Минерал ресурслар институти
2026-йил 2-ноябрдаги
123-сон буйруғига
1-ИЛОВА

“Минерал ресурслар институти” ДМ нинг
Одоб-ахлоқ Кодекси

1. Умумий қоидалар

1.1. “Минерал ресурслар институти” ДМ нинг (кейинги ўринларда Институт деб юритилади) одоб-ахлоқ кодекси (кейинги ўринларда - Кодекс) Институт ходимларининг касбий маданияти, хизмат фаолияти давомида ҳамда хизматдан ташқари вақтда одоб-ахлоқи, ташқи кўриниши ва кийиниш услубининг намунавий қоидаларини белгилайди.

Мазкур кодекс Институт ходимларининг давлат хизматида юксак касбий маданиятни шакллантириш, жамоатчилик онгида давлат хизматига бўлган ҳурмат ва ишончни ошириш ҳамда уларнинг ахлоқ кодексига зид бўлган хатти-ҳаракатларининг олдини олишга қаратилган.

1.2. Ушбу Кодекс Ўзбекистон Республикасининг “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги, “Манфаатлар тўқнашуви тўғрисида”ги Қонунлари, Вазирлар Маҳкамасининг 2022-йил 14-октябрьдаги “Давлат фуқаролик хизматчилари томонидан одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этилишини таъминлаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 595-сон қарорига мувофиқ коррупцияга қарши кураш соҳасидаги халқаро ташкилотлар тавсиялари ва илғор дунё тажрибаси, шу жумладан, ISO 37001:2025 халқаро стандарти талаблари ва тавсияларини ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилган.

1.3. Ушбу Кодексда қуйидаги асосий таърифлар қўлланилади:

Кодекс – мазкур Одоб-ахлоқ кодекси.

Контрагент – Институт билан шартномавий муносабатга киришадиган ҳар қандай жисмоний, ишчи-ходимлар бундан мустасно, ёки юридик шахс (шу жумладан, унинг филиали ва/ёки ваколатхонаси).

Махфий маълумот – олиш, қайта ишлаш, топшириш ёки улардан фойдаланиш Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги ва/ёки маълумот эгасининг ички меъёрий ҳужжатларига мувофиқ чекланган ҳар қандай шаклдаги маълумот, жумладан:

– **давлат сири** – давлат томонидан муҳофаза қилинадиган ва махсус рўйхатлар билан чекланган Ўзбекистон Республикасининг ўта муҳим, ўта махфий, ҳарбий, сиёсий, иқтисодий, илмий-техник ва бошқа турдаги маълумотлари;

– **тижорат сири** – илмий-техник, технологик, ишлаб чиқариш, молиявий-иқтисодий ва бошқа соҳаларда тижорат қийматига эга маълумот бўлиб, маълумот эгаси унинг қонуний асосда еркин фойдаланиш имкони бўлмаган учинчи шахсларга номаълум бўлганлиги сабабли махфийлигини ҳимоя қилиш чораларини кўради;

– **хизмат сири** – фан, техника, геология, ишлаб чиқариш ва бошқарув соҳаларидаги маълумотлар бўлиб, уларни ошкор қилиш Институт манфаатларига зиён етказиш ҳолати.

Манфаатлар тўқнашуви – ходимнинг шахсий манфаатдорлиги (бевосита ёки билвосита) унинг лавозим ёки хизмат мажбуриятларини тегишли равишда бажаришига таъсир қилади ёки таъсир қилиши мумкин бўлган вазият бўлиб, унда ходимнинг шахсий манфаатдорлиги ва Институтнинг қонуний манфаатлари ҳамда ҳуқуқлари ўртасида қарама-қаршилик юзага келиши ҳолати.

Шахсий манфаатдорлик – ходимнинг у ва/ёки унинг яқин қариндошлари томонидан пул маблағлари, мол-мулк, хусусан, мулкка егалик ҳуқуқи, мулкий характердаги хизматлар, бажарилган ишларнинг натижалари ёки бошқа бирон-бир фойда (афзалликлар) олиш имконияти билан боғлиқ манфаатдорлик.

– ноқонуний равишда давлат мансабдор шахсига (пора, порахўрлик), тижорат ташкилоти вакилига (тижорат учун пора) ёки бошқа ҳар қандай шахсга унинг ҳаракати (ҳаракатсизлиги) учун таъсир кўрсатиш ёки лавозим мажбуриятларини тегишли даражада бажармаслигига ундаш ва/ёки Институт учун, жумладан, тегишли бўлмаган тижорат устуворлигига эришиш мақсадида фойдани таклиф қилиш, ваъда бериш, рухсат бериш, ўтказиш;

– расмиятчиликни камайтириш учун тўловни амалга ошириш;

– ўз мансаб ваколатларидан ноқонуний фойдаланиш, хизмат мавқеини, ваколатларини суиистеъмол қилиш, шунингдек, ходимнинг ўз мансабидан Институтнинг қонуний манфаатларига қарши ноқонуний фойдаланиши, жумладан, ўзи ёки учинчи шахслар учун ноқонуний фойда олиш мақсадида бошқа шахслардан ноқонуний фойда олиш ёки олишга розилик бериш, талаб қилиш, ундириш ёки сўраш;

– пора олишда ёки тижоратда ўз томонига пора билан оғдириш учун воситачилик қилиш, хусусан, ноқонуний фойдани олувчига етказиш ёхуд етказувчига ёрдам бериш, ноқонуний фойда олиш ва бериш тўғрисида у билан келишувга эришиш ва амалга ошириш;

– коррупция ёки уни содир этишга олиб келувчи, жумладан, манфаатлар тўқнашувини намоён қилувчи ҳаракат/ҳаракатсизлик.

Давлат органлари, корхона ва муассасалари – давлат ҳокимияти органлари (вазирликлар, давлат қўмиталари, хизматлари, агентликлари, марказлари, инспекциялари, давлат компаниялари, концернлари), фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари ва уларнинг таркибий бўлинмалари, шунингдек, давлат томонидан бевосита ёки билвосита назорат қилинадиган юридик шахслар.

Давлат фуқаролик хизматчиларининг одоб-ахлоқ қоидалари – давлат фуқаролик хизматчилари томонидан риоя этилиши шарт бўлган одоб-ахлоқ нормалари мажмуи.

Ходимлар – ушбу Кодекснинг мақсадларидан келиб чиқиб, ушбу атама меҳнат шартномалари асосида ўз лавозим мажбуриятларини бажараётган Институт ходимларини назарда тутади.

Алоқадор шахс – ходимининг яқин қариндошлари ёки унинг яқин қариндошлари қайси юридик шахснинг устав фонди (устав капитали) акцияларига ёки улушларига эгалик қилса, ўша юридик шахс ёхуд унинг яқин қариндошлари қайси юридик шахсда бошқарув органининг раҳбари ёки аъзоси бўлса, ўша юридик шахс.

Аффилланган шахслар — бу бошқа жисмоний ёки юридик шахсларнинг қарорларига, тижорат фаолиятига ёки муайян битимлар шартларига **тўғридан-тўғри ёки билвосита таъсир кўрсата оладиган** жисмоний ёки юридик шахслардир.

Яқин қариндошлар – ходим билан қариндошлик алоқасида бўлган шахслар, яъни ота-она, туғишган ва ўгай ака-ука ва опа-сингиллар, турмуш ўртоқ, фарзандлар, жумладан, асраб олинганлар, бува, буви, набиралар, шунингдек, турмуш ўртоқнинг ота-онаси, туғишган ва ўгай ака-ука ва опа-сингиллари.

1.4. Мазкур Кодексда қўлланган, лекин изоҳи келтирилмаган атамалар Институтнинг бошқа ички меъёрий ҳужжатларида ҳамда Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида қандай маънода қўлланган бўлса, шу маънода ишлатилади.

2. Одоб-ахлоқ кодексининг тамойиллари

2.1. Институт ходимлари ўз касбий фаолиятини қуйидаги тамойиллар асосида амалга ошириши шарт:

- қонунийлик;
- Ватанга садоқат ва хизмат вазифасига фидойилик, юкланган функционал вазифаларини тўлиқ бажариш, ижро интизомига қатъий риоя этиш;
- фуқаролар ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларининг устуворлиги;
- давлат ва жамият манфаатларига содиқлик;
- адолатлилик, ҳалоллик ва холислик;

– умумий ахлоқ қоидалари ҳамда Одоб-ахлоқ Кодексига ишдан ташқари вақтда ҳам амал қилишлари лозим. Жумладан, оиласида соғлом муҳитни таъминлаб, оила аъзоларига доимий ғамхўр бўлиш, фарзандларида ватанпарварлик ва бошқа юксак ахлоқий фазилатларни шакллантириш;

– фуқароларнинг ижтимоий келиб чиқиши, иқтисодий аҳволи ва бошқа омиллардан қатъи назар, улар билан бир хил, самимий, одоб доирасида муносабатда бўлиш;

– жамиятда ахлоқнинг умумэътироф этилган қоидаларига амал қилиш.

4.2. Институт раҳбарияти ва таркибий бўлинма бошлиқлари қуйидагиларга мажбурдирлар:

– мазкур Кодексга амал қилишда ўрнак бўлиш;

– юксак касбий салоҳият, виждонлилик ва адолатда намуна бўлиш;

– Институтда юксак касбий салоҳият, виждонлилик ва адолат билан тавсифланадиган жамоавий маданиятни шакллантириш бўйича зарур чора-тадбирларни амалга ошириш;

– ходимларнинг Кодекс билан танишиш ва тушунишларини таъминлаш;

– ходимларга, уларнинг савол, таклиф ва шикоятларига эътиборли бўлиш, ушбу Кодексга доир ҳамда ходимларнинг лавозим мажбуриятларини бажариши жараёнида юзага келадиган саволларига жавоб бериш.

5. Касбий маданиятга оид умумий одоб-ахлоқ қоидалари

5.1. Институт ходимлари хизмат фаолияти давомида қуйидагиларга мажбур:

- фуқароларнинг жинси, ирқи, миллати, фуқаролиги, тили, дини, ижтимоий келиб чиқиши, эътиқоди, шахсий ва ижтимоий мавқеи камситилишига олиб келувчи таъсир чоралари ва ҳаракатлар (ҳаракатсизлик)га йўл қўймаслиги;

- ҳалол, адолатли ва камтар бўлиши, фуқаролар билан мулоқотда хушмуомала. вазмин ва самимий муносабатни намойиш қилиши;

- жисмоний ва юридик шахсларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларига дахлдор қарорларни қабул қилишда қонунийликни, адолатлиликни ва шаффофликни таъминлаши;

- давлат ва жамият манфаатларига зарар етказувчи, давлат органлари ва ташкилотлари фаолияти самарадорлигини пасайтирадиган ҳаракатлар (ҳаракатсизлик)дан тийилиши;

- ўзининг хатти-ҳаракати ва ахлоқи туфайли жамоатчиликнинг танқидига учрамаслик чораларини кўриши, танқид учун таъқибга йўл қўймаслиги, асосли ва конструктив танқиддан ўз фаолиятидаги камчиликлар ҳамда нуқсонларни бартараф этиш йўлида фойдаланиши;

- давлат органлари ва ташкилотлари, Институт ходимлари ва бошқа шахсларга ўз хизмат мавқеидан фойдаланган ҳолда шахсий масалалар юзасидан таъсир ўтказмаслиги;

- ўз хизмат ваколатларини жисмоний ва юридик шахсларнинг манфаатларини кўзлаб бажариш ёки бажармаслик эвазига улардан бирон-бир мукофот, фойда ёки совғалар олмаслиги;

- давлат мулкининг бут сақланишини таъминлаши, ўзига ишониб топширилган давлат мулкидан фақат хизмат мақсадларида фойдаланиши;

- хизмат интизомига қатъий риоя қилиши, иш вақтидан оқилона ва самарали фойдаланиши;

аҳолининг давлат хизматлари истеъмолчиси сифатидаги талабларига мувофиқ доимий равишда фаолият сифатини ошириб бориш чораларини кўриши;

-қонун билан интизомий, маъмурий ва жиноий жавобгарлик назарда тутилган ҳуқуқбузарлик ва бошқа хатти-ҳаракатларга йўл қўймаслиги;

- касб этикаси ва ишчанлик услубига риоя этиши;

- сиёсий партиялар, жамоат бирлашмалари ва бошқа нодавлат ташкилотлари манфаатлари йўлида хизмат мавқеи ва имкониятларидан фойдаланмаслиги керак.

меҳнат ва ижро интизоми, ички тартиб қоидаларига, шунингдек, телефонда сўзлашиш ва кийиниш маданиятига қатъий риоя этиш;

ўзига ишониб топширилган мулкка ва молиявий маблағларга эҳтиёткорлик ва тежамкорлик билан муносабатда бўлиш;

жамоада соғлом маънавий муҳитни сақлаш чораларини кўриш;

жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатларини қонунда белгиланган тартибда ҳамда муддатларда қонуний, асосли ва адолатли ҳал қилиш;

меҳнат жамоасида ишчанлик муҳитини шакллантириш ва уни мустаҳкамлашга кўмаклашиши;

меҳнат жамоасида ҳамкасбларининг шаъни ва қадр-қимматини обрўсизлантирадиган шахсий ва касбий фазилатларини муҳокама қилишдан тийилиши керак.

6.2. **Раҳбарлар қуйидагиларга мажбур**:

бўйсунувидаги Институт ходимларига профессионализм, ҳалоллик, холислик ва адолатлиликда ўрнак бўлиш;

жамоада соғлом маънавий муҳит ва ишчан кайфиятни шакллантириш;

Институт ходимларини қонунга хилоф хатти-ҳаракатларни амалга оширишга ундамаслик ҳамда улардан бундай ҳаракатларни бажаришни талаб қилмаслик;

кадрларни маҳаллийчилик, уруғ-аймоқчилик, таниш-билишчилик ёки шахсий садоқат белгилари бўйича танлаш, тайинлаш ёки тавсия этишга йўл қўймаслик;

ўзаро яқин қариндошликда ёки қуда томондан қариндош бўлган шахслар билан (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғиллар, қизлар, эр-хотинлар, шунингдек эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва фарзандлари) айнан битта давлат органида бирга хизмат қилиши, агар уларнинг бирга хизмат қилиши улардан бирининг иккинчисига бевосита бўйсунишига ёки унинг назорати остида бўладиган давлат фуқаролик хизмати лавозимини эгаллашга йўл қўймаслик (бундан қонунчиликда назарда тутилган ҳоллар мустасно);

ходимларни педагогик, илмий ва ижодий фаолиятдан ташқари ҳақ тўланадиган бошқа фаолият билан шуғулланишга йўл қўймаслик (Ўзбекистон Республикаси қонунларида ҳамда Ўзбекистон Республикаси Президенти қарорларида назарда тутилган ҳолатлар бундан мустасно);

жамоада гуруҳбозлик ва фаворитизм (айрим ходимларни яқин олиш ва қўллаб-қувватлаш) кўринишларига йўл қўймаслик, шунингдек, хизмат вазифаларини бажариш жараёнида бошқа салбий омилларнинг олдини олиш;

Институт ходимларининг фаолиятига баҳо беришда қонуний, асосли ва адолатли қарорлар қабул қилиш;

Институт ходимлари томонидан коррупция ва бошқа суиистеъмолчиликлар содир этилишининг олдини олиш чораларини кўриш;

бўйсунувидаги Институт ходимларини ҳуқуқий ва ижтимоий жиҳатдан ҳимоя қилиш чораларини кўриш;

ваколати доирасида шартномалар тузиш, танловлар ўтказиш ёки розилик бериш масалаларига холис, адолатли ва қонуний ёндашиш.

6.2.1. Раҳбарлар бўйсунувидаги Институт ходимларига қўпол муомалада бўлиши, ҳақорат қилиши, шахсиятига тегиши, уларга асоссиз танбеҳ бериши ёки айблаши ҳамда камситиши мумкин эмас.

7. Институт ходимларининг хизматдан ташқари одоб-ахлоқ қоидалари

Институт ходимлари ишдан бўш вақтларида умумқабул қилинган ахлоқ нормаларига риоя қилишлари ва уларга зид бўлган хулқ-атвор ва хатти-ҳаракатлардан ўзларини тийишлари шарт.

Институт ходимлари ишдан ташқари вақтда қуйидагиларга мажбур:

миллий урф-одат, қадрият ва анъаналарга ҳурмат билан муносабатда бўлиш;

Мурожаат ва баёнотларга бериладиган жавобларни Институтнинг Жамоатчилик ва ОАВ билан алоқалар бўлими мувофиқлаштиради.

8.3. Қуйидаги ҳолларда оммавий баёнот берилиши мумкин эмас:

оммавий баёнот матни ва мазмуни давлат сиёсати ёки давлат органлари ва ташкилотлари фаолиятига алоқадор бўлмаса;

оммавий баёнотда келтириладиган ахборотлар давлат сирлари билан боғлиқ бўлса;

оммавий баёнот бошқа давлат органлари ва ташкилотлари нуфузини пасайтириш ёки уларнинг мансабдор шахсларини камситишга йўналтирилган бўлса;

Институт фаолиятига алоқадор бўлмаган маълумотни тарқатмаслик ва муҳокама қилмаслик, ўз номидан ҳам ҳеч қандай шарҳ бермаслик.

8.4. Давлат хизматида жамоатчилик назоратини таъминлаш мақсадида жамоатчилик томонидан Институт фаолиятига оид айблов ёки танқид билдирилган тақдирда. Институтнинг Жамоатчилик ва ОАВ билан алоқалар бўлими ёки масъул ходимлари унга нисбатан билдирилган айблов ёки танқидга оммавий изоҳ ёхуд раддия бериши лозим.

8.5. Агар оммавий баёнотда фуқароларнинг шаъни ҳамда қадр- қимматини камситадиган иборалар бўлса, Институт ходими ўз фикрларининг янглишлиги ёки нотўғрилигини тан олиши ҳамда шаъни, қадр-қимматига ва ишчанлик обрўсига дахл қилинган фуқародан, агар қонун ҳужжатларида бошқа оқибатлар назарда тутилмаган бўлса, кечирим сўраши шарт.

9. Институт мулки ва маълумотларига муносабатлари билан боғлиқ одоб-ахлоқ қоидалари

9.1. Иш фаолияти давомида ходимлар эгаллаб турган лавозимлари ва юклатилган хизмат ваколатлари доирасида Институтнинг, контрагент ва ҳамкорларнинг маълумотлари, шу жумладан, тижорат сирлари ва махфий маълумотлари билан танишиш имкониятига эга бўладилар.

Тижорат сирлари ва махфий маълумотларнинг ошкор бўлиши Институтнинг, ҳамкорларнинг молия-хўжалик фаолиятига ва/ёки нуфузига зарар келтиришига ёхуд рақобатчилар ёки бошқа шахслар томонидан Институтнинг зарари йўлида мақсадли фойдаланилишига олиб келиши мумкин.

Институт ўзи ва ҳамкорлари ва бошқа учинчи шахсларга тегишли махфий маълумотларнинг ноқонуний ошкор қилинишидан ҳимояланишга жиддий муносабатда бўлади, шу сабабли бундай маълумотларнинг айрим қисми фақат меҳнат фаолиятида зарур бўладиган ходимларга тегишлилиги бўйича тақдим қилинади.

Ходимлар учун юқоридаги тамойиллар ва қоидалар қуйидагиларни ифодалайди:

– турли хилдаги маълумотлар, хусусан, "давлат сирлари", "тижорат сири" ва бошқа хизмат сирларига доир Ўзбекистон Республикаси қонунлари ва Институтнинг ички меъёрий ҳужжатлари асосида белгиланган маълумотлар билан ишлаш қоидаларига риоя қилиш;

– махфий маълумотдан Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги ва Институт талабларига мувофиқ ўз хизмат мажбуриятлари ва ваколатларини бажариш жараёнида қатъий хизмат вазифаси доирасида фойдаланиш;

– бевосита хизмат мажбуриятларини бажариш билан боғлиқ зарурат бўлмаса. Институтнинг бошқа ходимлари билан махфий маълумотларни муҳокама қилмаслик;

– махфий маълумотларни оммавий жойларда муҳокама қилмаслик;

– зарурат бўлмаса, бевосита хизмат мажбуриятларини бажариш билан боғлиқ ҳолда фойдаланиш мумкин бўлган Институт фаолияти ҳақидаги маълумотни бирон-бир форматда ёзиб олиш, архив яратиш ва ҳар хил йўллар билан нусха олмаслик;

– Институт ёки унинг контрагентлари, ҳамкорлари ва бошқа шахсларнинг махфий маълумотларини учинчи шахсларга етказиш (жумладан, бир неча шахслар даврасига) мумкин эмас, амалдаги қонунчилик талабларига кўра, Институтда белгиланган тартибда махфий маълумотни етказишга рухсат берилиши бундан мустасно;

– Ўзбекистон Республикасининг интеллектуал мулк ҳуқуқидан фойдаланиш тўғрисидаги қонунларига амал қилиш;

– қонуний асос бўлмаса, Институт ва учинчи шахсларнинг интеллектуал мулк ҳуқуқидан, хусусан, логотиплар, товар белгилари ва/ёки рамзлардан, фойдаланмаслик;

– ишлаб чиқаришга янги товар ва хизматлар жорий қилинганда ёки яратилганда интеллектуал мулк ҳуқуқи тегишли тарзда ҳимоя қилинишини таъминлаш;

– интеллектуал мулк ҳуқуқлари қонунан ҳимоя қилинмагунча Институтдан ташқарида янги ғоя ва/ёки лойиҳаларни ошкор қилмаслик;

– интеллектуал мулк ҳуқуқидан фойдаланиш ёки ҳимоя қилишда шубҳа туғилса. бевосита ўз раҳбарига ёки Институтнинг Ички назорат бўлимига аниқлик киритилишини сўраб мурожаат қилиш.

9.3. Институт мулкчилик ёки бошқа ҳуқуқлар асосида эга бўлган ва фойдаланадиган мулк фақат Институтнинг мақсад ва вазифаларини амалга ошириш ҳамда унинг узоқ муддатли ривожланиши ва гуллаб-яшнаши учун мўлжалланган. Шу муносабат билан Институт ўз мол-мулкини ўғирликдан, талон-тарождан, ишдан чиқишидан, йўқотишдан. ходимлар ва/ёки ўзгалар томонидан ноқонуний фойдаланиш ва суиистеъмолликлардан зарурий ҳимоя орқали таъминлашга интилади.

Ходимлар учун юқоридаги тамойиллар ва қоидалар қуйидагиларни ифодалайди:

– Институт мулкига масъулият ва эҳтиёткорлик билан муносабатда бўлиш, улардан қатъий ўз хизмат мажбуриятлари ва ваколатларини бажариш доирасида фойдаланиш;

– Институт мулкига путур етказиш, ноқонуний фойдаланиш ёки Институт учун йўқотиш эҳтимоли ва/ёки шаънига доғ тушишига олиб келадиган асосланмаган қарорларни қабул қилмаслик;

– Институт офисларида ва ишлаб чиқариш жойларида ўрнатилган ускуналардан (жумладан, компютерлар, нусхаловчи аппаратлар ва ҳ.к.) бевосита раҳбарни олдиндан огоҳлантирмасдан шахсий мақсадларда фойдаланмаслик;

– агар Институт ускунаси (жумладан, пароллар, ҳисоб рақамларининг реквизитлари ёки бошқа маълумотлар) йўқолса ёки ўғирланса, дарҳол Ахборот-коммуникация технологияларини ривожлантириш ва маълумотлар хавфсизлигини таъминлаш бўлимига хабар бериш;

– Институт мулки ишдан чиқса, сарфлаб юборилса ва бошқа суиистеъмолликларга йўл қўйилгани маълум бўлса, дарҳол Ички назорат ходимими ёки бевосита раҳбарига бу ҳолатлар ҳақида хабар бериш.

10. Контрагентлар, ҳамкорлар ва учинчи шахслар билан ўзаро муносабат

10.1. Институт контрагентлар, ҳамкорлар ва бошқа учинчи шахслар билан умумқабул қилинган бизнес юритиш қоидаларига, хусусан, қонунийлик, ҳалоллик. шаффофлик, ўзаро ҳурмат тамойилларига асосан расмий муносабатларни ўрнатади ва олиб боради, шартнома мажбуриятлари ва бошқа келишувларни бажаради ва буни ўз контрагентларидан ҳам талаб қилади.

10.2. Институт контрагентлар, ҳамкорлар ва бошқа учинчи шахслар билан ўзаро муносабатларда ҳар қандай шаклдаги ва кўринишдаги коррупцион ҳаракатларга тоқат қилмаслик тамойилига қатъий амал қилади.

Институтнинг контрагентлари ва ҳамкорлари Институт қадриятларини ҳурмат қиладилар ҳамда амалдаги қонунчиликка, Одоб-ахлоқ кодексининг асосий тамойиллар ва қоидаларига риоя қиладилар, инсон ҳуқуқларини таъминлаш, атроф муҳитни муҳофаза қилиш зарурияти тўғри англайдилар ва жамият олдида жавобгардирлар.

10.3. Институт Ўзбекистон Республикасининг 2021 йилнинг 22 апрелдаги ЎРК-684-сонли ва 2024 йилнинг 27 ноябрдаги ЎРК-1005-сонли "Давлат харидлари тўғрисида"ги Қонуни ва Институтнинг ички меъёрий ҳужжатлари талаблари ва мезонларига мувофик тадбиркорлик субъектлари билан шаффоф, ҳалол ва адолатли тарзда ҳамкорлик қилади.

Институтда кийиниш тартиби қуйидагиларни ифодалайди:

– кийимларнинг ўта тор ёки ўта кенг бичимда, ранг-баранг ва гулли бўлмаслиги;

– ходимлар иш жараёнида классик ёки далада махсус кийимда бўлиши;

– аёллар кийимининг узунлиги тиззадан 5-15 см пастда бўлиши, кўйлакнинг йэнг қисми 10 см кам бўлмаслиги;

– эркаклар учун шимнинг узунлиги оёқ тўпиғидан пастда бўлиши;

– кийимларнинг тоза ва дазмолланган бўлиши.

Шунингдек, ходимларга иш жараёнида қуйидагилар тавсия этилмайди:

Институтда турли миллат вакиллари фаолият олиб боришини ҳисобга олган ҳолда. кийинишда турли дин ва конфессиялар ҳамда ҳар хил субмаданиятларга мансубликни акс эттирувчи (ҳижоб, кипа, кашая, хоч ва бошқалар) элементлардан фойдаланиш;

– эркаклар танасининг очиқ қисмига татуировка туширган ёки пирсинг қилган, сокол қўйган, сочи 5 сантиметрдан узун бўлган ва ёрқин рангларга бўяган ҳолда келишлари;

– хизмат вазифасини суиистеъмол қилган ҳолда иш вақтида спиртли ичимликлар ичиш,

– аёлларнинг танасининг очиқ қисмига татуировка туширган ёки пирсинг қилган, юзини кўзга ташланадиган даражада макияж қилган, қулоғига биттадан ортиқ сирға таққан ҳолда келишлари.

Мазкур талаблар жорий этилиши иш вақтидан ташқари бўлган даври ва Институтда ўтказиладиган турли тадбирлар жараёни бундан мустасно.

12.4. Институт ходимларининг иш жойида ташқи кўриниши ва кийиниш услубига оид қўшимча талаблар ички меҳнат тартибида белгиланиши ва Одоб-ахлоқ комиссияси томонидан мазкур талаблар бажарилиши назоратга олиниши мумкин.

13. Манфаатлар тўқнашуви

13.1. Институт ходимлари мансаб ёки хизмат мажбуриятларини бажариш вақтида манфаатлар тўқнашувига олиб келадиган ёки олиб келиши мумкин бўлган шахсий манфаатдорликка йўл қўймаслиги керак.

13.2. Институтда манфаатлар тўқнашуви вазиятларидан намуналар ҳамда бундай вазиятларни ошкор қилиш ва тартибга солиш амалиётидан иборат Манфаатлар тўқнашувини бошқариш сиёсати тасдиқланган.

Институт ходимлари манфаатлар тўқнашувини олдини олиш мақсадида қуйидагиларга амал қилиши лозим:

– ўз лавозим мажбуриятларини ёки хизмат ваколатларини виждонан бажариши ва уларнинг бажарилишига таъсир кўрсатадиган ёки таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ўз шахсий манфаатлари билан боғлиқ ҳар қандай ҳаракатлардан ўзини тийиши;

– лавозим мажбуриятларини ёки хизмат ваколатларини бажариш чоғида манфаатлар тўқнашувига олиб келадиган ёки олиб келиши мумкин бўлган шахсий манфаатдорликка йўл қўймаслиги;

– давлат харидларида ёки Институт битим ва шартномаларида ходим ўз яқинларига ёки ўзларига тегишли фирмаларга ноқонуний устунлик бермаслиги;

–мавжуд манфаатлар тўқнашуви юзага келган тақдирда, ўз иш юритувидаги ҳужжатлар бўйича қарор қабул қилингунига қадар ўзининг бевосита раҳбарини ёки Ички назорат ходимини хабардор қилиши;

– ўзининг бевосита бўйсунувидаги ходимларни ёки бошқа ходимларни бевосита ёки билвосита ўзининг шахсий манфаатларини кўзловчи ҳаракатларга (ҳаракатсизликка) мажбурламаслиги;

– Институт назорати остидаги ташкилотдан ёки унинг таркибий бўлинмасидан ишга қабул қилиш тўғрисида таклифлар келиб тушганлиги ҳолати ҳақида бир иш куни ичида хабар бериши;

– Институт, тизимости корхоналари ва бошқа ташкилотларнинг ходимлари фаолиятига ноқонуний таъсир ўтказиш учун хизмат мавқеидан фойдаланмаслик;

16. Институтда Одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этмаганлик учун жавобгарлик

16.1. Институт ходимлари эгаллаб турган лавозимидан ёки бошқа омиллардан қатъий назар, ушбу Кодекснинг барча тамойил ва талабларига риоя қилмаганликлари учун шахсан жавобгардирлар.

Институт раҳбарияти ҳамда унинг таркибий бўлинма бошлиқлари томонидан мазкур Кодекснинг тамойиллар ва талабларига риоя қилинмаганлиги учун ҳам жавобгар бўладилар.

16.2. Институт ходимлари томонидан Одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этмаганлик ҳолати уларга нисбатан ахлоқий ва интизомий таъсир чораларини қўллаш учун асос бўлади.

16.3. Институт ходимларининг Одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этиши уларнинг фаолияти ҳамда хизматдаги ахлоқини баҳолашнинг асосий мезонларидан бири ҳисобланади.

16.4. Институт ходимлари томонидан Одоб-ахлоқ қоидаларига риоя қилиниши ҳолати уларни келгусида юқори лавозимларга тайинлаш ва раҳбар кадрлар захирасини шакллантиришда ҳисобга олинади.

16.5. Мазкур Кодекс қоидаларига риоя этмаганлик учун Одоб-ахлоқ комиссияси томонидан Институт ходимларига қуйидаги жазо чоралари қўлланилади:

огоҳлантириш;

интизомий чоралар;

коллегиал йиғилишларда танбеҳ бериш.

16.6. Одоб-ахлоқ комиссияси Институт ходимига нисбатан интизомий таъсир чорасини қўллаш учун Директорга тақдимнома киритиши мумкин.

Одоб-ахлоқ комиссияси одоб-ахлоқ қоидалари Институт раҳбарияти томонидан бузилган тақдирда, уларга нисбатан тегишли чора кўриш масаласи юзасидан таклифларни Вазирликга юборади.

Давлат хизматчисининг Одоб-ахлоқ қоидаларини бузиши уларни қонунга мувофиқ интизомий ва бошқа жавобгарликка тортиш учун асос бўлади.

17. Қоидабузарликлар ҳақида маълум қилиш

17.1. Институтнинг ходимлари, жисмоний ва юридик шахслар Институт ходимлари хатти-ҳаракатларининг қонунийлиги ёки ахлоқига шубҳа борлиги ҳақида маълумот бўлса, қуйидаги ахборот каналларидан бирига маълум қилишлари мумкин:

- **Бевосита Институт директорига;**
- **Институтнинг Одоб-ахлоқ комиссияси раисига;**
- **Ишонч тел.**: 71-209-08-90 (5011);
- **Комплаенс ходими тел.**: 71-209-08-95 (5020);
- **Расмий Web-сайт орқали**: *https://mridm.uz;*
- **Мурожаат учун телеграмбот**: *@mrimurojaatbot;*
- **Почта орқали** - 100164, Тошкент ш., М.Улуғбек т., Олимлар кўч., 64-уй.

17.2. Институт рўйхатдан ўтган, белгиланган тартибда келиб тушган барча хабар ва мурожаатларни Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги талаблари ва Институтнинг ички меъёрий ҳужжатларига мувофиқ холис ва ўз вақтида кўриб чиқилишини таъминлайди.

17.3. Институт, хусусан, қоидабузарликлар ҳақидаги хабарларни қабул қилиш, қайта ишлаш ва кўриб чиқишга масъул ходимлар ишончли хабар берган шахсга доир маълумотлар сир сақланишини таъминлайдилар (Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида кўзда тутилган ҳолатлар бундан мустасно).

17.4. Институт ушбу Кодекс қоидаларини Институтнинг бошқа ходими томонидан бузилиши мумкинлиги ёки унинг шубҳали ахлоқи ҳақида виждонан хабар берган ходимларга нисбатан таъқиб қилиш, ишдан бўшатиш, лавозимини пасайтириш, камситиш каби ҳолатларга йўл қўйилмаслигини кафолатлайди ва уларнинг манфаатларини ҳимоя қилади.