



«УТВЕРЖДЕНО»
Решением Наблюдательного совета
АО СК «ALSKOM»
Приложение №3
к Протоколу №43 от 06.06.2017 г.

**ПРАВИЛА
ЭТИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
АО СК «ALSKOM»**

Ташкент – 2017 год

1.1. Ушбу «ALSKOM» SK AJ ходимларининг одоб-ахлоқ Қоидалари (матн давомида — Одоб-ахлоқ қоидалари) акциядорлик жамиятлари фаолиятининг самарадорлигини ошириш ва корпоратив бошқарув тизимини такомиллаштириш Комиссияси йиғилишининг баённомаси билан (11.02.2016 й. № 02-02/1-187) тасдиқланган корпоратив бошқарув Кодексининг тавсиялари асосида ишлаб чиқилган ва эгаллаб турган лавозимидан қатъий назар «ALSKOM» SK AJ ходимларининг (матн давомида — Компания ходимлари) касбий одоб-ахлоқининг умумий принциплари ва хулқ-атворининг асосий қоидалари йиғиндисидан иборат.

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

1.3. «ALSKOM» SK AJга (матн давомида — Компания) ишга кираётган шахслар Одоб-ахлоқ қоидалари билан имзо қўйдирган ҳолда таништириладилар.

1.4. Компания ходимлари қонун ҳужжатлари ва Одоб-ахлоқ қоидалари талабларига риоя этишлари шарт. Одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этиш Компания ходимларининг касбий фаолиятини ва хулқ-атворини баҳолаш мезонларидан бири ҳисобланади.

II бўлим. Компания ходимларининг хулқ-атворининг асосий принциплари ва қоидалари

2.1. Компания ходимлари ўз касбий фаолиятини қуйидаги тамойиллар асосида амалга оширишлари шарт:

2.1.1. қонунийлик;

2.1.2. мижозлар ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларининг устуворлиги;

2.1.3. Компания манфаатларига содиқлик;

2.1.4. адолатлилик, ҳалоллик ва холислик;

2.1.5. манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик.

2.2. Компания ходимлари қуйидагиларга

1.1. Настоящие Правила этического поведения работников АО СК «ALSKOM» (далее — Правила этики) разработаны в соответствии с рекомендациями Кодекса корпоративного управления, утвержденного протоколом заседания Комиссии по повышению эффективности деятельности акционерных обществ и совершенствованию системы корпоративного управления (от 11.02.2016г. № 02-02/1-187) и представляют собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения работников АО СК «ALSKOM» (далее — работники Компании), независимо от занимаемой ими должности.

1.2. Правила этики направлены на предупреждение правонарушений, устранение причин и условий, способствующих их совершению, воспитание работников Компании в духе высокого правового сознания, неукоснительного соблюдения Конституции, законов и других нормативно-правовых актов Республики Узбекистан, прав и свобод граждан.

1.3. Лица, поступающие на работу в АО СК «ALSKOM» (далее — Компания), ознакомляются с положениями Правил этики под роспись.

1.4. Работники Компании обязаны соблюдать требования актов законодательства и Правил этики. Соблюдение положений Правил этики является одним из критериев оценки качества профессиональной деятельности и этического поведения работников Компании.

Раздел II. Основные принципы и правила этического поведения работников Компании

2.1. Работники Компании должны осуществлять свою профессиональную деятельность на основе следующих принципов:

2.1.1. законность;

2.1.2. приоритет прав и законных интересов клиентов;

2.1.3. преданность интересам Компании;

2.1.4. справедливость, честность и беспристрастность;

2.1.5. недопущение конфликта интересов.

2.2. Работники Компании обязаны:

мажбур:

2.2.1. ўз вазифаларини бажаришда Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларига, шунингдек Компаниянинг ички меъёрий актларига қатъий риоя этиш;

2.2.2. ўз вазифаларини виждонан ва юксак касбий даражада бажариш;

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

2.2.4. ўз фаолиятини қонун ҳужжатларида ва Компаниянинг ички ҳужжатларида белгиланган лавозим ваколатлари доирасида амалга ошириш;

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

2.2.6. ўз вазифаларини бажаришига тўсқинлик қилувчи бирор-бир шахсий, мулкый ва бошқа манфаатларнинг таъсири билан боғлиқ бўлган хатти-ҳаракатларга барҳам бериш;

2.2.7. қонун ҳужжатларда, Компаниянинг уставида ва ички меъёрий актларда белгиланган чеклашлар ва тақиқларга риоя қилиш, ўз вазифаларини оғишмай бажариш;

2.2.8. ўз касбий фаолиятига бирор-бир таъсир кўрсатиш имкониятига барҳам бериш;

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

2.2.10. хизмат мавқеидан Компания, бошқа ташкилотлар, уларнинг мансабдор шахслари, шунингдек мижозлар фаолиятига ноқонуний таъсир кўрсатиш учун фойдаланмаслик;

2.2.11. Компанияда махфий (конфиденциал) маълумотларни ва тижорат сирини ошкор қилишнинг белгиланган қоидаларига риоя этиш.

2.3. Сиёсий, иқтисодий жихатдан мақсадга мувофиқлик, шунингдек шахсий важлар ва бошқа субъектив сабаблар Компания ходимларининг қонун ҳужжатлари, Компания

2.2.1. при исполнении своих обязанностей строго руководствоваться законодательством Республики Узбекистан, а также внутренними нормативными актами Компании;

2.2.2. исполнять свои обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;

2.2.3. своевременно и качественно исполнять решения (поручения) вышестоящих государственных органов и должностных лиц, принятые (данные) в пределах их полномочий;

2.2.4. осуществлять свою деятельность в пределах своих должностных полномочий, определенных законодательством и внутренними документами Компании;

2.2.5. при исполнении своих обязанностей не оказывать и не проявлять предпочтения каким-либо лицам, группам или организациям, быть независимыми от их влияния, учитывать права, обязанности и законные интересы клиентов, акционеров и не допускать фактов дискриминации;

2.2.6. исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими своих обязанностей;

2.2.7. соблюдать установленные законодательством, уставом и внутренними нормативными актами Компании ограничения и запреты, неукоснительно исполнять свои обязанности;

2.2.8. исключать возможность какого-либо влияния на свою профессиональную деятельность;

2.2.9. воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении ими своих обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету Компании;

2.2.10. не использовать служебное положение для оказания неправомерного влияния на деятельность Компании, иных организаций, их должностных лиц, а также клиентов;

2.2.11. соблюдать установленные в Компании правила раскрытия информации конфиденциального характера и коммерческой тайны.

2.3. Политическая, экономическая целесообразность, а равно личные мотивы и иные субъективные причины не могут служить основанием для нарушения работниками

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

2.11. Компания ходимлари ўзларининг хулқ-атвори билан Компания жамоасида бошқа ходимлар билан ўзаро ишчанлик ва амалий ҳамкорлик қарор топишига даъват этилган.

2.12. Компания ходимлари хушмуомала, илтифотли, одобли, эътиборли, мижозлар ва ҳамкасблари билан муносабатда сабр-тоқатли бўлиши, уларни ҳурмат қилиши шарт. Компания ходимлари ҳамкасбларига ва мижозларга нисбатан қўполлик қилмаслиги, одамларнинг шаъни ва қадр-қимматини камситмаслиги, уларга асосиз психологик ва жисмоний таъсир кўрсатиш ҳолатларига йўл қўймаслиги керак.

2.13. Хизмат вазифаларини бажариш чоғида иш шароитлари ва тадбирларининг шаклига боғлиқ ҳолда Компания ходимларининг ташқи кўриниши мижозларнинг (фуқароларнинг) Компанияга нисбатан ҳурмат билан муносабатда бўлишига ёрдам бериши, умумий қабул қилинган иш услубига мувофиқ бўлиши, улар расмийлиги, вазминлиги ва тартиблилиги билан бошқалардан ажралиб туриши керак.

2.14. Компания ходимлари ишдан ташқари вақтда умумий қабул қилинган одоб-ахлоқ нормаларига риоя этишлари, ғайриижтимоий хатти-ҳаракатларга йўл қўймаслиги керак.

III бўлим. Манфаатлар тўқнашуви

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

3.2. Манфаатлар тўқнашуви Компания ходимларининг шахсий манфаатлари уларнинг ўз вазифаларини холисона ва беғараз бажаришига таъсир кўрсатадиган ёки таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳолатларда пайдо бўлади.

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

бережно и экономно относиться к вверенному ему имуществу и финансовым средствам. Руководитель несет ответственность за непринятие мер по недопущению действий (бездействия) подчиненных ему работников, нарушающих принципы и правила этического поведения.

2.11. Работники Компании призваны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества с другими работниками Компании.

2.12. Работники Компании должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными, обязаны проявлять терпимость и уважение в общении с клиентами и коллегами. По отношению к своим коллегам и клиентам работники Компании не должны проявлять грубость, допускать случаев унижения чести и достоинства личности, необоснованного психологического и физического воздействия.

2.13. Внешний вид работника Компании при исполнении им обязанностей в зависимости от условий работы и формы мероприятия должен способствовать уважительному отношению клиентов (граждан) к Компании, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличается официальностью, сдержанностью и аккуратностью.

2.14. Работники Компании во вне рабочее время должны придерживаться общепринятых морально-этических норм, не допускать случаев антиобщественного поведения.

Раздел III. Конфликт интересов

3.1. Работники Компании при исполнении ими своих служебных обязанностей не должны допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

3.2. Конфликт интересов возникает в такой ситуации, когда работники Компании имеют личную заинтересованность, которая влияет или может повлиять на объективное и беспристрастное исполнение ими своих обязанностей.

3.3. Личная заинтересованность работников Компании включает получение любой выгоды или преимущества для них лично или для их близких родственников, а также иных лиц, с которыми они

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

3.4. Манфаатлар тўқнашуви юзага келган тақдирда Компания ходимлари ўз раҳбарини дархол хабардор қилиши керак.

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

3.6. Компания ходимлари ўзларининг ўз вазифаларини зарур даражада бажаришига ёки уларга зарар етказиши мумкин бўлган фаолиятни амалга оширмаслиги, шунингдек лавозимни эгалламаслиги керак.

3.7. Компания ходими ҳар қандай ҳолатларда ҳам ўз хизмат мавқеидан мумкин бўлмаган шахсий фойдани олиши мумкин эмас.

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

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

IV бўлим. Одоб-ахлоқ қоидаларини бузганлик учун жавобгарлик

4.1. Компания ходими томонидан Одоб-ахлоқ қоидаларининг бузилиши уни қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгарликка тортиш учун асос бўлиши мумкин.

4.2. Компания ходими томонидан Одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этилиши аттестациялар ўтказишда, юқори ва бошқа лавозимларга тайинлаш учун кадрлар захирасини шакллантиришда ҳисобга олинади.

4.3. Ушбу Одоб-ахлоқ қоидалари нормаларининг бузилишлари махсус таркибий бўлинма ёки Одоб-ахлоқ комиссияси томонидан кўриб чиқилади.

4.4. Одоб-ахлоқ комиссияси, махсус таркибий бўлинма мавжуд бўлмаган тақдирда, Компания ходимларидан камида 5 кишидан иборат

имеют близкие или деловые отношения.

3.4. В случае возникновения конфликта интересов работники Компании должны незамедлительно проинформировать своего руководителя.

3.5. Руководитель, получивший сведения о наличии конфликта интересов, обязан своевременно принять меры по его урегулированию.

3.6. Работники Компании не должны осуществлять деятельность, а равно занимать должность, несовместимую с надлежащим исполнением ими своих обязанностей, или наносящую им вред.

3.7. При любых обстоятельствах работник Компании не может извлекать из своего служебного положения не причитающуюся ему личную выгоду.

3.8. Работники Компании обязаны уведомить своего руководителя об участии в уставном капитале коммерческих организаций, в целях принятия мер по недопущению конфликта интересов.

3.9. При назначении на должность и исполнении своих обязанностей работник Компании обязан заявить о наличии или возможности наличия у него личной заинтересованности, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им обязанностей.

Раздел IV. Ответственность за нарушение положений Правил этики

4.1. Нарушение работником Компании положений Правил этики может являться основанием для привлечения лица к ответственности в установленном законодательством порядке.

4.2. Соблюдение работником Компании положений Правил этики учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие и другие должности.

4.3. Нарушения норм настоящих Правил этики рассматриваются специальным подразделением или Комиссией по этике.

4.4. Комиссия по этике создается при отсутствии специального подразделения из числа работников Компании в количестве не менее пяти

таркибда тузилади. Одоб-ахлоқ комиссиясининг мақсади, вазифалари, функциялари, ҳуқуқлари, жавобгарлиги ва унинг фаолиятини ташкил этишининг бошқа масалалари Компания бош директорининг бўйруғи билан тасдиқланган Одоб-ахлоқ комиссияси тўғрисидаги Низомда белгиланади.

4.5. Одоб-ахлоқ қоидаларининг бузилиши ҳолатларини махсус таркибий бўлинма ёки Одоб-ахлоқ комиссияси томонидан кўриб чиқиш натижалари бўйича интизомий ёки бошқача тарздаги қоида бузилишларининг мавжудлиги (мавжуд эмаслиги) тўғрисида ҳулоса чиқарилади. Айни вақтда Компания бош директорининг кўриб чиқишига қоидалар бузилишини содир этган ходимни жавобгарликка тортиш тўғрисида таклиф киритилади. Йўл қўйилган қоида бузилишининг характерини ҳисобга олган ҳолда, Одоб-ахлоқ комиссияси Компания ходимига нисбатан Одоб-ахлоқ қоидаларининг бузилишига йўл қўймаслик тўғрисидаги огоҳлантириш билан чекланиши мумкин.

4.6. Компания ходимлари ўзлари йўл қўйган қоида бузилиши, қоида бузилишининг кўриб чиқилиши жараёни ҳақида ахборотни олиш ва ўзини ҳимоя қилиш учун далилларни такдим этиш, шунингдек Компаниянинг қарорлари юзасидан белгиланган тартибда шикоят қилиш ҳуқуқига эга.

человек. Цели, задачи, функции, права, ответственность и другие вопросы организации деятельности Комиссии по этике определяются Положением о Комиссии по этике, утвержденным приказом генерального директора Компании.

4.5. По результатам рассмотрения факта нарушения правил этики специальным подразделением или Комиссией по этике выносится заключение о наличии (отсутствии) дисциплинарного или иного нарушения. Одновременно на рассмотрение генерального директора Компании вносится предложение о привлечении к ответственности работника, совершившего указанное нарушение. С учетом характера допущенного нарушения Комиссия может ограничиться предупреждением в отношении работника Компании о недопущении нарушения Правил этики.

4.6. Работники Компании имеют право на получение информации о допущенном ими нарушении, ходе его рассмотрения и представление доказательств в свою защиту, а также на обжалование решений Компании в установленном порядке.