

**Узбекистон Республикаси акциядорлик тижорат Халк банкининг
Корпоратив этика кодекси ва одоб-ахлоки қоидалари**

Узбекистон Республикаси акциядорлик тижорат Халк банкининг Корпоратив этика кодекси ва одоб-ахлоки қоидалари (кейинги уринларда матнда “Кодекс” деб юритилади) Узбекистон Республикасининг “Банклар ва банк фаолияти тугрисида”ги Қонуни, Узбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 12 сентябрдаги “Республика банк тизимини янада ривожлантириш ва барқарорлигини ошириш буйича чора-тадбирлар тугрисида”ги ПК-3270-сонли Қарори, Узбекистон Республикаси Марказий банкининг меъёрий ҳужжатлари, Узбекистон Республикаси акциядорлик тижорат Халк банки (кейинги уринларда матнда “Банк” деб юритилади) Уставига мувофиқ ишлаб чиқилган.

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

1- БОБ. Умумий қоидалар

1. Ушбу Кодексда қуйидаги асосий тушунчалар қўлланилади:

банк — Узбекистон Республикаси акциядорлик тижорат Халк банки;

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

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

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

корпоратив маданият — банк фаолиятининг турли жабхаларида мужассамлашган кадриятлар тизими (банкдаги микроиклим, атмосфера, бошқарув ва бизнесни юритиш услуги, меъёр ва коидалар, хизмат курсатиш анъаналари ва бошқалар);

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

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

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

одоб-ахлоқ коидалари — банк ходимларининг эгаллаб турган лавозимидан катъи назар банкнинг таркибий тузилмалари, вилоят, туман (шаҳар) филиаллари ходимларининг касбий одоб-ахлоқининг умумий принциплари ва хизматдаги хулқ-атворининг асосий йиғиндисидир;

корпоратив этика ва коррупцияга қарши курашиш комиссияси — банк марказий аппаратида Бошқарув Раисининг, вилоят филиалларида филиал бошлигининг 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 тулиқ ва ўз вақтида қондиришдан иборатдир;

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

корпоратив услуб — бу банкнинг визуал киёфаси, ҳудди шу услубда яратилган график элементлар туплами (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 қўлаб қўллайдиган моддий ёки номоддий наф олиш мақсадида қонунга ҳилоф равишда фойдаланиши. ҳудди шунингдек, бундай нафни қонунга ҳилоф равишда тақдим этиш;

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

манфаатлар тукнашуви — шахсий (бевосита ёки билвосита) манфаатдорлик шахсининг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир курсатаётган ёхуд таъсир курсатиши мумкин булган ҳамда шахсий манфаатдорлик билан фукароларнинг, ташкилотларнинг, жамиятнинг ёки давлатнинг ҳукуклари ва қонуний манфаатлари уртасида карама-каршилиқ юзага келаётган ёки юзага келиши мумкин булган 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 узини 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 булган ҳатти-ҳаракат қоидаларини ўзида ақс эттирган.

5. Банкнинг барча ҳужжатлари, жумладан, банкнинг мижозлари, ҳамкорлари, контрагентлари, давлат ҳокимияти ва маҳаллий узини ўзи бошқариш органлари вакиллари, рақобатчилар ва ходимлар уртасида буладиган муносабатлар мазкур кодекснинг қоидаларини ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқиладиган ва тасдиқланадиган.

6. Кодекс учун банкнинг масъуллари:

Инсон ресурслари департаменти;

Қадрлар департаменти;

Комплаенс назорат департаменти;

Ходимлар ва репутация risks бошкармаси;

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 миждозларимизнинг ҳар қунини яхши ва осон бўлишига ёрдам берамиз. Биз энг қучли мутахассислар жамоасини етиштирамиз ва қуллуб-қувватлаймиз. Биз ҳар доим ҳаётнинг энг муҳим онларида ёнингиздамиз - миллионлаб аҳоли бахти биз билан.

Энг қимматбаҳо активларимиз бўлмиш - ходимларимизни қуллуб-қувватлаш ва таянч нуқтаси сифатида ҳар бир миждозга ғамхурлик қилган ҳолда, қелажак банкини яратамиз. Аҳоли орзулари ва муқтаҳкам бизнес ғояларини амалга оширишда ёрдам берамиз.

5- БОБ. Корпоратив қадриятлар ва ахлоқий меъёрлар

8. Банк қадриятлари бош миссияси билан қамбарчас боғлиқдир, яъни "Миждоз банк учун эмас, банк миждоз учун". Банк барча муносабатларда қуйидаги корпоратив қадриятларга амал қилади:

қасбий маҳорат: банк миждозларга ва ҳамкорларга ходимларнинг малақали бўлишини қафолатлайди. Банк ходимлар қасбий маҳоратнинг энг юқори босқичига интилишини қуллуб-қувватлайди ва ривожлантиради;

инновацион ёндашув: банк янги маҳсулотлар ва хизматларни яратади, ишида иждодий ёндашувларга амал қилади, иждобий узғаришларга ҳайрихоҳ ва доимо улар учун очик бўлади;

ғуруҳ руҳи: ғуруҳ - бу умумий мақсад бўлиб. ҳар бир ходимнинг ушбу мақсадга эришишга қушган бетакрор ҳиссаси ва қасбий маҳоратидир. Банк ходимни умумий мақсадга эришишга қушган ҳиссаси учун қадрлайди;

ишонқилилик: банк фаолиятининг қамирида виждонийлик, ҳалоллик, маъсулият ётади;

ходимларни ривожлантириш: ходимлар - банкнинг энг қимматбаҳо активларидир. Банк ходимларнинг уз салоҳиятини руёбга қикариши ва ривожланиши учун шароит яратади;

сифат: тақдим этиладиган хизматлар сифатининг қафолати - Банк ишининг услубидир.

9. Ҳалоллик. диёнатлилик. ҳолислик ва қонуний ҳатти-ҳаракатларга сузсиз амал қилиш банк фаолиятини амалга оширишнинг ва қамият ишонқини сақлаб қолишнинг зарурий шарти ҳисобланади. Бундай ишонқ банк обрусини сақлаш Кенгаш ва Бошқарув аъзолари, бошқа мансабдор шахслар ва банк ходимлари томонидан ахлоқий меъёрларга қатъий амал қилинишини талаб ётади.

10. Банк этикасининг таянч тамойиллари:

ҳалоллик ва инсоқилилик;

адолатлилик;

ишга садоқатлилик;

ошқоралик ва қиришувчанлик;

қасбий маҳорат;

конунийлик ва масъулият;

халол ракобат;

бозор муносабатларига хос булмаган ва конунга зид усуллар билан устуворликка эришишдан воз кечиш;

келишмовчиликларни музокара ва конуний йуллар билан хал этиш;

шартнома муносабатларни хурмат килиш (уларга амал килиш), шу жумладан, берилган ваъдага амал килиш.

11. Банк уз фаолиятида куйидагиларга йул куймайди:

- 1) амалдаги конунчилик, хизмат этикаси ва иш жараёнидаги кадрийатларнинг бузилиши;
- 2) берилган ҳуқуқнинг суистеъмол килиниши;
- 3) кимнингдир ҳуқуқлари, конуний манфаатлари ва кадр-кимматига зарар етказилиши;
- 4) ноқонуний ва (ёки) ноҳуш тадбирларда, ижтимоий хавфли лойиҳалар ва дастурларда

иштирок этиш;

5) миждозлар ва ҳамкорларининг фаолиятига тугри келмаган, уларнинг хизмат мавкеига таъсир киладиган маълумотларни таркатиш ёки шу оркали таҳдид килиш, банк ишини юритишда ёки карама-қаршиликларни бартараф килишда таждовузқорлик килиш ва ноҳуш услублардан фойдаланиш ёки шу оркали таҳдид килиш;

6) миждозлар ва ҳамкорларига асосланмаган ва конунчиликда қузда тутилмаган қафолат ва имтиёзларни бериш;

- 7) банкнинг банк хизматлари бозоридаги мавкеини суистеъмол килиш;
- 8) рақобат қурашида 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, экстремисток партиялар ва ҳаракатларга аъзо булиш ва/ёки уларни молиявий, маънавий ёки бошқа йуллар билан қуллаб-қувватлаш.

6- БОБ. Акциядорлар билан узаро муносабатлар

12. Банк уз акциядорларига нисбатан қуйидагилар буйича узини масъул деб ҳисоблайди:

1) акциядорларнинг уларга тегишли булган акцияларининг миқдорида қатъи назар, конунга мос равишда ва корпоратив бошқарув тамойиллари асосида конуний ҳуқуқларининг таъминланишини қафолатлайди;

2) банк бошқарув органлари ишида максимал даражада ошқораликка эришиш, акциядорларнинг банк фаолияти буйича конунчиликда қузда тутилган тартибда маълумотлар олишга шароит яратиб бериш;

3) акциядорлар мажлиси қарорларида белгиланган вазифаларни сидқидилдан бажаради.

7- БОБ. Миждозлар ва ҳамкорлар билан узаро муносабатлар

13. Бизнинг миждозлар ва ҳамкорлар билан муносабатларимиз виждонлилик, ҳалоллик.

касбий салохият, узаро ишонч ва хурмат ҳамда мижоз манфаатларининг устунлиги, мажбуриятларнинг бузилмаслиги, зарур маълумотларни тулик ошкор қилиш, суд муҳокамаси олдида музокараларнинг устувор туриши тамойилларига асосланади.

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

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

16. Агар маълумотларни ошкор қилиш Ўзбекистан Республикаси қонунчилигида қўзда тутилмаган бўлса, банк мижозлари ва ҳамкорларнинг операциялари, ҳисоб рақамлари ва омонатлари ҳақидаги ахборотни ҳамда уларнинг хизмат мавқеига, обрусига, моддий ва номоддий манфаатларига зарар етказадиган бошқа маълумотларни ошкор қилмайди.

17. Банк уз 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 курсатишлари 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 қорхоналарини ва давлат бошқарув институтларини уз мижозлари сифатида қўради. Банк ҳар бир мижозни унинг сиёсий, диний ва миллий асосларидан қатъи назар ҳимоя қилади.

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

20. Банк узидаги мавжуд хизмат курсатиш тизимининг имқониятлари, ундаги узгаришлар ва такомиллашувлар ҳақида мижозларига уз вақтида ва тулик маълумотлар бериб боради, хизмат курсатишнинг қўлай вариантларини тақдим этади (касбий маслаҳатлар беради), банк томонидан уларга етказилиши белгиланган маълумотларнинг қеракли ҳажм ва тарқибда, тулик ва қўлай олишини таъминлайди.

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

22. Банк ходими мижоз ва ҳамкорлар учун ҳар қандай рискнинг минимал миқдорда бўлиши учун барча қўраларни қўради.

23. Банк ходими мижозлар ва ҳамкорларга яширин равишда устуворликни ва имтиёزلарни 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 қўсатаётган фаолияти учун тақдим этилаётган пул муқофотларини олиш ҳуқуқини берувчи шартномаларни тузмайди. Банк ходими қонуний даромад сифатида баҳоланиши мумкин бўлган ҳар қандай туловлардан узини тийиши шарт. Бундай туловлар

банк ишининг барча коида ва тамойилларига каршидир.

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 аффилиланган шахслардан ўзи учун ёки ўчинчи шахс учун ҳар қандай шаклдаги совгаларни, мулк ва хизматларни қабул қилмайди ҳамда ётказиб бермайди.

27. Банк ходими агар ўнинг хизмат мажбуриятида қўзда 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 қаровонлиги, жамият ва давлат манфаатларига қаратилган ишларда ҳамфироқчилик асосида қўриш;

2) давлат органларининг амалдаги қўнунчилик меъёрлари асосидаги талабларини қўлиқ ва ўз вақтида қажариш;

3) давлат, шу жумладан, суд органлари қарорларини қабул қилишга таъсир қилишнинг қўнуний ёки ахлоқсиз усулларида ва қўситаларида қўйдаланишга ўринишларини йўқ қилиш.

9- БОБ. Рақобатчилар билан ўзаро муносабатлар

29. Банк эркин рақобатни қўллаб-қувватлайди ҳамда рақобатчилари билан ўзаро муносабатларини ҳалоллик ва ўзаро ҳурмат қўйили асосида қўради, жиноий йўл билан қўпилган даромадларни қўгаллаштиришга қарши ҳаракатларда қўол иштирок этади.

30. Банк қўшқа қўредит ташкилотларига қўсбатан дўстона муносабатда бўлади, уларнинг ишбилармонлик обрусига зарар ётказувчи ҳамда қўолиятини ақоссиз танқид қилувчи ҳаракатлардан ўзини тияди.

31. Рақобатчилар билан ўзаро муносабатларда баҳс-қўнозара ва қўлишқўвчиликлар юзага қўлганда банк қўзоқара ва қўросага қўлиш йўлини қўпишни афзал билади.

10- БОБ. Банкнинг ўз қўдимлари билан муносабатлари

32. Банк ўз қўдимлари билан тузган меҳнат шартномасига қўвофик. уларга иш ҳақи ва ўнга тенглаштирилган қўловларни амалга оширади. Шўнингдек, қўдимларнинг меҳнатини рағбатлантиради, иш қўолиятида эришган натижаларини қўқўфотлайди, қўп йиллик хизматлари ўчун қўшимча ҳақ қўлайди.

33. Банкнинг қўдимлари билан ўзаро муносабатлари ўзққ қўддатли ҳамқўрлик, юқсак ҳурмат ва иққи қўмонлама мажбуриятларни сўзсиз қажариш қўойиллари ақосига қўрилади.

34. Банк қўдимлар билан бўладиган муносабатларида ўзаро ҳурмат қўлиш, амалдаги қўнунчиликка қўс равишда қўдимларнинг ҳуқуқ ва қажобгарлик қўвозанатини таъминлайди.

35. Банк ўзининг қўдрлар қўтенциалини ривожлантиришга ҳамда жамоанинг самарали

ишлашини ташкил этишга узининг узок даврга мулжалланган баркарор ривожланиш асоси сифатида қарайди. Банкнинг корпоратив маданиятини такомиллаштириш, ходимларнинг масъулияти ва мустакиллигини 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, уз қасбининг усталаридан иборат жамоани шакллантириш муҳим аҳамиятга эга. Х^аР бир ходим жамоа аъзоси ҳисобланади, ҳар бир ходимнинг иши умумий ишга қушилган ҳисса деб қаралади. Банк фаолиятининг муваффақияти ҳар бир ходимнинг қасб маҳорати, виждони ва ишининг сифатига боғлиқдир.

37. Ҳар бир ходим уз фаолиятида лавозим мажбуриятларидан қелиб чиқиб қарор қабул қилади ва белгиланган масъулият доирасида жавоб беради. Банк қасбий тайёргарлик стандартларини жорий этиш асосида ходимларнинг жавобгарлиги ва мустакиллигини оширишга шахсий таркибни мотивациялашнинг муҳим омили сифатида қарайди.

38. Банк ҳар бир ходимига уз ижодий қобилиятларини ривожлантиришга ва қуллашга, қасбий тайёргарлик даражасини оширишга алоҳида шароит яратиб беришга интилади. Банк раҳбарияти банкни бошқариш тизимини ва бизнес жараёнларини такомиллаштиришга йуналтирилган ходимлар ташаббусини тақдирлайди.

39. Банк меҳнатга ҳақ тулаш ва рағбатлантириш тизимини ходимларнинг уз меҳнатида юқори натижаларга эришишидаги асосий мотивациялардан бири сифатида қарайди ва иш ҳақи даражасини банк тизимидаги уртача курсаткичдан юқори даражада ушлаб туришга ҳамда меҳнатнинг пировард натижаларига мос қилишга интилади.

40. Банк ходимлар саломатлигини муҳофаза қилиш ва уларнинг меҳнат ҳавфсизлигини таъминлаш масалаларига доимий эътибор қаратади. Ишга қабул қилишда қасбий сифатларга алоқадор бўлмаган сиёсий, диний, миллий ва бошқа асосларда қамситилишга йул қуймайди.

41. Банк инсон кадр-қимматини ҳар қандай шаклда ва ҳар қандай воситалардан фойдаланиб, ҳақоратланишига йул қуймайди.

42. Инсонни ҳақоратловчи ва қамситувчи ҳар қандай ҳатти-ҳаракат тугрисида ходим корпоратив этика ва коррупцияга қарши қурашиш комиссиясига мурожаат қилиши мумкин. Шунингдек, банк ходимлари иш вақтида миждозларга, ҳамқасбларига нисбатан ҳақоратловчи ва қамситувчи ҳар қандай ҳатти-ҳаракатларни амалга ошириши тақиқланади.

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

44. Банк ходимлари банк ва миждоз манфаатини уз манфаатларидан юқори тутиш принципларига риоя қилишга мажбурдирлар.

45. Банк ходимлари бир вақтнинг узида бошқа иш жойларида ишлашлари, хусусий тадбиркорлик фаолияти билан шугулланишлари, учинчи шахе учун алоҳида иш ёки буюртмани бажаришлари тавсия этилмайди. Бундай фаолият ходимларнинг банкдаги меҳнат вазифаларини бажаришга ҳалақит бериши ёки қарама-қаршиликка дучор қилиши мумкин.

46. Банк ходими бошқа ташкилотга ишга утиш учун тақлиф олганда ёки бошқа сабаблар

билан ишдан кетишига қарор қабул қилганда зудлик билан бевосита рахбарига хабар етказиши шарт.

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

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

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

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

51. Банк ходими хизмат маълумотларини уз ичига олган барча қайдномаларни қонунчиликка, ушбу Кодексга, банкнинг ички ҳужжатларига тулик мўе келадиган ҳолатда юритади ва сақлайди. Банк ҳақидаги ман қилинган хизмат ахборотларини ошқор этмайди ва таркатмайди, шунингдек, хизмат ахборотларидан шахсий мақсадларда ёки узининг аффилиланган шахслари манфаатлари йулида фойдаланмайди.

52. Хизмат вазифаси бўйича банк ахборотларини олиш имконига эга шахслар хизмат сирини ошқор қилгани учун қонунда қўрсатилган тартибда жавобгарликка тортилади.

11- БОБ. Корпоратив услуб

53. Банк ходими мулоқотнинг даражаси, тури ва усулидан қатъий назар мулоҳим, ҳайрихоҳ, бошқаларга тушунувчан ва тушунарли бўлишлари қерак. Ходим миҳозлар, ҳамқорлар ва бошқа шахслар у билан мулоқот пайтидаги қуполлик фактларига сабр-қаноатлилиқни намоён қилиши қерак.

54. Банк ходими меҳнат интизомига қатъий риоя қилади. Меҳнат интизомини бузишга олиб қелувчи вазиятлар юзага қелса, бу ҳақда бевосита рахбарга маълумот беради. Ходим бундай вазиятларнинг юзага қелмаслиғига интилади.

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 ташки қуриниши ута кузга ташланувчи ёки пала-партиш бўлмаслиги керак. Банк ходими томонидан кийинишдаги хизмат услубига риоя қилинмаслиги меҳнат интизомини бузиш ҳисобланади ва у интизомий чора қуришга олиб келади.

Эркак ходимлар қуйидаги талабларга риоя этишлари лозим:

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

қуйлакни шимдан чиқарган ҳолда қиймаслик;

крэссэвка ва бошка хордик учун мулжалланган пояфзал қиймаслик;

яланг оёкка ёки оёк тупигидан паст калта пайпок билан пояфзал қиймаслик;

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

ходим доимо костюм, галстук, ва оч рангли қуйлак қийиши лозим. Ёз вақтида (июнь-август ойларида) пиджак ва галстук қиймасликка йул қуйилади;

музоқаралар вақтида, йигилиш ва бошка расмий тадбирларда катнашиш учун қийиниш услуби - костюм, галстук ва оч рангли (ёки бошка оч рангдаги) қуйлақдан иборат бўлиши лозим.

Аёл ходимлар қуйидаги талабларга риоя этишлари лозим:

буяниш ута ёркин бўлмаслиги, соч турмаги ораста бўлиши ва бошкаларнинг эътиборини тортмаслиги;

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

узунлиги тиззадан юқори бўлган жуда киска юбкалардан, очик услубдаги блузка ва футболкалардан, энгининг узунлиги 10 сантиметрдан кам, юпка матодан тикилган ва эътиборни тортувчи декольте туфайли қорин ва бел очик қолиши мумкин бўлган қийимлардан ва ранглардан, меъёрдан ортикча зебу-зийнат ва тақинчоклар тақишдан сакланиш;

крэссэвка ва бошка хордик учун мулжалланган пояфзал қиймаслик.

Банк биноларини қуриқлаш ва ички хавфсизлиги таъминловчи ходимлар қук рангли қуйлак, қора ёки тук қук рангдаги галстук тақиш, қора ёки тук қук рангдаги шим қийишлари. хаво совук бўлган вақтда тук рангдаги костюм ёки свитер қийишлари мумкин.

Банкнинг хизмат қурсатувчи ходимлари компанияда белгиланган намунадаги иш қийимларидан фойдаланишлари керак. Компанияда ифлос ёки йиртик қийим қийиш мумкин эмас.

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

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

12- БОБ. Банк ва унинг тузилмаси

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

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

13- БОБ. Хисоб ва ҳисобот

60. Банк ва унинг таркибий тузилмалари банк операциялари тўғрисидаги маълумотларни бухгалтерия ҳисоби ва ҳисоботларида тулиқ, 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 утқазмаларини амалга оширишга йўл қўймайди.

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

14- БОБ. Маълумотни ошқор қилиш

63. Банк уз фаолияти тўғрисидаги маълумотни ошқор қилишда Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига асосланади. Банкнинг ошқора иш юритиши ҳамда банк манфаатларига риоя қилиш ва маълумотларнинг махфийлиги уртасидаги мувозанатни сақлаш тамойилига амал қилишини таъминлайди.

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

65. Мижоз ва ҳамкорларга тақдим этилаётган маълумотнинг ҳажми Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига, ушбу Кодексга ва банкнинг ахборот сиёсатига мувофиқ, қўйилган банк хизматлари тўғрисида қилиб чиқиб белгиланади.

66. Банк мижозлари ва ҳамкорлар уларнинг тадбиркорлик ҳамда бошқа фаолиятлари тўғрисидаги маълумотлар, шунингдек, уларнинг банк мижозлари эканлиги тўғрисидаги маълумот

хам махфий хисобланиб, бу маълумотлар ошкор этилмаслигига ишонч хосил килишлари керак. Ўзбекистан Республикаси қонунчилигида қўзда тутилган ёки мижоз ва ҳамкорнинг суровига қўра, улар билан тузилган шартномага зид келмаган ҳолатларнинг ошқор этилиши бундан мустасно.

67. Хизмат маълумотлари, шу жумладан, банк ходимлари, ички тузилма, операциялар тартиби ҳамда молиявий операциялар ҳақидаги маълумотлар оммабоп маълумотлардан ташқари махфий хисобланади, банк ходими махфий маълумотни ошқор 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 ҳавфсизлигини таъминлаш банк фаолиятининг ажралмас қисмидир. Банк мижозлар, ҳамкорлар ва ходимларни ҳимоя қилишнинг ишончли тизимини яратишга йўналтирилган барча чораларни қўради.

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 тулаши шарт. Бевосита етказилган ҳақиқий зарар деганда банкнинг мавжуд мол-мулки (шу жумладан, банк учинчи шахслардан ижарага олган мол-мулк) амалда қамайганлиги ёки яроқсиз ҳолатга келганлиги, шунингдек, иш берувчининг ортиқча туловлар қилиш зарурати тушунилади. Банк ходими банкка бевосита етказилган ҳақиқий зарар учун ҳам, банк бошқа шахсларга етказилган зарарни тулаши натижасида қилиб чиққан зарар учун ҳам моддий жавобгар бўлади.

71. Банк ходими бошқа ходимлар, мижоз ва ҳамкорлар ҳамда бошқа учинчи шахсларнинг давлат ва жамиятга, шунингдек, банкнинг узига 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 сузсиз риоя қилади.

73. Банк ходими ахлоқий ва ҳуқуқий меъёрларни бузувчи фаолият билан шугулланмайди.

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 режалаштириляётган, амалга ошириляётган ёки амалга оширилган бўлса, умумёътироф этилган тамойиллар ва халқаро ҳуқуқ меъёрлар, Ўзбекистан 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 қўрашиш чора-тадбирлари

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

Қўрсатган хизматлари ўчун мижозлардан совғалар, моддий қимматликлар, қўра шаклида қўл маблағлари, қўл қўринишидаги қимматликлар қабди моддий рағбат олиши ёки манфаат қўриши тақикланади.

11. Банк ходимлари томонидан Ўзбекистан Республикасининг “Коррупцияга қарши қўрашиш тўғрисида”ги Қўни талабларига қўя этилади, коррупция (таъмағирлик) ҳолатларига йўл қўйилмайди ҳамда бошқа коррупция ҳолатларидан хабардўр бўлганда ушбу ҳолатни иш берувчи маълум қилади.

78. Банк ходимлари мансаб ёки хизмат мажбуриятларини бажариш қўғида манфаатлар тўқнашувига ва/ёки Банк фаолиятида қўсқ ҳодисаларига олиб қеладиған ёки олиб қелиши мўмқин бўлган шахсий манфаатдўрликка йўл қўймайди, бундай ҳолатлар маълум бўлган тақдирда бу ҳақда ўз вақтида ўрнатилган тартибда Банк раҳбарияти ҳамда тегишли тарқибий тўзилмаларига ёзма хабар беради.

79. Қўдим иш фаолиятида коррупция, манфаатлар тўқнашувига, Банк фаолиятида қўсқ ҳодисаларига олиб қеладиған ёки олиб қелиши мўмқин бўлган ҳолатларидан хабардўр бўлиб, қасддан ёки тўшўнмаған қўлда бу ҳақда белғиланган тартибда бевосита раҳбари ёки ўшбу соҳа ўчун масъўл бўлган Қўплаенс назўрат департаментига ёки банк Бўшқарувига хабар бермағанлиги ҳолатининг аниқланиши юзасидан қўдимга амалдаги қўнўнчиликка асўсан интизўмий жиноий жазў чўралари қўлланилади.

Банк ходимлари коррупция ҳолатларига қарши қўрашиши ва ўларнинг прўфилактикасига фўол қўмақлашиши шарт.

80. Банк томонидан қўдимларнинг коррупцияга қарши қўрашиш соҳасидаги ҳуқуқий саводхўнлиги, шу жўмладан, ҳуқуқий билим даражасини оширишга дўйр зарўрий чора-тадбирлар қўрилади.

Ходимларни уқитиш ва малакасини ошириш департаменти томонидан коррупциянинг олдини олиш бўйича Халк банки ходимларига семинар-тренинглار 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, курсатмалар, 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 қузатиб 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 қўрилади. 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 қўрилиши мумкин:

огоҳлантириш (оғзаки ёки ёзма);

меҳнат қонунчилигига биноан интизомий жазо чорасини қўллаш;

қелтирилган зарарни қоплаш бўйича тавсиялар бериш.

18- БОБ. Одоб-ахлоқ қоидалари

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

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

йуналтирилган.

89. Банк ходимлари конун хужжатлари ва Одоб-ахлоқ коидалари талабларига риоя этишлари шарт.

Одоб-ахлоқ коидаларига риоя этиш ходимларнинг касбий фаолиятини ва хизматдаги хулка-творини баҳолаш мезонларидан бири ҳисобланади.

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

91. Банк ходимлари қўйидагиларга мажбур:

1) хизмат вазифаларини бажаришда давлат манфаатларига қатъий риоя этиш;

2) уз хизмат вазифаларини виждонан, юксак касбий даражада бажариш;

3) юкори давлат органлари ва мансабдор шахсларининг уз ваколатлари доирасида қабул қилган қарорларини (топшириқларини) уз вақтида ва сифатли бажариш;

4) уз фаолиятини конун хужжатларида ва ички хужжатларда белгиланган лавозим ваколатлари доирасида амалга ошириш;

5) уз 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, қамситиш ҳолатларига йўл қўймаслик;

6) уз хизмат вазифаларини бажаришига тўсқинлик қилувчи бирор-бир шахсий, мулкӣй ва бошқа манфаатларнинг таъсири билан қўғлиқ бўлган қатти-қаракатларга қаршам бериш;

7) норматив-ҳуқуқӣй хужжат ва идоравӣй хужжатларда белгиланган чеклашлар ва тақидларга риоя қилиш, уз хизмат вазифаларини оғишмай бажариш;

8) уз хизмат фаолиятига бирор-бир таъсир қўрсатиш имқониятига қаршам бериш;

9) Ўзбекистан Республикаси ва бошқа давлатлар халқларининг урф-одатлари ва аңъаналарини ҳурмат қилиш, турли этник, ижтимоӣй гуруҳлар ва қонфессияларнинг маданият ҳамда бошқа хусусиятларини ҳисобга олиш, ижтимоӣй қарқарорликка, миллатлараро ва қонфессиялараро тотувликка қўмақлашиш;

10) узларининг хизмат вазифаларини виждонан бажаришда шубҳа пайдо қилиши мумқин бўлган хулка-твордан узини тийиш, шунингдек, уз обрусига ёки банкнинг нуфузига зарар етқазишга қодир бўлган вазиятларнинг олдини олиш;

11) хизмат қавқеидан банк, бошқа ташкилотлар, уларнинг мансабдор шахслари, шунингдек, фуқаролар фаолиятига қонқонуний таъсир қўрсатиш учун қўйдаланмаслик;

12) банкда қабарларни ва хизмат ақборотларини тақдим қилишнинг белгиланган коидаларига риоя этиш.

92. Сӣёсий, иқтисодӣй жихатдан мақсадга мувофиқлик, шунингдек, шахсий вақлар ва бошқа субъектив сабаблар ходимларнинг конун хужжатлари талабларини ва Одоб-ахлоқ коидаларини бузиши учун асос бўла олмайди.

93. Қарқбар узига бўйсунувчи ходимларга нисбатан юкори савияли, софлик ва адолатда урناق бўлиши, банкда ёқуд унинг тарқибӣй тузилмаси ёки филиалида соғлом маънавий-психологик муҳит шаклланишига, ходимларнинг ривожланиши ва касбий усишига қўмақлашиши лозим.

Қарқбар бўйсунувчи ходимлардан уларнинг хизмат вазифалари доирасига қирмайдиған

топширикларни бажаришини талаб килмаслиги, шунингдек, конунга хилоф хатти-ҳаракатларни содир этишга ундамаслиги керак.

Рахбар кадрларни таниш-билишчилик, кариндош-уруғчилик, маҳаллийчилик ёки шахсий садокат белгилари буйича танлаш ва жой-жойига қуйиш ҳолатларига йул қуймаслиги керак. У гуруҳбозлик, маҳаллийчилик, фаворитизм қуринишларининг, шунингдек, уз хизмат вазифаларини бажариш жараёнида бошқа салбий омилларнинг катъий равишда олдини олиши лозим.

Рахбар манфаатлар тукнашувининг олдини олиш ва уларни тартибга солиш юзасидан чоратadbирларни уз вақтида амалга ошириши, коррупциянинг олдини олиш чораларини қуриши, ходимларни самарали бошқариши, узига ишониб топширилган мулкка ва молиявий маблағларга эҳтиёткорлик ва тежамкорлик билан муносабатда булиши шарт.

Рахбар узига бўйсунувчи ходимларнинг хизматдаги хулк-атвори принциплари ва қоидаларини бузётган хатти-ҳаракатларига (ҳаракатсизлигига) қарши чоралар қурмаганлиги учун жавоб беради.

94. Банк ходимлари узларининг хизматдаги хулк-атвори, жамоада бошқа ходимлар билан узаро ишчанлик ва амалий ҳамкорлик қарор топишига даъват этилган.

Банк ходимлари хушмуомала, илтифотли. одобли, эътиборли, фуқаролар ва ҳамкасблари билан муносабатда сабр-тоқатли булиши, уларни ҳурмат қилиши шарт. Ходимлар узига бўйсунувчиларга ва фуқароларга нисбатан қуполлик қилмаслиги, одамларнинг шаъни ва қадр-қимматини қамситмаслиги, уларга асоссиз психологик ва жисмоний таъсир қурсатиш ҳолатларига йул қуймаслиги керак.

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

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

96. Банк ходимлари уз хизмат вазифаларини бажаришда манфаатлар тукнашувига сабаб бўладиган шахсий манфаатдорлик ҳолатларига йул қуймасликлари керак.

Манфаатлар тукнашуви ходимларнинг шахсий манфаатлари уларнинг уз хизмат вазифаларини ҳолисона ва бегараз бажаришига таъсир қурсатадиган ёки таъсир қурсатиши мумкин бўлган ҳолатларда пайдо бўлади.

Банк ходимларининг шахсий манфаатдорлиги уларнинг шахсан узи ёки яқин қариндошлари, шунингдек. яқин ёки ишбилармонлик муносабатларида бўладиган бошқа шахслар учун ҳар қандай наф қуриш ёки афзалликларга эга булишни уз ичига олади.

Манфаатлар тукнашуви юзага қелган тақдирда ходимлар уз раҳбарини дарҳол ҳабардор қилиши керак.

Манфаатлар тукнашуви мавжудлиги туғрисидаги маълумотни олган раҳбар уни бартараф қилиш бўйича уз вақтида чоралар қуриши шарт.

Банк раҳбарлари шахсни қонунчиликнинг бузилиши фактлари туғрисида мурожаат қилганлиги муносабати билан ёхуд билдирилган фикр ва мурожаатдаги танқиди учун ҳудди шунингдек, бошқача шаклда танқид қилганлиги учун ишдан бўшатилишига ёки бошқача шаклда

таъкиб килинишига йул қуймаслигини таъминлаши керак.

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

Банк ходимлари ҳар қандай ҳолатларда ҳам уз хизмат мавкеидан мумкин булмаган шахсий фойдани олишга йул қуймаслиги зарур.

Банк ходимлари уз раҳбарини манфаатлар тукнашувига йул қуймаслик буйича чоралар қуриш мақсадида тижорат ташкилотларининг устав капиталида иштирок этиши тугрисида ҳабардор қилиши шарт.

98. Банк ходими лавозимга тайинланаётганда ва хизмат вазифасини бажараётганда уз хизмат вазифасини зарур даражада бажаришига таъсир курсатадиган ёки таъсир курсатиши мумкин булган шахсий манфаатдорлигининг мавжудлиги ёки мавжуд булиши имконияти тугрисида маълум қилиши шарт.

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

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

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

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

103. Одоб-ахлоқ қоидаларининг бузилиш ҳолатларини Корпоратив этика ва коррупцияга қарши қурашиш комиссияси томонидан қуриб чиқиш натижалари буйича интизомий ёки бошқача тарздаги қоида бузилишларининг мавжудлиги тугрисида ҳулоса чиқарилади. Айни вақтда банк раҳбарининг қуриб чиқишига қоидалар бузилишини қодир этган банк ходимини жавобгарликка тортиш тугрисида таклиф қиритилади. Йул қуйилган қоида бузилиш характери ҳисобга олган ҳолда, Корпоратив этика ва коррупцияга қарши қурашиш комиссияси банк ходимига нисбатан Одоб-ахлоқ қоидаларининг бузилишига йул қуймаслик тугрисидаги оғохлантириш билан чекланиши мумкин.

104. Банк ходимлари узлари йул қуйган қоида бузилиши, қоида бузилишининг қуриб чиқилиши жараёни ҳақида ахборотни олиш ва узини ҳимоя қилиш учун далилларни тақдим этиш, шунингдек, банкнинг қарорлари юзасидан белгиланган тартибда шикоят қилиш ҳуқуқига эга.

19- БОБ. Яқуни қоидалар

105. Ушбу кодекс ва қоидалар банк Бошқаруви томонидан тасдиқлаган санадан бошлаб қучга қиради. Кодекс ва қоидаларга узгартириш ва қушимчалар қиритиш банк Бошқарувининг қарорига асосан амалга оширилади.

106. Банк уз фаолиятини акциядорлар, қредиторлар, миқозлар, ҳамқорлар ва контрагентлар манфаатларидан қелиб қиккан ҳолда ушбу кодекс ва қоидаларга мувофиқлаштиради

ва бу буйича доимий мониторинг олиб боради.

107. Банк мазкур кодекс ва коидаларни такомиллаштириб боради ва унинг Ўзбекистан Республикаси конунчилиги. Банк Устави, шунингдек, халқаро корпоратив амалиётда шаклланган корпоратив хатти-ҳаракат стандартларининг узғаришига қараб қайта қуриб чиқади.

Банкнинг ички меъёрий ҳужжати лойихаси юзасидан ХУЦУКИЙ ХУЛОСА

12 май 2021 йил

Тошкент шаҳри

Ички меъёрий ҳужжат киритилган вақт:

2021 йилнинг 11 май куни.

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

Ходимлар ва репутация risks бошқармаси бошлиғи О.Болтаев

Ички меъёрий ҳужжатнинг номи:

Ўзбекистан Республикаси акциядорлик тижорат Халқ банкнинг Корпоратив этика кодекси ва одоб-ахлоқи коидалари лойихаси.

Хулоса тақдим этилишидан мақсад:

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

Мазкур хулоса Ўзбекистан Республикасининг "Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида"ги Қонуни, Ўзбекистан Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 9 октябрдаги "Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идоралар меъёрий ҳужжатларининг қонунийлигини таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида"ги 469-сонли қарори, Ўзбекистан Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2014 йил 28 февралдаги 2565-сон билан давлат рўйхатига олинган "Идоравий норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тайёрлаш ва қабул қилиш"* Қоидалари ва Ўзбекистан 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.

Ўзбекистан Республикаси акциядорлик тижорат Халқ банкнинг Корпоратив этика кодекси ва одоб-ахлоқи коидалари лойихаси 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 кадрлар 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 карши курашиш чора-тадбирлари;
- кодексда назарда тутилган меъёр, талаб ва коидаларга риоя қилинишини назорат қилиш ва унинг бажарилиши учун жавобгарлик;
- одоб-ахлоқ коидалари;

- якуний коидалар.

Такдим этилган меъёрий хужжат лойихаси юзасидан юридик департамента куйидаги хулосага келди.

ХУЛОСА

Мазкур ички меъёрий хужжат лойихасидаги коидалар Ўзбекистон Республикасининг "Норматив-ҳукукий хужжатлар тугрисида"ги, "Марказий банк тугрисида"ти, "Банклар ва банк фаолияти тугрисида"ги Қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 9 октябрдаги "Вазирликлар, давлат қумиталари ва идоралар меъёрий хужжатларининг қонунийлигини таъминлаш чора-тадбирлари тугрисида"ги 469-сонли қарори, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2014 йил 28 февралдаги 2565-сон билан давлат руйхатига олинган "Идоравий норматив-ҳукукий хужжатларни тайёрлаш ва қабул қилиш" Қоидалари ҳамда Ўзбекистон Республикаси Марказий банкнинг "Марказий банк томонидан тижорат банкларининг ички меъёрий хужжатларига қўйиладиган талаблар тугрисида"ти Низомига мувофиқ келади.

Юридик департамента директори



Н.Ташматов

