

Hujjat kodi: XB-S-08	«NAVOIYAZOT» AKSIYADORLIK JAMIYATI	<u>1</u> -nusxa
-------------------------	---------------------------------------	-----------------



KELISHILGAN:

Kasaba tayyinlash qo'mitasi raisi

NAVOIYAZOT
AKSIYADORLIK
JAMIYATI
KASABA TAYYINLASH
QO'MITASI

F.X.Fayziyeva

2026-y. « 6 »

05

TASDIQLAYMAN:

Boshqaruv raisi



F.X.Samadov

2026-y. « 6 »

05

INSON HUQUQLARINI HIMOYA QILISH SIYOSATI

2-sonli tahrir	Amal qilish muddati - 5 yil	Umumiy betlar soni - 20
----------------	-----------------------------	-------------------------

Atama va ta'riflar

Gender tengligi — bu kompaniya faoliyatining barcha sohalarida, shu jumladan ishga qabul qilish, ish haqi, martaba oshirish, o'qitish va boshqaruvda ishtirok etishda ayollar va erkaklar uchun teng huquqlar, imkoniyatlar va sharoitlarni ta'minlash.

Diskriminatsiya — jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, dini, siyosiy e'tiqodi, nogironligi, oilaviy ahvoli yoki imkoniyat yoki muomala tengligining buzilishiga olib keladigan boshqa xususiyatlarga asoslangan har qanday farq, istisno, cheklash yoki afzal ko'rishdir.

Qarzga qullik — bu majburiy mehnatning bir shakli bo'lib, unda odam qarzni to'lash uchun ishlashi kerak, shu bilan birga ish sharoitlari va to'lash muddatlari aniqlanmagan yoki qarzni to'lashga imkon bermaydi.

Shikoyat — bu buzilgan huquqlar, erkinliklar va qonuniy manfaatlarini himoya qilishni talab qiladigan murojaat.

Inklyuziya — bu ularning farqlaridan qat'i nazar, hamma uchun teng imkoniyatlarni ta'minlaydigan va har kim ishtirok etishi va hissa qo'shishi mumkin bo'lgan muhitni yaratadigan jarayon.

Insayder ma'lumotlari — bu kompaniyaning moliyaviy holati, operatsiyalar natijalari yoki strategik rejalari to'g'risidagi ma'lumotlar, ular ommaga oshkor qilinmaydi va qimmatli qog'ozlarning bozor qiymatiga yoki tashkilot obro'siga ta'sir qilishi mumkin.

Tijorat siri — bu fan va texnika, texnologiya, ishlab chiqarish, moliya va iqtisodiyot sohalarida, shuningdek boshqa sohalarda tijorat ahamiyatiga ega bo'lgan ma'lumotlar, jumladan, uchinchi shaxslar uchun qonuniy ravishda erkin mavjud bo'lmagan anonimlik tufayli ushbu ma'lumot egasi o'z maxfiyligini himoyasi qilish uchun choralar ko'radi.

Maxfiy ma'lumotlar — bu kompaniya faoliyati, uning mijozlari, sheriklari va xodimlari bilan bog'liq ma'lumotlar, ularga kirish ichki amaliyotlar bilan cheklangan.

Manfaatlar to'qnashuvi — bu shaxsiy (to'g'ridan-to'g'ri yoki bilvosita) manfaat korxonada xodimining xizmat vazifalarini to'g'ri bajarishiga ta'sir qiladigan yoki ta'sir qilishi mumkin bo'lgan holat, shuningdek shaxsiy manfaatlar va kompaniyaning huquqlari va qonuniy manfaatlari o'rtasidagi ziddiyat.

Korporativ madaniyat — bu kompaniya xodimlari tomonidan taqsimlanadigan qadriyatlar, me'yorlar, tamoyillar va xatti-harakatlar to'plami.

Korporativ ijtimoiy javobgarlik (KIJ) — bu kompaniyalar o'z faoliyatining ijtimoiy, ekologik va iqtisodiy oqibatlarini hisobga oladigan va barqaror rivojlanishga intiladigan biznes yondashuvi.

Turli xillik, tenglik va inklyuzivlik madaniyati — bu xilma-xillik qadrlanadigan va ularning xususiyatlaridan qat'i nazar, barcha xodimlar uchun teng imkoniyatlar taqdim etiladigan ish muhitini yaratishga qaratilgan qadriyatlar va amaliyotlar.

Monitoring va nazorat — bu siyosat va standartlarning bajarilishini baholashga, shuningdek qoidabuzarliklarni aniqlash va bartaraf etishga qaratilgan jarayonlar.

Javobgarlik — bu xodimlar va rahbarlarning belgilangan me'yor va tamoyillarga rioya qilish, shuningdek, inson huquqlari buzilishiga javob berish majburiyati.

Ta'qib qilish yoki repressiya — bu kamsitish, ta'qib qilish yoki inson huquqlari buzilishi haqida xabar bergan xodimga qarshi har qanday salbiy harakatlar.

Majburiy mehnat — bu jazo tahdidi ostida bo‘lgan shaxsdan talab qilinadigan va ushbu shaxsning ixtiyoriy roziligisiz amalga oshiriladigan har qanday ish yoki xizmat. Bularga majburiy yollash, hujjatlarni ushlab qolish, harakat erkinligini cheklash va jazo tahdidlari kiradi.

Zo‘ravonlikka nol bardoshlik tamoyili — kompaniyaning har qanday jismoniy, psixologik yoki jinsiy zo‘ravonlik, xodimlarga, sheriklarga va boshqa manfaatdor tomonlarga nisbatan tahdid va bosimni istisno qiladigan pozitsiyasidir.

Shaffoflik tamoyili — bu kompaniyaning barcha ichki va tashqi jarayonlari ochiq, hujjatlashtirilgan va manfaatdor tomonlar tomonidan ko‘rib chiqilishi mumkin bo‘lgan faoliyat olib borish prinsipi.

Kamsitish (tazyiq o‘tkazish) — bu odamni kamsitish va dushmanlik, kamsitish yoki tahdid soluvchi ish muhitini yaratishga qaratilgan nomaqbul xatti-harakatlar (og‘zaki, noverbal yoki jismoniy). Bunga psixologik bosim, ta‘qib, haqorat, bezorilik va jinsiy zo‘ravonlik kiradi.

Uyushma erkinligi — bu xodimlarning kasaba uyushmalarini erkin va ixtiyoriy ravishda tuzish va repressiyalardan qo‘rqmasdan jamoaviy bitimlarda qatnashish huquqidir.

KPI tizimi — bu kompaniya tomonidan strategik va operatsion maqsadlarga erishish darajasini o‘lchash va baholash uchun foydalaniladigan asosiy samaradorlik ko‘rsatkichlari tizimi (Key Performance Indicators).

Himoyaga muhtoj guruhlar — bu kamsitish yoki ekspluatatsiya qilish xavfi yuqori bo‘lgan ishchilar toifalari.

Favoritizm — bu shaxsiy xodimlar yoki xodimlar guruhlarini shaxsiy sabablarga ko‘ra asossiz ravishda afzal ko‘rish amaliyoti, bunda ularning manfaatlari boshqa xodimlar yoki umuman jamoaning manfaatlaridan yuqori qo‘yiladi. Favoritizmning namoyon bo‘lishi xodimlarni noxolis tanlash va joylashtirish, aksiyalar, bonuslar, ta‘tillar, xizmat safarlari va boshqa imtiyozlarni kasbiy xizmatlari asosida emas, balki sub‘ektiv yoki shaxsiy sabablarga ko‘ra taqdim eishda ifodalanishi mumkin.

ESG omillari — bu kompaniyaning barqaror rivojlanishi, uzoq muddatli qiymati va investitsion jozibadorligiga ta‘sir qiluvchi ekologik (Environmental), ijtimoiy (Social) va boshqaruv (Governance) jihatlari.

Mundarija

Atama va ta'riflar.....	2
Mundarija.....	4
1. Kirish.....	6
1.1. Siyosat maqsadi.....	6
1.2. Qo'llanish sohasi.....	7
1.3. Majburiyatlar va tamoyillar.....	7
1.4 Inson huquqlarini himoya qilishga yondashuv: standartlar, nazorat va jalb qilish.....	8
2. Inson huquqlari ustuvorliklari va majburiyatlari.....	8
2.1 Bolalar mehnatini taqiqlash.....	8
2.2. Majburiy mehnatni taqiqlash.....	9
2.3. Uyushma erkinligi.....	9
2.4. Ish vaqti, ish haqi va imtiyozlar.....	9
2.5. Kamsitish va tazyiq o'tkazish (ta'qib).....	10
2.6. Inklyuziya va xilma-xillik.....	10
2.7. Atrof-muhit, xavfsizlik va mehnatni muhofaza qilish.....	10
2.8. Maxfiylik va shaxsiy ma'lumotlar.....	11
3. Korporativ javobgarlik kodeksi (ichki).....	11
3.1. Insonga hurmat.....	11
3.2. Xavfsiz ish sharoitlari.....	11
3.3. Mehnat huquqlari va adolatli ish haqi.....	12
3.4. Maxfiylik va shaxsiy ma'lumotlar.....	12
4. Yetkazib beruvchi / hamkor axloq kodeksi (tashqi).....	12
4.1. Yetkazib beruvchidan kutiladigan talablar.....	12
4.2. Ijtimoiy mas'uliyat.....	12
4.3. Yetkazib beruvchilarni baholash va rioya etilishini nazorat qilish.....	12
4.4. Yetkazib beruvchining majburiyatlari.....	12
5. Risklarni baholashga yondashuv.....	13
5.1. Proaktiv risklarni baholash.....	13
5.2. Himoyaga muhtoj guruhlar va geografik hududlarni identifikatsiya qilish.....	13
5.3. Baholash usullari.....	14
5.4. Aniqlangan xavflarga javob berish.....	14
6. Inson huquqlari bo'yicha harakatlar rejasi.....	15
6.1. Doimiy takomillashtirish tizimi.....	15
6.2. Maqsadli tashabbuslar.....	15
6.3. Biznes-jarayonlarga integratsiya.....	15
7. Xodimlarning murojaatlarini taqdim etish va ko'rib chiqish tartibi.....	16
7.1. Murojaatlarni taqdim etish kanallari.....	16

7.2. Maxfiylik va ta'qibdan himoya	16
7.3. Ko'rib chiqish jarayoni	16
8. Rollar va majburiyatlar	17
9. Ta'lim va ma'lumot darajasini oshirish.....	18
9.1. Xodimlar uchun majburiy treninglar	18
9.2. Menejerlar, HR va ta'minot bo'limi uchun maxsus modullar.....	18
9.3. O'quv samaradorligini baholash	18
10. Ijroning nazorati va monitoringi	18
10.1. Mas'ul bo'limlar	18
10.2. Ichki audit va tashqi verifikatsiya	19
10.3. Hisobotlilik	19
11. Hovalar	20
11.1. O'zaro bog'liq hujjatlar.....	20

1. Kirish

«Navoiyazot» AJ (matn davomida Kompaniya deb yuritiladi) inson huquqlarini himoya qilish siyosati kompaniyaning mas'uliyatli va axloqiy ish yuritishga, shuningdek barqaror rivojlanish tamoyillarini birlashtirishga sodiqligini tasdiqlaydi. U xalqaro standartlarga asoslanadi va barcha xodimlar, pudratchilar va uchinchi shaxslarga nisbatan qo'llaniladi. Siyosat kamsitish, ta'qib va zo'rvonlikning oldini olishga, hamma uchun teng imkoniyatlarni ta'minlashga qaratilgan.

1.1. Siyosat maqsadi

«Navoiyazot» AJ inson huquqlarini himoya qilish, mas'uliyatli va axloqiy ish yuritish, shuningdek, barqaror rivojlanish tamoyillarini o'z faoliyatining barcha jabhalariga singdirishga sodiqligini tasdiqlaydi.

Siyosat quyidagilarga asoslanadi:

- BMTning inson huquqlari Umumjahon Deklaratsiyasiga;
- * Fuqarolik va siyosiy huquqlar to'g'risidagi xalqaro paktga;
- Inson huquqlari va asosiy erkinliklarini himoya qilish to'g'risidagi konvensiyaga;
- Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risidagi xalqaro paktga;
- BMTning inson huquqlari jabhasida tadbirkorlik faoliyati bo'yicha yetakchi tamoyillariga;
- Xalqaro mehnat Tashkilotining mehnatdagi asosiy tamoyillar va huquqlar to'g'risidagi deklaratsiyasi;
- BMTning mahalliy xalqlar huquqlari to'g'risidagi Deklaratsiyasi;
- BMTning xavfsizlik va inson huquqlari bo'yicha ixtiyoriy tamoyillari;
- XMTning majburiy mehnat to'g'risidagi Konvensiyasi (29-son);
- Majburiy mehnatni yo'q qilish to'g'risidagi XMT Konvensiyasi (105-son);
- XMT ning minimal yosh Konvensiyasi (138-son);
- XMT (xalqaro mehnat tashkiloti) ishda asosiy tamoyillar va huquqlar to'g'risidagi deklaratsiya;

O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi, jumladan:

- O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi;
- O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi;
- O'zbekiston Respublikasining "Odam savdosiga qarshi kurashish to'g'risida" gi qonuni. O'RQ-154 (2008);
- O'zbekiston Respublikasining "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida" gi qonuni O'RQ -328 (2016);
- O'zbekiston Respublikasining "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida" gi qonuni. O'RQ -642 (2020);
- O'zbekiston Respublikasining "Ayollar va erkaklar uchun teng huquq va kafolatlar to'g'risida" gi Qonuni. O'RQ -562 (2019);
- O'zbekiston Respublikasining "Nogironlar huquqlari to'g'risida" gi qonuni. O'RQ -641 (2020);
- O'zbekiston Respublikasining "Jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari to'g'risida" gi Qonuni. O'RQ -378 (2014);

- O‘zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari to‘g‘risida” gi Qonuni. O‘RQ -588 (2019);
- O‘zbekiston Respublikasining 11.15.2024 yildagi 1002-sonli “O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Inson huquqlari bo‘yicha vakili (Ombudsman) to‘g‘risida” gi qonuni;
- O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “O‘zbekiston Respublikasining Inson huquqlari bo‘yicha Milliy strategiyasini tasdiqlash to‘g‘risida” gi farmoni. PF-6012, 06.22.2020 y.;
- O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senati Kengashining 402- sonli, 29.01.2025 y. “Konstitutsiyaviy inson huquqlari va erkinliklariga rioya etish bo‘yicha komissiya tuzish to‘g‘risida” gi qo‘shma qarori;
- O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “O‘zbekiston Respublikasida inson huquqlari bo‘yicha ta‘lim Milliy dasturini tasdiqlash to‘g‘risida”gi farmoni. PQ - 46, 02.07.2023 y.

1.2. Qo‘llanish sohasi

Siyosat barcha xodimlar, pudratchilar, subpudratchilar, yetkazib beruvchilar, shuningdek Kompaniya nomidan ish yuritadigan har qanday uchinchi shaxslarga nisbatan qo‘llaniladi.

1.3. Majburiyatlar va tamoyillar

Biz inson huquqlarini himoya qilishning xalqaro tamoyillariga rioya qilish majburiyatini o‘z zimmamizga olamiz. Biz qonun hujjatlari talablariga, shuningdek amaldagi me‘yoriy va xalqaro hujjatlarda belgilangan tamoyillarga qat‘iy rioya qilamiz. Biz inson huquqlari buzilishining har qanday shakliga yo‘l qo‘ymaymiz, yordam bermaymiz yoki undan manfaat ko‘rmaymiz, faoliyatimiz yuqori axloq va mas‘uliyat standartlariga muvofiqligini ta‘minlaymiz.

Kompaniyaning majburiyatlari:

- Teng imkoniyatlarni kafolatlash va har qanday noqonuniy kamsitish, ta‘qib qilish, tazyiq o‘tkazish yoki repressiyani qat‘iy taqiqlash, ijtimoiy himoyaga muhtoj guruhlar himoyasini ta‘minlash.
- Har bir xodim qadrlanadigan, hurmat qilinadigan va o‘z salohiyatiga erishish uchun teng imkoniyatlarga ega bo‘lgan xilma-xillik, tenglik va inklyuzivlik madaniyatini rivojlantirish.
- Zo‘ravonlik, qo‘rqitish va boshqa tahdidlardan xoli ish muhitini ta‘minlash, shuningdek xavfsiz va adolatli mehnat sharoitlarini kafolatlash, jumladan munosib mehnat haqi va teng qiymatga ega mehnat uchun teng to‘lov, ish vaqti normalariga rioya qilish va maoshli ta‘til taqdim etish.
- Ta‘qiblardan qo‘rqmasdan uyushish erkinligini, jamoaviy bitimlar tuzish huquqini va so‘z erkinligini tan olish va qo‘llab-quvvatlash.
- Majburiy, qarzga bog‘liq yoki ixtiyoriy bo‘lmagan mehnatni, shuningdek xodimning erkinligini cheklovchi har qanday amaliyotlarni, jumladan shaxsiy hujjatlarni ushlab qolish, ishga joylashtirish uchun to‘lov undirish yoki garov talab qilishni to‘liq taqiqlash.
- Majburiy tarzda bolalar mehnatini taqiqlash qoidalariga rioya qilish, milliy va xalqaro me‘yorlarda belgilangan minimal yosh talablarini bajarish va ularning nomuvofiqligi holatida qat‘iyroq standartni qo‘llash.

1.4 Inson huquqlarini himoya qilishga yondashuv: standartlar, nazorat va jalb qilish

Ushbu majburiyatlarni bajarish uchun biz kompleks yondashuvni amalga oshirmoqdamiz, jumladan:

- **Xalqaro standartlar va tamoyillar** — BMTning inson huquqlari Umumjahon Deklaratsiyasi, BMTning biznes va inson huquqlari bo'yicha yetakchi tamoyillari, XMTning ishdagi asosiy tamoyillar va huquqlar to'g'risidagi Deklaratsiyasi, Responsible Care dasturi, shuningdek ichki siyosat va protseduralar.
- **Qo'llanilishi** — siyosat kompaniyaning barcha xodimlariga, sho'ba korxonalariga, nazorat ishtirokidagi qo'shma korxonalariga, pudratchilarga, subpudratchilarga va kompaniya nomidan ish yuritadigan barcha uchinchi shaxslarga nisbatan qo'llaniladi.
- **Ishbilarmonlik hamkorlaridan kutiladigan talablar** — hamkorlar inson huquqlari va mehnat standartlariga rioya etishlari, shuningdek o'z faoliyatida va ta'minot zanjirida har qanday qoidabuzarliklarning oldini olishlari shart.
- **Manfaatdor tomonlarni jalb etish** — jamoatchilik, shu jumladan ijtimoiy himoyaga muhtoj guruhlar bilan muntazam hamkorlik qilish orqali muammolarni aniqlash va bartaraf etish, siyosatlarni ishlab chiqish hamda takomillashtirish jarayonida ularning fikr-mulohazalarini inobatga olish.
- **Ta'lim** — barcha xodimlar uchun inson huquqlari masalalari, xulq-atvor kodeksi va ixtisoslashtirilgan mavzular bo'yicha majburiy yillik o'qitish (xavflarni baholash, yetkazib beruvchilar auditi, ijtimoiy himoyaga muhtoj guruhlar bilan o'zaro munosabatlar).
- **Shikoyat kanallari** — ochiq va maxfiy shikoyat mexanizmlari (ishonch telefoni, komplaens nazorati kanali, onlayn shakl, pochta), qoidabuzarliklar haqida vijdonan xabar berganlar uchun ta'qib va repressiyalardan himoya qilish.
- **Monitoring va nazorat** — majburiyatlarga rioya etilishini muntazam ichki audit orqali, zarur hollarda esa tashqi verifikatsiya yo'li bilan tekshirish, shuningdek ESG hisobotlarida erishilgan natijalarni ochiq qilish.
- **Nol zarar madaniyati** — mehnatni muhofaza qilishning asosi sifatida «nol jarohatlar, hodisalar va baxtsiz holatlar» tamoyilini tizimli ravishda joriy etish.

2. Inson huquqlari ustuvorliklari va majburiyatlari

2.1 Bolalar mehnatini taqiqlash

«Navoiyazot» AJ bolalar mehnatini qabul qilmaydi va uni qo'llamaydi. Kompaniya O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida belgilangan ishga qabul qilish uchun minimal yoshdan kichik bo'lgan shaxslarni ishga olmaydi, har qanday holatda ham 15 yoshdan kichik bo'lmagan shaxslargina ishga qabul qilinishi mumkin (O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 118-moddasi — «Ishga qabul qilishga yo'l qo'yiladigan yosh»).

«Navoiyazot» AJ O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 18 yoshga to'lmagan xodimlar mehnatini huquqiy tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari to'g'risidagi bobida (411–422-moddalar) belgilangan talablarga qat'iy rioya qiladi, jumladan:

- Ishga qabul qilishda kafolatlar (411-modda),
- Ayrim turdagi ishlarga yo'l qo'ymaslik (taqiqlash) (412-modda),

- Mehnat huquqlari (413-modda),
- Majburiy tibbiy ko'riklar (414-modda),
- Ish vaqtining qisqartirilgan davomiyligi (415-modda),
- Kunlik ish vaqti davomiyligi (416-modda),
- Xodimni xizmat safariga yuborish, mehnatga qo'shimcha soatlarda jalb qilish, tungi vaqtda, dam olish va bayram kunlarida ishlatishni taqiqlash (417-modda),
- Yillik uzaytirilgan mehnat ta'tili (418-modda),
- Ishlab chiqarish normalari (419-modda),
- Mehnatga haq to'lash (420-modda),
- Mehnat shartnomasini bekor qilishda qo'shimcha kafolatlar (421-modda),
- Mehnat shartnomasini ota-onalar yoki vakolatli organlar talabiga ko'ra tugatish (422-modda).

18 yoshga to'lmagan shaxslar uchun ishlab chiqarish amaliyoti faqat mehnat vaqti va kichik yoshdagilar uchun belgilangan boshqa kafolatlar cheklovlariga to'liq rioya qilingan holatda amalga oshirilishi mumkin. 18 yoshdan kichik shaxslarni salomatlik, xavfsizlik yoki axloq qoidalariga tahdid tug'dirishi mumkin bo'lgan yuqori xavfli ishlarga jalb qilish man etiladi. «Navoiyazot» AJ O'zbekiston Respublikasi qonunlari va qarorlari, shuningdek milliy va xalqaro standartlarga muvofiq qonuniy stajirovka/amaliyot dasturlarini qo'llab-quvvatlaydi; tegishli nazorat (jurnallar yuritish, tayyorlov hamkorlarini tekshirish, stajyor/amaliyotchilarning huquqlarini himoya qilish) ta'minlanadi va zarur qo'llab-quvvatlash hamda o'qitish ishlari olib boriladi.

2.2. Majburiy mehnatni taqiqlash

Biz majburiy mehnatning har qanday shaklini, shu jumladan mehnat yoki xizmatlarni olish uchun tahdid, kuch, o'g'irlash yoki aldash bilan bog'liq harakatlarni taqiqlaymiz. Qarz qulligi, majburiy mehnat va odam savdosiga aralashishga yo'l qo'yilmaydi. Biz o'z hududimizda ishchilarning erkinligini majburan cheklamaymiz va ish joylariga qonuniy kirish yoki ketishga to'sqinlik qilmaymiz.

Biz O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi va qullik hamda odam savdosini taqiqlash to'g'risidagi xalqaro qonun hujjatlari, shu jumladan O'zbekiston Respublikasining 04/17/2008 yildagi 154-sonli – «Odam savdosiga qarshi kurashish to'g'risida»gi qonuni talablariga rioya qilamiz. Biz ta'minot zanjirida zamonaviy qullik, majburiy mehnat va odam savdosini yo'q qilish uchun yetkazib beruvchilar bilan ishlaymiz.

2.3. Uyushma erkinligi

Biz xodimlarning huquqlarini qo'llab-quvvatlaymiz va hurmat qilamiz:

- Siz tanlagan kasaba uyushmalarini erkin va ixtiyoriy ravishda tuzish va ularga qo'shilish;
- Amaldagi qonunchilikka muvofiq jamoaviy bitimlar va tinch yig'ilishlarda ishtirok yetish;
- Kamsitish yoki repressiyalardan qo'rqmasdan erkin fikr bildirish va mehnat sharoitlari bilan bog'liq masalalarni ko'tarish. Xodimlar va ularning vakillari ochiq muloqot qilish, fikr va muammolarni rahbariyat bilan bo'lishish imkoniyatiga ega.

2.4. Ish vaqti, ish haqi va imtiyozlar

Ish vaqti, tanaffuslar, bayram kunlari va ta'tillar O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligiga, ichki mehnat tartibi qoidalariga va boshqa mahalliy mehnat qoidalariga qat'iy muvofiq belgilanadi. Biz xodimlarga ish haqi, ish vaqtdan tashqari soatlar uchun to'lov hamda qonun hujjatlarida

belgilangan imtiyozlar to'g'risidagi barcha qo'llaniladigan qonunlarga muvofiq ravishda kompensatsiya to'laymiz. Ish kunining davomiyligi va jadvali har bir xodimga mehnat shartnomasini imzolashdan oldin yetkaziladi. Barcha xodimlar yozma mehnat shartnomalariga ega va qonun hujjatlarida belgilangan muddatlarga rioya qilgan holda ishdan erkin ravishda bo'shsh huquqiga egadirlar. Har bir to'lov davri uchun ish haqi to'g'risidagi hisobot to'lovlarni tekshirish uchun yetarli ma'lumot bilan taqdim etiladi. Biz qonunga muvofiq yillik ta'til, kasallik ta'tillari, bola parvarishi uchun beriladigan ta'til (tug'ilgan yoki asrab olingan taqdirda), shuningdek ishni maxsus o'rta va oliy ta'lim dasturlari bilan birlashtirgan xodimlar uchun ta'til huquqlarini kafolatlaymiz.

2.5. Kamsitish va tazyiq o'tkazish (ta'qib)

Biz amaldagi qonunchilikka muvofiq jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, qarindoshlarining sudlanganligi, mulkiy va rasmiy maqomi, yashash joyi, dinga munosabati, e'tiqodi, jamoat birlashmalariga a'zoligi va ishbilarmonlik fazilatlarini va ish natijalariga bog'liq bo'lmagan boshqa holatlarga qarab kamsitish yoki ta'qib qilmasdan hamma uchun teng imkoniyatlarni taqdim etamiz. Biz xodimlarimiz va biznes sheriklarimizning fikr, vijdon hamda din erkinligini hurmat qilamiz va gender tengligiga intilamiz.

Xodimlarni yollash va rag'batlantirish shaffoflik va favoritizmga yo'l qo'ymaslik tamoyillariga asoslanadi. Bizning "boshqaruv siyosatimiz" shuni ko'rsatadiki, tanlash, joylashtirish va targ'ib qilishda alohida shaxslarning manfaatlarini boshqalarning manfaatlaridan ustun turmaydi; boshqaruv qarorlari ochiq va xolisona qabul qilinadi.

Shuningdek, biz har qanday tazyiqqa, shu jumladan dushmanlik yoki qabul qilib bo'lmaydigan ish muhitini yaratadigan jinsiy, psixologik yoki boshqa nomaqbul harakatlarga toqat qilmaymiz.

2.6. Inklyuziya va xilma-xillik

Hurmat, tenglik va ijtimoiy adolatga asoslangan inklyuziv ish madaniyatini yaratish kompaniyamizning ustuvor yo'nalishlaridan biridir. Ishga qabul qilish, ish haqi, rag'batlantirish va martaba oshirish sohasidagi barcha qarorlar faqat xodimlarning kasbiy fazilatlarini va tajribasi asosida, jinsi, yoshi, irqi, millati va boshqa individual xususiyatlarini hisobga olmagan holda qabul qilinadi. Turli xillik va inklyuzivlik tamoyillari bizning ichki hujjatlarimiz va jamoaviy shartnomamizda mustahkamlangan bo'lib, u barcha xodimlar uchun teng imkoniyatlarni va xalqaro mehnat Tashkilotining (XMT) asosiy mehnat tamoyillariga muvofiqligini kafolatlaydi.

Biz ayollar hamda ijtimoiy jihatdan himoyaga muhtoj guruhlar vakillarini qo'llab-quvvatlaymiz, ular uchun rahbarlik lavozimlariga hamda kasbiy rivojlanish imkoniyatlariga teng ravishda kirishni ta'minlaymiz. Ayollar masalalari bo'yicha kengash va kasaba uyushma qo'mitasi gender muvozanatini ta'minlash, ayollar huquqlarini himoya qilish hamda adolatli va xavfsiz mehnat muhitini yaratishda muhim rol o'ynaydi.

2.7. Atrof-muhit, xavfsizlik va mehnatni muhofaza qilish

Atrof-muhitni muhofaza qilish, xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlash va inson huquqlarini hurmat qilish barqaror rivojlanish va korporativ javobgarlikning o'zaro bog'liq elementlari hisoblanadi. Kompaniya xodimlari, ayniqsa, atrof-muhit standartlari va mehnat xavfsizligi talablarining buzilishi bilan bog'liq xavflarga duch kelishadi, bu esa shikastlanish, kasbiy kasalliklar va sog'liqqa salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Xalqaro standartlar va huquqiy hujjatlar har bir insonning xavfsiz mehnat muhiti va qulay ekologik sharoitlarga bo'lgan huquqini belgilaydi. Ularga rioya qilish ishlab chiqarish

va ekologik xavflarni kamaytiradi va insonning asosiy huquqlarini amalga oshirishni kafolatlaydi, kompaniyaga bo'lgan ishonchni va uning ijtimoiy javobgarligini oshiradi.

Biz atrof-muhit va mehnat standartlariga qat'iy rioya qilamiz, tabiiy resurslardan oqilona foydalanishga, xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlashga va ifloslanishning oldini olishga alohida e'tibor beramiz. Biz o'z faoliyatimizni doimiy ravishda takomillashtirish va atrof-muhitga salbiy ta'sirni kamaytirish majburiyatiga egamiz.

Inson huquqlarini himoya qilish siyosati mehnatni muhofaza qilish va sanoat xavfsizligi siyosatida ham mustahkamlangan asosiy tamoyillarning bir qismidir. Korporativ qadriyatlarimizda barqarorlik va ekologiya alohida o'rin tutadi.

Biz risklarni muntazam ravishda baholash va operatsion barqarorlikni mustahkamlashga imkon beradigan ISO 14001 (ekologik boshqaruv tizimi) va ISO 45001 (mehnat muhofazasi va xavfsizligini boshqarish tizimi) xalqaro standartlarini joriy qildik. Risklarni boshqarishda ESG omillari, jumladan ekologik ta'siri hisobga olinadi. Biz ushbu sohalarda maqsad va vazifalarni belgilab, muntazam ravishda ko'rib chiqamiz.

2.8. Maxfiylik va shaxsiy ma'lumotlar

Biz maxfiy va ichki ma'lumotlardan foydalanish tartibiga qat'iy rioya qilamiz. Jismoniy shaxslarning shaxsiy hayoti yoki yuridik shaxslarning faoliyati to'g'risidagi ma'lumotlarni ularning roziligisiz oshkor qilish qonun hujjatlarida belgilangan tartibda javobgarlikka sabab bo'ladi. Axborotni tijorat siri sifatida tasniflash tartibini va undan foydalanish shartlarini qonun hujjatlariga muvofiq belgilaymiz. Biz jismoniy va yuridik shaxslarga ularning huquqlari, erkinliklari va qonuniy manfaatlariga daxldor hujjatlar va materiallar bilan, agar ularda davlat sirlarini yoki qonun bilan muhofaza qilinadigan boshqa sirlarni tashkil etuvchi ma'lumotlar bo'lmasa, tanishish imkoniyatini beramiz. Xodimlar va sheriklarning shaxsiy ma'lumotlarini qayta ishlash belgilangan tartibda va ruxsatiz kirishdan himoya qilish choralariga muvofiq amalga oshiriladi.

3. Korporativ javobgarlik kodeksi (ichki)

3.1. Insonga hurmat

Biz barcha xodimlar uchun teng imkoniyatlarni ta'minlaymiz va ishbilarmonlik fazilatlari va ish natijalari bilan bog'liq bo'lmagan asoslarda kamsitish, ta'qib va ta'qiblarni taqiqlaymiz. Bizning Kompaniyada har bir insonga munosib munosabatda bo'lish va har qanday kamsitishlarga yo'l qo'ymaslikka asoslangan hurmat, teng imkoniyatlar va xilma-xillik madaniyati qo'llab-quvvatlanadi. Xodimlar va hamkorlar o'rtasidagi ishbilarmonlik va o'zaro hurmatga asoslangan munosabatlar faoliyatimiz va muvaffaqiyatli rivojlanishimizning asosiy tamoyili hisoblanadi. Biz fikr, vijdon va din erkinligini hurmat qilamiz hamda gender tengligini ta'minlashga intilamiz.

3.2. Xavfsiz ish sharoitlari

Biz hayot va sog'liq uchun tahdidlarni bartaraf etadigan mehnat sharoitlarini yaratish orqali xodimlarimizning xavfsizligi va sog'lig'ini ta'minlaymiz. Bizning kompaniyamiz ish joyidagi shikastlanish, tahdid va zo'ravonlikka nol bardoshlik asosida nol zarar tamoyili asosida ishlaydi. Biz yuqori xavfsizlik standartlariga sodiqligimizni tasdiqlovchi mehnat salomatligi va xavfsizligi sohasida ISO 45001 xalqaro standartini joriy qildik. Biz sog'liqni saqlash va xavfsizlik jarayonlarini doimiy ravishda takomillashtirmoqdamiz, ushbu sohadagi maqsad va vazifalarni belgilab, muntazam ravishda ko'rib chiqmoqdamiz.

3.3. Mehnat huquqlari va adolatli ish haqi

Biz O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligiga qat’iy rioya qilamiz. Ish vaqti, dam olish vaqti, ta’til va ta’til O‘zbekiston Respublikasi mehnat kodeksi va kompaniyamizning ichki hujjatlari bilan tartibga solinadi. Biz xodimlarga adolatli kompensatsiya, qonunda nazarda tutilgan barcha to‘lovlar, yillik ta’til, kasallik ta’tillari, bola parvarishi ta’tillari, shuningdek ishni ta’lim bilan birlashtirish uchun ta’til beramiz. Barcha xodimlar bilan yozma mehnat shartnomalari tuzilgan va ular qonun hujjatlarida belgilangan muddatlarga rioya qilingan holda ishdan bo‘shash huquqiga ega. Har bir xodimga hisob-kitoblarni tekshirish uchun to‘liq ma’lumotlar bilan ish haqi to‘g‘risidagi hisobot taqdim etiladi.

3.4. Maxfiylik va shaxsiy ma’lumotlar

Biz xodimlar va hamkorlarning shaxsiy ma’lumotlarini qayta ishlash qoidalariga rioya qilamiz hamda axborotni ruxsatsiz kirish va qonunga xilof ravishda foydalanishdan himoya qilishni ta’minlaymiz. Maxfiy va insayderlik axborotidan foydalanish tartibi, shuningdek ma’lumotlarni tijorat siriga kiritish va ulardan foydalanish shartlari O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligiga muvofiq belgilanadi. Jismoniy shaxslarning shaxsiy hayotiga oid yoki yuridik shaxslarning faoliyatiga oid ma’lumotlarni ularning roziligisiz oshkor qilish qonun hujjatlarida belgilangan tartibda javobgarlikka sabab bo‘ladi.

4. Yetkazib beruvchi / hamkor axloq kodeksi (tashqi)

4.1. Yetkazib beruvchidan kutiladigan talablar

Biz barcha yetkazib beruvchilarimiz va hamkorlarimizdan xalqaro ESG standartlariga, O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligiga, shuningdek, ushbu siyosatda belgilangan tamoyillarga qat’iy rioya qilishlarini kutamiz. Yetkazib beruvchilar inson huquqlarini hurmat qilishi, mehnatni muhofaza qilish va ekologik xavfsizlikni ta’minlashi, shuningdek halol raqobat tamoyillariga va biznesni etika qoidalariga ko‘ra yuritishga rioya qilishi shart.

4.2. Ijtimoiy mas’uliyat

Bizning yetkazib beruvchilarimiz va hamkorlarimiz ta’minot zanjirida kamsitish, ta’qib qilish, odam savdosi, shuningdek bolalar mehnati va majburiy mehnatdan foydalanishni istisno etishi shart. Ular xavfsiz mehnat sharoitlarini ta’minlash va atrof-muhitni muhofaza qilish sohasidagi talablarga rioya etish uchun javobgardirlar.

4.3. Yetkazib beruvchilarni baholash va rioya etilishini nazorat qilish

Biz yetkazib beruvchilar faoliyatini auditdan o‘tkazish hamda belgilangan tamoyillarga rioya etilishini tekshirish huquqini o‘zida saqlab qolamiz. Qoidalar buzilgan taqdirda, bunday rioya etmaslik cheklovchi choralarga, jumladan hamkorlikni to‘xtatishga olib kelishi mumkin.

4.4. Yetkazib beruvchining majburiyatlari

Yetkazib beruvchilar ushbu standartlarni ta’minot zanjiriga jalb etilgan o‘z subpudratchilari va boshqa hamkorlariga tatbiq etishi shart. Shuningdek, ular inson huquqlari, mehnat me’yorlari, mehnatni

hamda atrof-muhitni muhofaza qilish masalalari bo'yicha xodimlarni ichki o'qitishni ta'minlashi lozim.

5. Risklarni baholashga yondashuv

5.1. Proaktiv risklarni baholash

Biz risklarni boshqarishda proaktiv yondashuvdan foydalanamiz, ularni ta'minot jarayonlari, xodimlarni tanlash va pudratchilar bilan shartnomalar tuzish jarayonlariga integratsiya qilamiz. Biz ISO 31000 xalqaro standarti va COSO ERM (COSO Enterprise Risk Management) konsepsiyasi asosida korporativ risklarni boshqarish tizimini joriy etishni rejalashtirmoqdamiz, bu esa risklarni baholash va nazorat qilishni strategik rejalashtirish, KPI tizimi, ichki nazorat va korporativ madaniyatga integratsiya qilish imkonini beradi.

Ushbu yondashuv doirasida ESG-omillarni hisobga olishga alohida e'tibor qaratamiz, shu jumladan xodimlar huquqlariga rioya qilish va mehnatni muhofaza qilishni ta'minlash. Biz «uchta muhofaza qatlami» konsepsiyasini joriy qildik, bu nazorat choralari ishlab chiqish va qo'llash hamda risklarni aniqlash va boshqarish bo'yicha yagona metodologiyani o'z ichiga oladi.

Quyida 1-rasmda Kompaniyada amalga oshirilgan «uchta muhofaza qatlami» konsepsiyasi ko'rsatilgan.



1-rasm «Uchta muhofaza qatlami» konsepsiyasi

5.2. Himoyaga muhtoj guruhlar va geografik hududlarni identifikatsiya qilish

Biz bolalar, migrantlar va ayollar kabi himoyaga muhtoj guruhlarini aniqlash va ularni himoya qilishga ustuvor ahamiyat qaratamiz. Bolalar mehnatidan foydalanishga yo'l qo'yilmaydi va O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida belgilangan majburiyatlar, jumladan yoshga oid cheklovlar, qonuniy ish turlari, ish vaqtining qisqartirilgan muddati va majburiy tibbiy ko'riklar talablariga rioya qilinishi kafolatlanadi.

Shuningdek, majburiy mehnat, qarz majburiyati va odam savdosi qat'iy taqiqlanadi, migrantlar va boshqa xodimlar himoya qilinadi. Ayollarga va barcha xodimlarga jins, yosh, millat yoki ish bilan bog'liq bo'lmagan boshqa xususiyatlar asosida, teng imkoniyatlar taqdim etiladi.

2-sonli tahrir	XB-S-08	20 dan 13-bet
----------------	---------	---------------

Risklarni baholash va boshqarishda ESG-omillar, jumladan xodimlar huquqlariga rioya qilish, etika, ochiqlik va korrupsiyaga qarshi choralar alohida hisobga olinadi. Boshqaruv tizimi shuningdek, manfaatlar to'qnashuvini ilk bosqichda aniqlashga qaratilgan bo'lib, bu bilan bog'liq risklarni minimallashtirishga yordam beradi.

Bundan tashqari, huquqbuzarliklar haqidagi xabarlarini kategorizatsiya qilish orqali eng muhim holatlar, jumladan majburiy mehnat, kamsitish va bolalar mehnatidan foydalanish holatlari alohida ajratiladi, bu himoyaga muhtoj sohalar ustidan nazoratni kuchaytiradi.

5.3. Baholash usullari

Risklarni aniqlash va baholashda biz ichki va tashqi nazorat vositalaridan foydalanamiz. Kompaniya operatsiyaviy, huquqiy va boshqa turdagi risklarni o'z ichiga olgan «risk xaritasi»ni ishlab chiqadi va qo'llab-quvvatlaydi. Inson huquqlarini himoya qilish siyosatiga rioya qilinishi ichki auditlar orqali hamda aloqa kanallari orqali kelayotgan xabarlarini tahlil qilish va ularni ahamiyati darajasiga ko'ra tasniflash yo'li bilan muntazam tekshiriladi.

Biz ISO 9001 (sifat), ISO 14001 (ekologiya), ISO 45001 (mehnatni muhofaza qilish), ISO 50001 (energiyani boshqarish) va ISO 37001 (korrupsiyaga qarshi) xalqaro standartlarini joriy qilganmiz, ular risklarni sistemali baholash uchun asos yaratadi. Keyinchalik, ISO 31000 rahbarligi va COSO ERM konsepsiyasini joriy qilish rejalashtirilmoqda, bu esa risklarni boshqarishda keng qamrovli yondashuvni ta'minlaydi. Baholash usullari o'z vaqtida o'z samaradorligi va dolzarbligini saqlash uchun davriy tekshiruvlardan, jumladan stress-testlardan o'tkaziladi.

5.4. Aniqlangan xavflarga javob berish

Inson huquqlari buzilishi yoki xavflari aniqlanganda biz tuzatish choralari ko'ramiz. Murojaatlar va qonunbuzarlik faktlarini ko'rib chiqish mas'ul rahbarlar ishtirokida o'z vaqtida va xolisona amalga oshiriladi. Vaziyatga qarab, qo'shimcha hujjatlar talab qilinishi, joylarda tekshiruvlar o'tkazilishi, buzilgan huquqlar va qonuniy manfaatlarini tiklash choralari ko'rilishi mumkin.

Biz aniqlangan nomuvofiqliklarni bartaraf etish, birgalikdagi harakatlar rejalarini ishlab chiqish va ularning bajarilishini nazorat qilish uchun yetkazib beruvchilar va pudratchilar bilan ishlaymiz. Jiddiy yoki takroriy qoidabuzarlik holatlarida ta'sir choralari qo'llaniladi, shu jumladan oldini olish, hamkorlikni cheklash yoki shartnomani bekor qilish.

Murojaatni qaytarib olish to'g'risidagi bayonot bizni buzilishlarni bartaraf etish majburiyatidan ozod qilmaydi. Bizning mansabdor shaxslarimiz qonunbuzarliklarning sabablarini aniqlashlari, ularning yuzaga kelishiga sabab bo'lgan shartlarni bartaraf etishlari va takroriy holatlarning oldini olishlarini ta'minlashlari shart. Xavfga javob berish nafaqat aniq qonunbuzarliklarni bartaraf yetishga, balki bizning operatsiyalarimiz va ta'minot zanjirimizda inson huquqlarini himoya qilish tizimini mustahkamlashga qaratilgan.

6. Inson huquqlari bo'yicha harakatlar rejasi

6.1. Doimiy takomillashtirish tizimi

Biz inson huquqlarini himoya qilish va barqaror rivojlanish sohasida doimiy takomillashuvga intilamiz. Biz o'z Siyosatimiz va amaliyotlarimizni muntazam ravishda qayta ko'rib chiqamiz, xavfsizlik, mehnatni muhofaza qilish hamda atrof-muhitga salbiy ta'sirning oldini olishga alohida e'tibor qaratgan holda maqsad va vazifalarni belgilaymiz hamda yangilab boramiz.

Siyosatga rioya etilishi ichki auditlar orqali tekshiriladi, boshqaruv tizimi esa uzluksiz nazorat tamoyili asosida shakllantiriladi. Samaradorlikni baholash maqsadida biz asosiy samaradorlik ko'rsatkichlarini (KPI) joriy etamiz va ularni korporativ boshqaruv hamda strategik rejalashtirishga integratsiya qilamiz. Xavf-xatarlarni boshqarish tizimini rivojlantirish barqarorlikni mustahkamlash va operatsion samaradorlikni oshirishga qaratilgan.»

6.2. Maqsadli tashabbuslar

Biz "Navoiyazot" AJda inson huquqlarini himoya qilish va ilgari surishga qaratilgan maqsadli tashabbuslarni amalga oshiramiz. Ushbu tashabbuslar doirasida inklyuzivlik, gender tengligi va teng imkoniyatlar tamoyillariga rioya etilishini ta'minlaymiz. Jamoa shartnomalariga kamsitishga yo'l qo'ymaslik, mehnatga teng haq to'lash hamda Xalqaro mehnat tashkilotining (XMT) asosiy mehnat tamoyillariga rioya etish bo'yicha majburiyatlar kiritilgan bo'lib, ularning ijrosi ustidan nazorat kasaba uyushmasi qo'mitasi tomonidan amalga oshiriladi.

Biz kamsitishga yo'l qo'ymaslik, tenglikni ta'minlash hamda inklyuziv va adolatli mehnat muhitini yaratish bo'yicha majburiyatlarni mustahkamlovchi ichki hujjatlar va mexanizmlarni joriy etamiz hamda ularni ilg'or xalqaro amaliyotlarga muvofiq ravishda doimiy ravishda takomillashtirib boramiz.

Ayollar masalalari bo'yicha Kengash alohida ahamiyatga ega bo'lib, u gender muvozanatini ilgari surish va ayollar huquqlarini himoya qilishga qaratilgan chora-tadbirlarni amalga oshiradi. Uning faoliyati oilaviy zo'ravonlikning oldini olish masalalari bo'yicha tushuntirish ishlarini olib borish, psixologik treninglar o'tkazish, tibbiy ko'rikni tashkil etish hamda ijtimoiy qo'llab-quvvatlashni taqdim etishni o'z ichiga oladi. Biz ayollar uchun kafolatlarni ta'minlaymiz, jumladan, homiladorlik davrida ish haqi saqlangan holda yengil mehnatga o'tkazish, shuningdek, sog'lomlashtirish dasturlaridan foydalanish imkoniyatini yaratamiz.

Shuningdek, biz ijtimoiy jihatdan himoyaga muhtoj xodimlar guruhlarini qo'llab-quvvatlaymiz. Ko'p farzandli va yolg'iz ota-onalar, shuningdek, nogironligi bo'lgan bolalarning ota-onalari uchun qo'shimcha ijtimoiy kafolatlar, jumladan, moslashuvchan ish shartlari va haq to'lanadigan ta'tillar nazarda tutilgan. Sog'lig'i cheklangan xodimlar uchun qisqartirilgan ish kuni va qo'shimcha dam olish kunlari ta'minlanadi.

Ushbu tashabbuslar tenglik, ijtimoiy adolat tamoyillariga sodiqligimizni hamda xavfsiz va inklyuziv mehnat muhitini yaratishga bo'lgan intilishimizni tasdiqlaydi.

6.3. Biznes-jarayonlarga integratsiya

Biz inson huquqlarini himoya qilishni faoliyatimizning barcha asosiy yo'nalishlariga integratsiya qilamiz. Xodimlarni boshqarish jarayonlariga barcha xodimlar va rahbarlar tomonidan inson huquqlariga rioya etish majburiyatini tasdiqlovchi qoidalar kiritilgan. Ta'minot sohasida biz Siyosat talablarini yetkazib beruvchilar va pudratchilarga tatbiq etamiz, ularni ta'minot zanjirida bolalar mehnati va majburiy mehnatga yo'l qo'ymaslikka majbur qilamiz.

2-sonli tahrir	XB-S-08	20 dan 15-bet
----------------	---------	---------------

ESG va barqaror rivojlanish sohasida biz inson huquqlarini ekologik omillar, ijtimoiy mas'uliyat, shaffoflik va korrupsiyaga qarshi chora-tadbirlar bilan bir qatorda hisobga olamiz hamda Kompaniyaning uzoq muddatli barqarorligi uchun asos yaratamiz.

7. Xodimlarning murojaatlarini taqdim etish va ko'rib chiqish tartibi

“Navoiyazot” AJda murojaatlar (shu jumladan shikoyatlar) bilan ishlash tartibi ichki reglamentlarga muvofiq amalga oshiriladi. Kelib tushgan har bir murojaat majburiy ravishda qabul qilinib, ko'rib chiqilishi shart. Biz inson huquqlarining buzilishi bilan bog'liq barcha murojaatlarni to'liq, xolis va o'z vaqtida ko'rib chiqishni kafolatlaymiz.

7.1. Murojaatlarni taqdim etish kanallari

- Biz xodimlar, yetkazib beruvchilar, pudratchilar hamda boshqa manfaatdor tomonlardan og'zaki, yozma yoki elektron shaklda murojaatlarni qabul qilamiz. Murojaatlar quyidagi kanallar orqali yuborilishi mumkin:
- ishonch telefoni: +998 79-224-41-11;
- rasmiy veb-saytdagi shakl hamda korporativ elektron pochta manzillari: office@navoiyazot.uz va referent@navoiyazot.uz ;
- O'zbekiston Respublikasining Yagona interaktiv davlat xizmatlari portali;

tasdiqlangan jadvalga muvofiq shaxsiy qabul.

Shuningdek, xodimlar o'zlarining bevosita rahbariga yoki Kompaniyaning tegishli (profil) komissiyalariga murojaat qilishlari mumkin.

7.2. Maxfiylik va ta'qibdan himoya

Biz kelib tushgan barcha murojaatlarning maxfiyligini ta'minlaymiz. Axborotga kirish huquqi faqat vakolatli shaxslar bilan cheklangan bo'lib, uni oshkor etish faqat davlat organlarining qonuniy talabi asosida amalga oshirilishi mumkin. Murojaatlarni ko'rib chiqish jarayonida arizachilarning shaxsiy ma'lumotlari oshkor etilmaydi.

Biz xodimlar va boshqa shaxslarni shikoyat taqdim etilgani munosabati bilan ishdan bo'shatish, kamsitish, ta'qib qilish yoki bosim o'tkazishning boshqa har qanday shakllaridan himoya qilishni kafolatlaymiz. Halol niyat bilan qilingan murojaatlar, hatto bayon etilgan ma'lumotlar tasdiqlanmagan taqdirda ham, ko'rib chiqiladi. Anonim murojaatlarni taqdim etish imkoniyati mavjud bo'lib, ular ham imkoniyat doirasida ko'rib chiqiladi.

7.3. Ko'rib chiqish jarayoni

Murojaatlar ro'yxatga olinadi va ahamiyat darajasiga ko'ra tasniflanadi. Ular mohiyatan ko'rib chiqish uchun mas'ul rahbarlarga yo'naltiriladi, bunda manfaatlar to'qnashuviga ega shaxslarning ishtirokiga yo'l qo'yilmaydi.

O'zbekiston Respublikasining 445-son «Jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari to'g'risida»gi qonuniga muvofiq, shikoyatlarni ko'rib chiqish muddatlari quyidagilarni tashkil etadi:

- tashkilotga yoki masalani mohiyatan hal etishi shart bo'lgan uning mansabdor shaxsiga kelib tushgan kundan e'tiboran 15 kungacha;
- qo'shimcha o'rganish va (yoki) tekshirish, qo'shimcha hujjatlarni talab qilish zarur bo'lgan hollarda — bir oygacha;

- ariza va shikoyatlarni ko‘rib chiqish uchun tekshiruv o‘tkazish, qo‘shimcha materiallarni talab etish yoki boshqa chora-tadbirlarni ko‘rish zarurati mavjud bo‘lgan hollarda ko‘rib chiqish muddati yana bir oygacha uzaytirilishi mumkin.

Ko‘rib chiqish yakunlari bo‘yicha buzilgan huquqlarni tiklashga qaratilgan choralar ko‘riladi hamda ariza beruvchiga javob yuboriladi. Jamoaviy murojaatlar qonun hujjatlarida belgilangan tartibda ko‘rib chiqiladi. Barcha materiallar O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligi talablariga muvofiq saqlanadi.

8. Rollar va majburiyatlar

Biz inson huquqlarini himoya qilish siyosati muvaffaqiyatli amalga oshirilishi kompaniyaning barcha xodimlari, rahbarlari, profil bo‘limlari va tashqi hamkorlari ishtirokiga qat’iy bog‘liqligini tan olamiz.

- Barcha xodimlar, shartnomaviy tomonlar va kompaniya nomidan harakat qilayotgan boshqa shaxslar quyidagilarni bajarishga majbur:
- Korporativ qadriyatlarga rioya qilish;
- Mas’uliyatli qarorlar qabul qilish va o‘z majburiyatlarini vijdonan bajarish;
- Qonunbuzarliklar haqida o‘z vaqtida xabar berish;
- Maxfiy axborotni himoya qilish;
- Manfaatlar to‘qnashuvidan qochish va uni hal qilish bo‘yicha belgilangan tartiblarga amal qilish;
- Mehnat muhofazasi va xavfsizlik standartlariga qonunchilik va ichki hujjatlarga muvofiq rioya qilish.
- Rahbarlar va bosh mutaxassislar quyidagi majburiyatlarga ega:
- Inson huquqlari va korporativ qadriyatlarga rioya qilishda shaxsiy namuna ko‘rsatish;
- Xodimlarni qo‘llab-quvvatlash va teng imkoniyatlar ta’minlash;
- Aniqlangan qoidabuzarliklarga tezkor ravishda chora ko‘rish;
- O‘quv dasturlarini tashkil etish va ularning o‘tkazilishini ta’minlash.

Profil bo‘limlar majburiyatlari

- Profil bo‘limlar siyosatni tizimli ravishda amalga oshirishni ta’minlaydi;
- ESG va komplayens uchun mas’ul bo‘lim inson huquqlarini himoya qilish va xavflarni boshqarish standartlariga rioya qilishni joriy etish va nazorat qilishni muvofiqlashtiradi;
- Xodimlar bo‘limi (HR) ishga olish, tayyorgarlik, tenglik va xodimlar murojaatlarini ko‘rib chiqish jarayonlarini ta’minlaydi;
- Yuridik bo‘lim faoliyatning O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligi talablariga muvofiqligini ta’minlaydi, mehnat huquqi masalalari bo‘yicha maslahat beradi va shikoyatlarni ko‘rib chiqish komissiyalarida ishtirok etadi;
- Aloqa kanallari va tashqi hamkorlar;
- Xodimlar va uchinchi shaxslar uchun inson huquqlari buzilishlari haqida xavfsiz xabar berish imkonini beruvchi ishonch telefoni va boshqa murojaat kanallari faoliyat yuritadi;
- Yetkazib beruvchilar va pudratchilar siyosat tamoyillariga rioya qilishga majbur bo‘lib, ularni subpudratchilarga tarqatishlari va xodimni asosiy masalalar, jumladan inson huquqlari va mehnat muhofazasi bo‘yicha o‘qitishi lozim.

9. Ta'lim va ma'lumot darajasini oshirish

9.1. Xodimlar uchun majburiy treninglar

Biz Xulq-atvor kodeksi va Inson huquqlarini himoya qilish siyosati bo'yicha kirish va yillik majburiy treninglarni o'tkazamiz. O'quv dasturi quyidagi mavzularni qamrab oladi: diskriminatsiya va tazyiqlarning taqiqlanishi, teng imkoniyatlar, ayollar va ijtimoiy himoyaga muhtoj guruhlar huquqlari, mehnat muhofazasi, ish joyida zo'rvonlikning oldini olish va inson qadrini hurmat qilish.

Treningning maqsadi — inson huquqlariga hurmat madaniyatini shakllantirish va O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi hamda xalqaro standartlarga to'liq rioyati ta'minlashdir.

9.2. Menejerlar, HR va ta'minot bo'limi uchun maxsus modullar

Biz rahbarlar, kadrlar bo'limi xodimlari va ta'minot mutaxassislari uchun maxsus o'quv modullarini joriy etamiz. Ular xavflarni baholash va boshqarish, ta'minotchilarni audit qilish, shuningdek ijtimoiy himoyaga muhtoj guruhga kiruvchi xodimlar bilan samarali hamkorlik masalalarini qamrab oladi.

Alohida e'tibor manfaatlar to'qnashuvining oldini olish hamda mas'uliyat va etika madaniyatini saqlashga qaratilgan.

9.3. O'quv samaradorligini baholash

Biz inson huquqlari sohasidagi o'quv va ma'lumot darajasini oshirish dasturlari samaradorligini muntazam baholaymiz. Bunda ichki monitoring va baholash vositalari, shuningdek korporativ boshqaruvning umumiy tizim mexanizmlari qo'llaniladi, jumladan so'rovnomalardan foydalanish va mustaqil ekspertlarni jalb qilish, O'zbekiston Respublikasi Davlat aktivlarini boshqarish agentligi talablari hamda Kompaniyaning ichki hujjatlariga muvofiq amalga oshiriladi.

10. Ijroning nazorati va monitoringi

10.1. Mas'ul bo'limlar

Inson huquqlari siyosati realizatsiyasi taqsimlangan mas'uliyat tizimiga tayanadi

- **Jismoniy va yuridik shaxslar murojaatlari guruhi** — etika bo'yicha ishonch telefoni faoliyatini muvofiqlashtiradi, ehtimoliy qonunbuzarliklar bo'yicha murojaatlarni ko'rib chiqadi va ichki tekshiruvlar o'tkazadi.
- **Komplayens bo'limi** - Xo'jalik yuritish amaliyotida halollik va shaffoflik standartlarining joriy etilishini ta'minlaydi.
- **Xodimlar bo'limi (HR)** — mehnat huquqlariga rioya qilish, diskriminatsiyasizlik va teng imkoniyatlar tamoyillarini amalga oshirish, shuningdek, xodimlardan kelib tushgan mehnat sharoitlari bo'yicha shikoyatlarni qabul qilish va ko'rib chiqish uchun mas'ul.
- **Yuridik bo'lim** — faoliyatning O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi va xalqaro normalar talablariga muvofiqligini ta'minlaydi, mehnat huquqi masalalari bo'yicha maslahat beradi va shikoyatlarni tekshirishda ishtirok etadi.
- **Rahbarlar va bosh mutaxassislar** — inson huquqlari va siyosatga rioya qilish uchun shaxsiy mas'uliyatni olib, shaxsiy namuna ko'rsatadi va qonunbuzarliklar aniqlangan taqdirda chora ko'rishga majbur.

- **ESG masalalari uchun mas'ullar** — inson huquqlari masalalarini barqaror rivojlanish va korporativ boshqaruv tizimiga integratsiya qilishni ta'minlaydi.

10.2. Ichki audit va tashqi verifikatsiya

Ishonch telefoni va boshqa aloqa kanallari orqali kelib tushgan barcha murojaatlar ob'ektivlik va maxfiylik tamoyillariga rioya qilingan holda tekshiriladi hamda o'rganib chiqiladi. Doimiy ravishda o'tkaziladigan ichki auditlar inson huquqlarini himoya qilish siyosatiga rioya etilish darajasini baholaydi, mavjud bo'shliqlarni aniqlaydi va ularni bartaraf etish bo'yicha tuzatuvchi chora-tadbirlarni ishlab chiqadi. Zarur hollarda Kompaniya inson huquqlarini boshqarish tizimining samaradorligini baholash va uning natijalarini verifikatsiya qilish maqsadida mustaqil ekspertlar yoki tashqi tashkilotlarni jalb etishi mumkin.

10.3. Hisobotlilik

Ichki hisobotlilik murojaatlar tizimi hamda Siyosat talablariga rioya etilishi masalalari bo'yicha muntazam taqdim etiladigan hisobotlar orqali ta'minlanadi. Xodimlar aniqlangan qoidabuzarliklar to'g'risida o'z rahbarlari, HR xizmati, yuridik bo'lim, komplaens xizmati yoki etika bo'yicha ishonch telefoni orqali xabar berishlari mumkin. Kompaniya murojaatlarning maxfiyligini hamda vijdonan xabar bergan xodimlarni har qanday ta'qib yoki bosim shakllaridan himoya qilishni kafolatlaydi. Inson huquqlarini himoya qilish va ESG tamoyillarini integratsiya qilish sohasidagi erishilgan natijalar barqaror rivojlanish bo'yicha ommaviy hisobotlarda ochiqdanib, manfaatdor tomonlar oldida shaffoflikni ta'minlaydi.

11. Ilovalar

11.1. O'zaro bog'liq hujjatlar

- Kompaniyaning Boshqaruv siyosati;
- Xizmat (ishbilarmonlik) odob-axloq qoidalari (Kodeksi);
- Kamsitishga yo'l qo'ymaslik va tazyiqlarga qarshi kurash siyosati;
- Jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari bilan ishlash tartibi to'g'risidagi nizom;
- O'zbekiston Respublikasining «Jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari to'g'risida»gi qonuni (2014 yil 3 dekabr, O'RQ-378);
- O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi;
- O'zbekiston Respublikasining «Tijorat sirlari to'g'risida»gi qonuni;
- Yagona interaktiv davlat xizmatlari portali to'g'risidagi nizom (Vazirlar Mahkamasining 2012 yil 30 dekabrda 378-son qarori);
- Davlat ulushi mavjud bo'lgan aksiyadorlik jamiyatlari va boshqa xo'jalik yurituvchi sub'ektlar faoliyati samaradorligini baholash mezonlari to'g'risidagi nizom (Vazirlar Mahkamasining 2015 yil 28 iyuldagi 207-son qarori);
- Kompaniyaning strategik qarashlari va qadriyatlari;
- Mehnatni muhofaza qilish sohasidagi siyosat;
- Korrupsiyaga qarshi kurashish va komplaens siyosati;
- Kompaniyaning axborot siyosati to'g'risidagi nizom;
- Xaridlar bo'yicha ichki hujjatlar.

Xodimlar bilan ishlash boshqarmasi boshlig'i

X.M.Farmanov

Yuridik boshqarma boshlig'i

R.I.Isoyev

Komplaens va korrupsiyaga qarshi ichki nazorat boshqarmasi boshlig'i

G'.B.Nazarov

Loyiha boshqarmasi boshlig'i

I.K.Xalikov