳамда Кодекс учун масъулларига юклатилади.

83. Назоратни амалга ошириш қуйидагиларни назарда тутди:

- 1) мавжуд маълумотлар асосида манфаатлар зиддиятини келтириб чиқарувчи битимлар ва бошқа операцияларни кузатиб бориш;
- 2) мансабдор шахслар ва банк ходимлари томонидан ушбу кодекс бандларининг бузилиши фактлари юзасидан хизмат текширувлари ўтказиш;
- 3) олинган маълумотларнинг махфийлигини сақлаш;
- 4) ушбу кодекс бандларига амал қилинишининг назоратини таъминлашга қаратилган бошқа ҳаракатлар.

84. Ушбу кодексга риоя қилмаганларга нисбатан интизомий чора кўрилади. Кодекснинг мазмуни ва бошқа қоидаларини ходимлар эътиборига етказиш ишига совуққонлик билан муносабатда бўлиш ҳолати ҳам қоидабузарлик саналади.

85. Банк бошқаруви кодекс қоидаларига риоя этилишини назорат қилиш бўйича комиссия таркибини ва регламентини тасдиқлайди. Комиссия кодексда назарда тутилган қоидаларга риоя қилмаслик ҳолатлари юзасидан жазога тортиш масалаларини ўз регламенти асосида амалга ошириб боради.

86. Кодекс қоидаларига риоя қилмаслик бўйича қуйидаги чоралар кўрилиши мумкин:

- огоҳлантириш (оғзаки ёки ёзма);
- меҳнат конунчилигига биноан интизомий жазо чорасини қўллаш;
- келтирилган зарарни қоплаш бўйича тавсиялар бериш.

18-БОБ. Одоб-ахлоқ қоидалари

87. Ушбу “Ўзбекистон Республикаси акциядорлик тижорат Халқ банки ходимларининг одоб-ахлоқ қоидалари” (кейинги ўринларда Одоб-ахлоқ қоидалари) эгаллаб турган лавозимидан қатъи назар банкнинг таркибий тузилмалари, вилоят, туман (шаҳар) филиаллари ходимларининг (кейинги ўринларда банк ходимлари деб аталади) касбий одоб-ахлоқининг умумий принциплари ва хизматдаги хулқ-атворининг асосий қоидалари йиғиндисидан иборатдир.

88. Одоб-ахлоқ қоидалари ҳуқуқбузарликларнинг олдини олиш ҳамда уларнинг содир этилиш сабаб ва шарт-шароитларини бартараф этиш, банк ходимларини юксак ҳуқуқий онг — Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, қонунлари ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларига, фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликларига қатъий риоя қилиш руҳида тарбиялашга йўналтирилган.

89. Банк ходимлари қонун ҳужжатлари ва Одоб-ахлоқ қоидалари талабларига риоя этишлари шарт.

Одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этиш ходимларнинг касбий фаолиятини ва хизматдаги хулқ-атворини баҳолаш мезонларидан бири ҳисобланади.

90. Банкка ишга кираётган шахслар Кадрлар департаменти томонидан Одоб-ахлоқ қоидалари билан имзо қўйдирган ҳолда таништирилади.

91. Банк ходимлари қуйидагиларга мажбур:

- 1) хизмат вазифаларини бажаришда давлат манфаатларига қатъий риоя этиш;
- 2) ўз хизмат вазифаларини виждонан, юксак касбий даражада бажариш;
- 3) юқори давлат органлари ва мансабдор шахсларининг ўз ваколатлари доирасида қабул қилган қарорларини (топшириқларини) ўз вақтида ва сифатли бажариш;
- 4) ўз фаолиятини қонун ҳужжатларида ва ички ҳужжатларда белгиланган лавозим ваколатлари доирасида амалга ошириш;
- 5) 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;
- 6) ўз хизмат вазифаларини бажаришига тўсқинлик қилувчи бирор-бир шахсий, мулкӣ ва бошқа манфаатларнинг таъсири билан боғлиқ бўлган ҳатти-ҳаракатларга барҳам бериш;
- 7) норматив-ҳуқуқий ҳужжат ва идоравий ҳужжатларда белгиланган чеклашлар ва тақиқларга риоя қилиш, ўз хизмат вазифаларини оғишмай бажариш;
- 8) ўз хизмат фаолиятига бирор-бир таъсир кўрсатиш имкониятига барҳам бериш;
- 9) 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 қўмаклашиш;

10) ўзларининг хизмат вазифаларини виждонан бажаришда шубҳа пайдо қилиши мумкин бўлган хулқ-атвордан ўзини тийиш, шунингдек, ўз обрўсига ёки банкнинг нуфузига зарар етказишга қодир бўлган вазиятларнинг олдини олиш;

11) хизмат мавқеидан банк, бошқа ташкилотлар, уларнинг мансабдор шахслари, шунингдек, фуқаролар фаолиятига ноқонуний таъсир кўрсатиш учун фойдаланмаслик;

12) банкда хабарларни ва хизмат ахборотларини тақдим қилишнинг белгиланган қоидаларига риоя этиш.

92. Сиёсий, иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқлик, шунингдек, шахсий важлар ва бошқа субъектив сабаблар ходимларнинг қонун ҳужжатлари талабларини ва Одоб-ахлоқ қоидаларини бузиши учун асос бўла олмайди.

93. Раҳбар ўзига бўйсунувчи ходимларга нисбатан юқори савияли, софлик ва адолатда ўрнатилган бўлиши, банкда ёхуд унинг таркибий тузилмаси ёки филиалида соғлом маънавий-психологик муҳит шаклланишига, ходимларнинг ривожланиши ва касбий ўсишига қўмаклашиши лозим.

Раҳбар бўйсунувчи ходимлардан уларнинг хизмат вазифалари доирасига кирмайдиган топшириқларни бажаришини талаб қилмаслиги, шунингдек, қонунга ҳилоф ҳатти-ҳаракатларни содир этишга ундамаслиги керак.

Раҳбар кадрларни таниш-билишчилик, қариндош-уруғчилик, маҳаллийчилик 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 катъий равишда олдини олиши лозим.

Раҳбар манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш ва уларни тартибга солиш юзасидан чора-тадбирларни ўз вақтида амалга ошириши, коррупциянинг олдини олиш чораларини кўриши, ходимларни самарали бошқариши, ўзига ишониб топширилган мулкка ва молиявий маблағларга эҳтиёткорлик ва тежамкорлик билан муносабатда бўлиши шарт.

Раҳбар ўзига бўйсунувчи ходимларнинг хизматдаги хулқ-атвори принциплари ва қоидаларини бузаётган ҳатти-ҳаракатларига (ҳаракатсизлигига) қарши чоралар кўрмаганлиги учун жавоб беради.

94. Банк ходимлари ўзларининг хизматдаги хулқ-атвори, жамоада бошқа ходимлар билан ўзаро ишчанлик ва амалий ҳамкорлик қарор топишига даъват этилган.

Банк 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 асоссиз психологик ва жисмоний таъсир кўрсатиш ҳолатларига йўл қўймаслиги керак.

Хизмат вазифаларини бажариш чоғида иш шароитлари ва хизмат тадбирларининг шаклига боғлиқ ҳолда ходимларнинг ташқи кўриниши фуқароларнинг банкга нисбатан ҳурмат билан муносабатда бўлишига ёрдам бериши, умумий қабул қилинган иш услубига мувофиқ бўлиши, улар расмийлиги, вазминлиги ва тартиблилиги билан бошқалардан ажралиб туриши керак.

95. Банк ходимлари хизматдан ташқари вақтда умумий қабул қилинган одоб-ахлоқ нормаларига риоя этишлари, ғайриижтимоий ҳатти-ҳаракатлар содир этмасликлари лозим.

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

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

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

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

Манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги тўғрисидаги маълумотни олган раҳбар уни бартараф қилиш бўйича ўз вақтида чоралар кўриши шарт.

Банк раҳбарлари шахсни 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 таъкиб қилинишига йўл қўймаслигини таъминлаши керак.

97. Банк ходимлари ўз хизмат вазифаларини зарур даражада бажаришига ёки уларга зарар етказиши мумкин бўлган фаолиятни амалга оширмаслиги керак.

Банк ходимлари ҳар қандай ҳолатларда ҳам ўз хизмат мавқеидан мумкин бўлмаган шахсий фойдани олишга йўл қўймаслиги зарур.

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

98. Банк ходими лавозимга тайинланаётганда ва хизмат вазифасини бажараётганда ўз хизмат вазифасини зарур даражада бажаришига таъсир кўрсатадиган ёки таъсир кўрсатиши мумкин бўлган шахсий манфаатдорлигининг мавжудлиги ёки мавжуд бўлиши имконияти тўғрисида маълум қилиши шарт.

99. Банк ходими томонидан Одоб-ахлоқ қоидаларининг бузилиши қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгарликка тортиш учун асос бўлиши мумкин.

100. Банк ходими томонидан Одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этилиши ходимларни баҳолашда, аттестациялар ўтказишда, юқори ва бошқа лавозимларга тайинлаш учун кадрлар захирасини шакллантиришда ҳисобга олинади.

101. Ушбу Одоб-ахлоқ қоидалари нормаларининг бузилишлари Корпоратив этика ва коррупцияга қарши курашиш комиссияси томонидан кўриб чиқилади.

102. Корпоратив этика ва коррупцияга қарши курашиш комиссияси банкнинг таркибий тузилмалари ходимларидан тузилади. Корпоратив этика ва коррупцияга қарши курашиш комиссияси мақсади, вазифалари, функциялари, ҳуқуқлари, жавобгарлиги ва унинг фаолиятини ташкил этишнинг бошқа масалалари банк Бошқаруви томонидан тасдиқланган Корпоратив этика ва коррупцияга қарши курашиш комиссияси тўғрисидаги Низомда белгиланади.

103. Одоб-ахлоқ қоидаларининг бузилиш ҳолатларини Корпоратив этика ва коррупцияга қарши курашиш комиссияси томонидан кўриб чиқиш натижалари бўйича интизомий ёки бошқача тарздаги қоида бузилишларининг мавжудлиги тўғрисида хулоса чиқарилади. Айни вақтда банк раҳбарининг кўриб чиқишига қоидалар бузилишини содир этган банк ходимини жавобгарликка тортиш тўғрисида таклиф киритилади. Йўл қўйилган қоида бузилиш характерини ҳисобга олган ҳолда, Корпоратив этика ва коррупцияга қарши курашиш комиссияси банк ходимига нисбатан Одоб-ахлоқ қоидаларининг бузилишига йўл қўймаслик тўғрисидаги огоҳлантириш билан чекланиши мумкин.

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

19-БОБ. Яқуний қоидалар

105. Ушбу кодекс ва қоидалар банк Бошқаруви томонидан тасдиқлаган санадан бошлаб кучга киради. Кодекс ва қоидаларга ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш банк Бошқарувининг қарорига асосан амалга оширилади.

106. Банк ўз фаолиятини акциядорлар, кредиторлар, миждозлар, ҳамкорлар ва контрагентлар манфаатларидан келиб чиққан ҳолда ушбу кодекс ва қоидаларга мувофиқлаштиради ва бу бўйича доимий мониторинг олиб боради.

107. Банк мазкур кодекс ва қоидаларни такомиллаштириб боради ва унинг Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги, Банк Устави, шунингдек, халқаро корпоратив амалиётда шаклланган корпоратив хатти-ҳаракат стандартларининг ўзгаришига қараб қайта кўриб чиқади.

Банкнинг ички меъёрий ҳужжати лойиҳаси юзасидан ҲУҚУҚИЙ ХУЛОСА

12 май 2021 йил

Тошкент шаҳри

Ички меъёрий ҳужжат киритилган вақт:

2021 йилнинг 11 май куни.

Ички меъёрий ҳужжат лойиҳасини киритган ва тайёрлаган масъул таркибий бўлинма раҳбари:

Ходимлар ва репутация rischi бошқармаси бошлиғи О.Болтаев

Ички меъёрий ҳужжатнинг номи:

Ўзбекистон Республикаси акциядорлик тижорат Халқ банкнинг Корпоратив этика кодекси ва одоб-ахлоқи қоидалари лойиҳаси.

Хулоса тақдим этилишидан мақсад:

Тақдим қилинган ички меъёрий ҳужжатлар амалдаги қонунчилик ва Ўзбекистон Республикаси Марказий банки томонидан қўйилган талабларига мувофиқ ҳолда расмийлаштирилишини таъминлашдан иборатдир.

Мазкур хулоса Ўзбекистон Республикасининг "Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида"ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 9 октябрдаги "Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идоралар меъёрий ҳужжатларининг қонунийлигини таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида"ги 469-сонли қарори, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2014 йил 28 февралдаги 2565-сон билан давлат рўйхатига олинган "Идоравий норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тайёрлаш ва қабул қилиш" Қоидалари ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 5 апрелдаги 916-сон билан давлат рўйхатига олинган "Марказий банк томонидан тижорат банкларининг ички меъёрий ҳужжатларига қўйиладиган талаблар тўғрисида"ги Низом талаблари асосида тайёрланган.

Ўзбекистон Республикаси акциядорлик тижорат Халқ банкнинг Корпоратив этика кодекси ва одоб-ахлоқи қоидалари лойиҳаси 19 боб 107-банддан иборат бўлиб, ундаги боблар қуйидаги йўналишларга ажратилган:

- умумий қоидалар;
- корпоратив этика кодексининг мақсад ва вазифалари;
- корпоратив этика кодексининг тадбиқ этилиш соҳалари;
- банк миссияси;
- корпоратив қадриятлар ва ахлоқий меъёрлар;
- акциядорлар билан ўзаро муносабатлар;
- миждозлар ва ҳамкорлар билан ўзаро муносабатлар;
- давлат ҳокимияти ва маҳаллий ўзини ўзи бошқариш органлари вакиллари билан ўзаро муносабатлар;
- рақобатчилар билан муносабатлар;
- банкнинг ўз ходимлари билан муносабатлари;
- корпоратив услуб;
- банк ва унинг тузилмаси (структураси);
- ҳисоб ва ҳисобот;
- маълумотни ошқор қилиш;
- банк акциядорлари, миждозлари, ҳамкорлари ва ходимларни ҳимоя қилиш;
- коррупцияга қарши курашиш чора-тадбирлари;
- кодексда назарда тутилган меъёр, талаб ва қоидаларга риоя қилинишини назорат қилиш ва унинг бажарилиши учун жавобгарлик;
- одоб-ахлоқ қоидалари;

- якуний қоидалар.

Тақдим этилган меъёрий ҳужжат лойиҳаси юзасидан юридик департаменти қўйидаги хулосага келди.

Х У Л О С А

Мазкур ички меъёрий ҳужжат лойиҳасидаги қоидалар Ўзбекистон Республикасининг "Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида"ги, "Марказий банк тўғрисида"ги, "Банклар ва банк фаолияти тўғрисида"ги Қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 9 октябрдаги "Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идоралар меъёрий ҳужжатларининг қонунийлигини таъминлаш чоратадбирлари тўғрисида"ги 469-сонли қарори, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2014 йил 28 февралдаги 2565-сон билан давлат рўйхатига олинган "Идоравий норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тайёрлаш ва қабул қилиш" Қоидалари ҳамда Ўзбекистон Республикаси Марказий банкнинг "Марказий банк томонидан тижорат банкларининг ички меъёрий ҳужжатларига қўйиладиган талаблар тўғрисида"ги Низомига мувофиқ келади.

**Юридик департаменти
директори**



Н.Ташматов

К. Сарибоев

И. Ҳайдаров

М. Марпатов

Р. Одинаев

Д. Маматов

М. Камилова

З. Саттиева

Ф. Сайдаматова

Тақдим этди:

О. Болтаев

0001949