

“O‘ztransgaz” AJning  
2026-yil “ 12 ” 03 dagi 32 -son  
buyrug‘iga 3 -ilova

**TASDIQLAYMAN**

**“O‘ztransgaz” AJ**  
**Boshqaruv raisi v.b.**

**A.Sh. Isakov**

2026-yil “ 04 ” 03

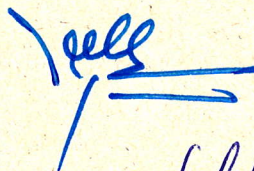


**“O‘ZTRANSGAZ” AJ**  
**TAZYIQ VA ZO‘RAVONLIKKA QARSHI KURASHISH BO‘YICHA**  
**SIYOSATI**

“O‘ZTRANSGAZ” AJ  
IJROIYA APPARATINING KELISHUV VARAQASI

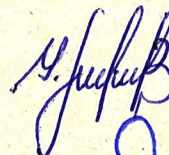
**KELISHILDI:**

Boshqaruv raisining ishlab chiqarish  
bo‘yicha birinchi o‘rinbosari –  
Bosh muhandis



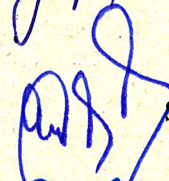
M.N. Raxmonov

Boshqaruv raisining moliya-iqtisodiyot va  
transformatsiya masalalari bo‘yicha  
birinchi o‘rinbosari v.b.



B.M. Umarov

Boshqaruv raisining investitsiya va  
kooperatsiya bo‘yicha o‘rinbosari v.b.



Sh.I. Safarov

Boshqaruv raisining qurilish  
va transport bo‘yicha o‘rinbosari



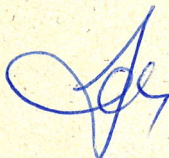
B.B. Sobirov

Boshqaruv raisining maslahatchisi



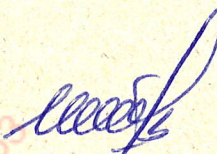
A.S. Umarov

Yuridik bo‘limi boshlig‘i



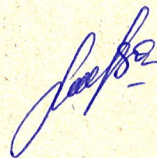
Sh.P. Ulugxujayev

Komplaens-nazorat bo‘limi  
boshlig‘i



O‘.Yu. Ismatov

Metodologiya bo‘limi boshlig‘i



D.B. Alimova



**MUNDARIJA**

1. UMUMIY QOIDALAR.....	5
2. SIYOSATNING TA’SIR DOIRASI VA JAVOGBARLIGI.....	5
3. ASOSIY TUSHUNCHALAR.....	6
4. XODIMLARNING HUQUQ VA MAJBURIYATLARI.....	8
5. TAZYIQ VA ZO‘RAVONLIKDAN JABRLANUVCHINING HUQUQLARI.....	9
6. JAMIYATNING XODIMLARNI TAZYIQ VA ZO‘RAVONLIKDAN HIMOYA QILISH SOHASIDAGI ASOSIY YO‘NALISHLARI.....	9
7. JAMIYAT HAMDA ODOB-AXLOQ KOMISSIYASINING HUQUQ VA MAJBURIYATLARI.....	10
8. SHIKOYAT QILISH TARTIBI VA MEXANIZMLARI.....	12
9. YAKUNIY QOIDALAR.....	14

## 1. Umumiy qoidalar

### 1.1. Siyosatning maqsadi

“O‘ztransgaz” AJning tazyiq va zo‘ravonlikka qarshi kurashish bo‘yicha siyosati (keyingi o‘rinlarda - Siyosat) “O‘ztransgaz” AJda (keyingi o‘rinlarda - Jamiyat) do‘stona, xilma-xil, inklyuziv, xavfsiz va sog‘lom ish muhitini yaratish va saqlash, shuningdek, xodimlarni tazyiq va zo‘ravonlikning barcha shakllaridan himoya qilish maqsadida ishlab chiqildi.

1.2. Ushbu siyosat O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, O‘zbekiston Respublikasining qonunlari, jumladan, O‘zbekiston Respublikasining 2019-yil 2-sentabrdagi “Xotin-qizlarni tazyiq va zo‘ravonlikdan himoya qilish to‘g‘risida”gi O‘RQ-561-son Qonuni, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 10-maydagi “Tazyiq va zo‘ravonlikdan jabrlangan shaxslarga ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatishni takomillashtirish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PQ-175-son qarori va boshqa qonunchilik hujjatlariga asoslanadi.

1.3. Tazyiq va zo‘ravonliklar hodimlarga salbiy ta‘sir qilishi mumkin bo‘lib, Jamiyat to‘g‘ridan-to‘g‘ri yoki bilvosita zo‘ravonlik va ta‘qiblarga, shu jumladan jinsga asoslangan zo‘ravonlik va ta‘qiblarga yo‘l qo‘yilmaydi.

1.4. Jamiyat har bir voqeaga qat‘iy munosabat bildiradi, maxfiylikni hurmat qiladi va taqdim etilgan barcha shikoyatlarni o‘z vaqtida, adolatli va puxta ko‘rib chiqadi. Ishda zo‘ravonlik va tazyiqlarni samarali hal qilish va oldini olish uchun bunday hatti-harakatlardan tiyilish, dasturlar tuzish va profilaktika choralari ishlab chiqish, shuningdek, barcha qonunbuzarlik holatlari haqida xabar berish lozim hisoblanadi.

## 2. Siyosatning ta‘sir doirasi va javobgarligi

2.1. Barcha xodimlar, mavqeidan qat‘i nazar, ushbu Siyosatga muvofiq harakat qilishi va taqiqlangan hatti-harakatlarning oldini olishi shart. Jamiyat xodimi yoki Jamiyat bilan bog‘liq uchinchi shaxsning (masalan, taqiqlangan mijoz yoki manfaatdor

tomon) hatti-harakatlari to‘g‘risida shikoyat qilmoqchi bo‘lgan har bir xodim buni ushbu Siyosat qoidalari doirasida amalga oshirishi mumkin.

2.2. Ushbu Siyosatni buzgan har qanday xodimga nisbatan “O‘ztransgaz” Aksiyadorlik jamiyatining Odob-axloq komissiyasi (keyingi o‘rinlarda - Odob-axloq komissiyasi) tomonidan intizomiy jazo chorasi qo‘llash bo‘yicha Jamiyat rahbariyatiga taklif kiritiladi. Huquqbuzarlikning og‘irligiga qarab, intizomiy jazolar og‘zaki yoki yozma ogohlantirish, hayfsan, jarima, mehnat shartnomasini bekor qilshi yoki ish faoliyatini baholash va qonuniy chora ko‘rish maqsadida huquqni muhofaza qiluvchi organlarga murojaat qilish shaklida bo‘lishi mumkin.

2.3. Zo‘ravonlik, tazyiq yoki qasos olish harakatlarini qasddan sodir etgan yoki bunday harakatlarni bilib turib amalga oshirayotgan xodimlar, shuningdek, Odob-axloq komissiyasiga g‘ayriqonuniy hatti-harakatlar haqida darhol xabar bermagan xodimlar, ushbu Siyosatni buzgan hisoblanadi va intizomiy jazoga tortilishi mumkin.

2.4. Har qanday xodim jinsidan yoki lavozimidan qat‘i nazar, zo‘ravonlik va tazyiq qurboni bo‘lishi mumkin. Jamiyat hududida yoki undan tashqarida, shu jumladan tadbirlarda, xizmat safarlarida, treninglar yoki konferensiyalar paytida sodir bo‘lishidan qat‘i nazar, har qanday zo‘ravonlik yoki tazyiq harakatlari qat‘iyan ta‘qiqlanadi. Ikkala tomondan ma‘qullangan, o‘rinli, muloyim, o‘zaro hurmatga asoslangan va ruhlantirilgan harakatlar, shuningdek kelishilgan va zo‘ravonliksiz ish faoliyati zo‘ravonlik yoki tazyiq hisoblanmaydi.

### 3. Asosiy tushunchalar

**jinsiy zo‘ravonlik** - xotin-qizlarga nisbatan ularning roziligisiz shahvoniy xususiyatga ega harakatlarni sodir etish orqali jinsiy daxlsizlik va jinsiy erkinlikka tajovuz qiladigan zo‘ravonlik shakli, shuningdek zo‘rlik ishlatish yoki zo‘rlik bilan tahdid qilish;

**jismoniy zo‘ravonlik** - xodimlarga nisbatan turli darajada tan jarohatlari yetkazish, hayot xavfini yaratish, hayoti xavf ostida qolgan shaxsga yordam ko‘rsatmaslik, boshqa jismoniy zo‘ravonlik xususiyatiga ega huquqbuzarliklar sodir

etish yoki shunday harakatlar bilan tahdid qilish orqali xodimlarning hayoti, sog‘lig‘i, erkinligi hamda qonun bilan himoya qilinadigan boshqa ququqlari va erkinliklariga tajovuz qiladigan zo‘ravonlik shakli;

**zo‘ravonlik** - xodimlarga nisbatan jismoniy, ruhiy, jinsiy yoki iqtisodiy ta‘sir o‘tkazish, shuningdek bunday ta‘sir choralarini qo‘llash bilan tahdid qilish orqali ularning hayoti, sog‘lig‘i, jinsiy daxlsizligi, sha‘ni, qadr-qimmatini va qonun bilan himoya qilinadigan boshqa huquqlari hamda erkinliklariga tajovuz qiladigan g‘ayrihuquqiy harakat yoki harakatsizlik;

**iqtisodiy zo‘ravonlik** - xodimlarga nisbatan ish joyi va boshqa joylarda amalga oshiriladigan zo‘ravonlik shakli, xodimlarning normal ishlashi va kasbiy kamoloti uchun zarur shart-sharoitlar bilan ta‘minlanishga bo‘lgan huquqini, mulk huquqini, ta‘lim olish hamda mehnatga oid huquqlarini amalga oshirishni cheklashga olib keladigan harakat yoki harakatsizlik;

**ish joyi** – xodim o‘z mehnat majburiyatlarini yoki xizmat vazifalarini bajarish uchun bo‘lishi lozim bo‘lgan, ish beruvchi tomonidan bevosita yoki bilvosita nazorat qilinadigan joy;

**ruhiy zo‘ravonlik** - xodimlarni harakatga keltirmaslik, ularga tuhmat qilish, tahdid qilish, ularning sha‘nini va qadr-qimmatini kamsitish, shuningdek, xodimlarning xohish-irodasini cheklashga qaratilgan boshqa harakatlarda ifodalanadigan zo‘ravonlik shakli, shu jumladan reproduktiv sohada nazorat qilish, tazyiq va zo‘ravanlikdan jabrlanuvchida xavotir uyg‘otadigan, o‘zini himoya qila olmaslikka olib keladigan yoki ruhiy sog‘lig‘iga zarar yetkazadigan harakat yoki harakatsizlik;

**tazyiq** - sodir etilganligi uchun ma‘muriy yoki jinoiy javobgarlik nazarda tutilmagan, xodimlarning sha‘ni va qadr-qimmatini kamsitadigan harakat (harakatsizlik), shilqimlik va ta‘qib etish;

**tazyiq va zo‘ravonlikdan jabrlanuvchi** - o‘ziga nisbatan tazyiq va zo‘ravonlik sodir etilishi tahdidi ostida bo‘lgan yoki tazyiq va zo‘ravonlik natijasida jabrlangan shaxs;

**tazyiq va zo‘ravonlikdan himoya qilish** - xodimlarning hayoti va sog‘lig‘i uchun paydo bo‘lgan xavfni bartaraf etish, jabrlanuvchiga nisbatan tazyiq va zo‘ravonlik sodir etgan shaxsning takroriy g‘airiqonuniy xatti-harakatlariga yo‘l qo‘ymaslik maqsadida amalga oshiriladigan iqtisodiy, ijtimoiy, huquqiy, tashkiliy, psixologik va boshqa tUSDagi kechiktirib bo‘lmaydigan chora-tadbirlar tizimi;

**tazyiq va zo‘ravonlikning oldini olish** - xodimlarga nisbatan tazyiq va zo‘ravonlik sodir etishga olib keladigan sabablar hamda shart-sharoitlarni aniqlash va bartaraf etish, shuningdek Jamiyatda xodimlarning zo‘ravonlikdan xoli bo‘lish huquqlaridan xabardorligini oshirishga qaratilgan iqtisodiy, ijtimoiy, huquqiy, tibbiy va boshqa chora-tadbirlar tizimi;

**ta‘qib etish** - jabrlanuvchining xohish-irodasiga qarshi, uning qarshilik ko‘rsatishiga yoki ogohlantirishiga qaramay, u bilan og‘zaki, telekommunikatsiya, shu jumladan, internet orqali yoki boshqa usullarni qo‘llash yo‘li bilan muloqotga kirishish, uning ish, o‘qish va (yoki) yashash joyiga borish kabi harakatlar orqali jabrlanuvchida xavotir uyg‘otadigan xatti-harakatlar.

#### **4. Xodimlarning huquq va majburiyatlari**

**4.1.** Xodimlar zo‘ravonlik va tazyiqlardan xoli muhitda ishlash va agar ular bevosita xavf ostida bo‘lsalar, o‘z ish joylarini tark etish huquqiga ega.

**4.2.** Xodimlar boshqalarga hurmat bilan munosabatda bo‘lishlari va zo‘ravonlik yoki tazyiq qilmasliklari lozim.

**4.3.** Xodimlar ushbu Siyosat va barcha ichki qoidalarga, shu jumladan mehnat xavfsizligi va sog‘liqni muhofaza qilish bilan bog‘liq qoidalarga rioya qilishlari kerak.

**4.4.** Xodimlar ish joyidagi barcha zo‘ravonlik va ta‘qib holatlari haqida bevosita

Odob-axloq komissiyasiga xabar berishlari kerak.

4.5. Xodimlar zo‘ravonlik va tazyiq holatlarini tekshirishda yordam berishlari lozim.

4.6. Tekshirishda ishtirok etayotgan barcha xodimlar maxfiylik qoidalariga amal qilishlari shart.

## 5. Tazyiq va zo‘ravonlikdan jabrlanuvchining huquqlari

5.1. Tazyiq va zo‘ravonlikdan jabrlanuvchi quyidagi huquqlarga ega:

- o‘ziga yoki boshqa xodimga nisbatan tazyiy va zo‘ravonlik sodir etilganligi yoki ularni sodir etish tahdidi to‘g‘risidagi ariza bilan bevosita Odob-axloq komissiyasi yoki tegishli vakolatli organ hamda tashkilotlarga yoxud sudga murojaat etish;

- maxsus markazlarda, shuningdek telefon liniyasi orqali tekin huquqiy maslahat, iqtisodiy, ijtimoiy, psixologik, tibbiy va boshqa yordam olish;

- ichki ishlar organlariga himoya orderi berish to‘g‘risidagi talab bilan murojaat qilish, himoya orderi shartlari buzilgan taqdirda esa, ularni bu haqda xabardor qilish;

- sodir etilgan tazyiq va zo‘ravonlik natijasida o‘ziga yetkazilgan moddiy zararning o‘rni qoplanishi hamda ma‘naviy ziyon kompensatsiya qilinishi to‘g‘risidagi talab bilan sudga murojaat etish.

5.2. Tazyiq va zo‘ravonlikdan jabrlanuvchi yetkazilgan moddiy zararning o‘rnini qoplash hamda ma‘naviy ziyonni kompensatsiya qilish to‘g‘risidagi ariza bilan sudga murojaat etganda qonunchilikka muvofiq davlat boji to‘lashdan ozod qilinadi.

## 6. Jamiyatning xodimlarni tazyiq va zo‘ravonlikdan himoya qilish sohasidagi asosiy yo‘nalishlari

- tazyiq va zo‘ravonlikning har qanday shaklini, jumladan, jismoniy, psixologik, jinsiy, yuzma-yuz, pochta yoki elektron aloqa orqali, bir martalik yoki takroriy, kichik yoki jiddiy bo‘lishidan qat’i nazar taqiqlash;

- bunday hodisalarning oldini olish uchun, shuningdek, ushbu Siyosat buzilganligi to‘g‘risidagi shikoyatlar yoki ma‘lumotlarga javoban tegishli va tezkor choralarni ko‘rish;

- xodimlarni tazyiq va zo‘ravonlikdan himoya qilish sohasidagi gender siyosatini ishlab chiqish va amalga oshirish;

- Jamiyatda xodimlarga nisbatan tazyiq va zo‘ravonlikka doir murosasizlik muhitini yaratish;

- xodimlarning huquqlari, erkinliklari hamda qonuniy manfaatlari tazyiq va zo‘ravonlikdan himoya qilinishini ta‘minlash;

- Jamiyatda huquqiy ong va huquqiy madaniyatni yuksaltirish, qonuniylikni mustahkamlash;

- xodimlarga nisbatan tazyiq va zo‘ravonlikning oldini olish, ularni aniqlash, ularga chek qo‘yish uchun samarali tashkiliy-huquqiy mexanizmlarni yaratish;

- xodimlarga nisbatan tazyiq va zo‘ravonlik sodir etilishiga olib keladigan sabablar hamda shart-sharoitlarni bartaraf etish choralarni ko‘rish;

- tazyiq va zo‘ravonlikning oldini olish maqsadida davlat organlari, fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organlari, nodavlat notijorat tashkilotlari va fuqarolik jamiyatining boshqa institutlari bilan hamkorlik qilish.

## **7. Jamiyat hamda Odob-axloq komissiyasining huquq va majburiyatlari**

**7.1.** Jamiyat boshqaruvi ish vaqti va ish joyida zo‘ravonlik yoki tazyiqlar, jumladan, jinsga asoslangan zo‘ravonlik va tazyiqlar ro‘y bermasligini ta‘minlaydi.

**7.2.** Jamiyat tazyiq va zo‘ravonliklarning oldini olish uchun profilaktik choralarni ko‘radi, shu jumladan xatarlarni boshqaradi va xodimlar o‘rtasida seminarlar, davra suhbatlari va treninglar o‘tkazadi.

**7.3.** Jamiyat zo‘ravonlik va tazyiqlar to‘g‘risidagi barcha shikoyat va hisobotlarni Odob-axloq komissiyasi tomonidan o‘z vaqtida, adolatli va maxfiy tarzda tekshirilishini nazorat qiladi.

7.4. Tekshiruvlar davomida Odob-axloq, komissiyasi tazyiq va zo‘ravonlik holatlari haqida xabar bergan xodimlardan to‘laqonli hamkorlikni, jumladan dalillar yoki ma‘lumotlarning taqdim etilishini ta‘minlaydi.

7.5. Xodimlar tomonidan taqdim qilingan har qanday ma‘lumot konfidensial hisoblanadi. Odob-axloq komissiyasi shikoyat qilgan xodimlarning ismlarini yoki shikoyat bilan bog‘liq bo‘lgan tafsilotlarni oshkor etmaydi. Shikoyatni tekshirish uchun ma‘lumotlarni oshkora qilish, tegishli choralarni ko‘rish yoki qonunda nazarda tutilgan boshqa holatlar bundan mustasno.

7.6. Jamiyat va Odob-axloq komissiyasi shikoyat qilgan xodimlarni, jabrlanuvchi va guvohlarni qasos olishdan hamda ta‘qiblardan himoya qiladi.

7.7. Jamiyat xodimlarga nisbatan tazyiq va zo‘ravonlik holatlarini aniqlashning samarali huquqiy mexanizmlarini joriy etadi.

7.8. Tazyiq va zo‘ravonlik sodir etish xavfi bo‘lgan shaxslarga yoki ularni sodir etgan shaxslarga nisbatan oldini olish choralari amalga oshiradi.

7.9. Tazyiq va zo‘ravonlikdan jabrlanuvchilarga yordam ko‘rsatishga va ularni himoya qilishga doir tadbirlarni amalga oshiradi.

7.10. Xodimlarga nisbatan tazyiq va zo‘ravonlik sodir etgan yoki sodir etishga moyil bo‘lgan shaxslarga nisbatan ta‘sir ko‘rsatish choralari qo‘llaydi.

7.11. Aybdorlarni qonunda belgilangan tartibda javobgarlikka tortish choralari ko‘radi.

7.12. Zarur bo‘lgan taqdirda, tazyiq va zo‘ravonlikdan jabrlanuvchilarga huquqni muhofaza qiluvchi organlarga sodir etilgan tazyiq va zo‘ravonlik fakti munosabati bilan ariza berishda amaliy yordam ko‘rsatadi.

7.13. Zo‘ravonlik takroran sodir etilishining oldini olish hamda zo‘ravonlikdan jabrlanganlarning xavfsizligini ta‘minlash maqsadida shaxsning zo‘ravonlikka moyil

xulq-atvorini o‘zgartirishda unga ruhiy va ijtimoiy yordam kursatishga qaratilgan chora-tadbirlarni amalga oshiradi.

## **8. Shikoyat qilish tartibi va mexanizmlari**

**8.1.** Jamiyat barcha shikoyatlarga qat’iy munosabat bildiradi. Asosli shikoyat qilish fakti hech qanday holatda xodimga qarshi ishlatilmaydi va unga nisbatan salbiy oqibatlarga olib kelmaydi. Biroq, asossiz yoki yolg‘on shikoyat berish ushbu Siyosatni suiste‘mol qilish va huquqbuzarlik deb hisoblanadi, bu esa shikoyat qilgan shaxs uchun intizomiy, ma‘muriy yoki jinoiy oqibatlarga olib kelishi mumkin.

### **8.2. Maxfiylik va himoya**

Barcha shikoyatlar va tekshiruvlar konfidensial ma‘lumotlar hisoblanib, ular faqatgina oxirgi zaruratda oshkor qilinadi. Shikoyat bergani uchun hech kim jazolanmaydi. Shikoyat bergan shaxs, jabrlanuvchi va guvohlarni tekshirish paytida va undan keyin qasos olishdan himoya qilish uchun yetarli choralar ko‘riladi. Shikoyat va tekshirish bilan bog‘liq barcha ma‘lumotlar Odob-axloq komissiyasida xavfsiz joyda saqlanadi.

### **8.3. Shikoyat qilish tartibi**

Tazyiq va zo‘ravonlik to‘g‘risida shikoyat qilish mexanizmi barcha xodimlar uchun, shu jumladan nogironlar uchun ham mavjud. Barcha jarayonlar konfidensial, xolis va adolatlidir. Tazyiq va zo‘ravonlikning har qanday jabrlanuvchisi, voqeadan xabardor bo‘lgan yoki guvoh bo‘lgan xodim vakolatli xodim (Odob-axloq komissiyasi raisi)ga rasmiy yoki anonim shikoyat bilan murojaat yoki xabar qilishi lozim.

Shikoyatni qabul qilgan Odob-axloq komissiyasi tekshirish o‘tkazadi. Tekshirish jarayonida shikoyat bergan shaxs, jabrlanuvchi va gumon qilingan aybdor xodimlar bilan suhbatlar o‘tkaziladi.

Jabrlanuvchiga ma‘naviy va ruhiy qo‘llab-quvvatlash choralari ko‘riladi, shu jumladan himoya qilishning boshqa choralari haqida ma‘lumot beriladi.

#### 8.4. Norasmiy shikoyat qilish mexanizmi

Agar jabrlanuvchi hodisa norasmiy ravishda ko‘rib chiqilishini xoxlasa, vakolatli xodim quyidagilarni amalga oshirishi lozim:

- aybdor deb taxmin qilingan xodimga shikoyat bo‘yicha javob berish imkoniyatini ta‘minlash;

- aybdor deb taxmin qilingan xodim shikoyatlarni ko‘rib chiqish mexanizmini tushunishiga ishonch hosil qilish;

- shikoyat qilgan xodim uchun nizoni maqbul bo‘lgan norasmiy hal qilish uchun har ikki tomon o‘rtasida muhokama qilishga yordam berish yoki muammoni hal qilish uchun ishni Jamiyatdagi vakolatli vositachi Odob-axloq komissiyasiga yuborish;

- jarayonning maxfiylik bilan hujjatlashtirilganligiga ishonch hosil qilish;

- jarayon tugaganidan so‘ng, tazyiq va zo‘ravonlikka oid hatti-harakatlar haqiqatan ham to‘xtaganligiga ishonch hosil qilish.

#### 8.5. Rasmiy shikoyat qilish mexanizmi

Agar jabrlanuvchi rasmiy shikoyat qilmoqchi bo‘lsa yoki norasmiy shikoyat qilish mexanizmi qoniqarli natijaga olib kelmasa, rasmiy mexanizmga murojaat qilishi mumkin. Odob-axloq komissiyasi mustaqil ravishda rasmiy tekshirishni boshlaydi. Tekshirish obyektiv ravishda va shikoyat bergan xodim hamda zo‘ravonlik va tazyiq qilishda gumon qilingan xodimga nisbatan ham o‘tkaziladi. Tekshirish jarayonini olib borayotgan shaxslar (Odob-axloq komissiyasi a‘zolari) quyidagilarni amalga oshirishi lozim:

- jabrlangan xodim bilan alohida va aybdor deb taxmin qilingan xodim bilan alohida suhbatlar o‘tkazish;

- guvohlar va jalb qilingan uchinchi shaxslar bilan suhbatlar o‘tkazish;

- voqea haqiqatan ham sodir bo‘lganligini aniqlash uchun ma‘lumot va dalillarni tahlil qilish;

- tekshiruv tafsilotlari, xulosalar va tavsiya etilgan harakatlar haqida hisobot tayyorlash.

Agar shikoyat asosli bo‘lsa Odob-axloq komissiyasi tomonidan quyidagi harakatlar amalga oshirilishi lozim:

- aybdor xodimga qarshi tegishli choralarni va jabrlanuvchiga yordam berish choralarni ko‘rish;

- tekshirish davomida aniqlangan faktlar va rejalashtirilgan chora-tadbirlar to‘g‘risida tomonlarni xabardor qilish;

- noo‘rin hatti-harakatlar yoki munosabatlar to‘xtaganligiga ishonch hosil qilish;

- olib borilgan tekshirish va ko‘rilgan choralarni hujjatlashtirish;

- barcha hujjatlar maxfiyligini ta‘minlash.

### **8.6. Tashqi shikoyat qilish mexanizmi**

Tazyiq va zo‘ravonlikka uchragan shaxs shikoyat berishning qonunda belgilangan tartibidan ham foydalanib, Jamiyatdagi Odob-axloq komissiyasidan tashqari, tazyiq va zo‘ravonlikdan himoya qilishni amalga oshiruvchi tegishli vakolatli organlar yoki sudga murojaat qilishi mumkin.

## **9. Yakuniy qoidalar**

### **9.1. Jabrlanuvchini qo‘llab-quvvatlash**

Jamiyat jabrlangan xodimlarga zarar yoki shikastlanish tufayli tiklanish/reabilitatsiya qilish uchun zarur bo‘lganda yordam va qo‘llab-quvvatlash ko‘rsatadi.

### **9.2. Intizomiy choralar**

Zo‘ravonlik va tazyiqda aybdor bo‘lgan shaxsga nisbatan quyidagi intizomiy jazo choralar qo‘llaniladi:

1) hayfsan;

2) o‘rtacha oylik ish haqining ellik foizidan ko‘p bo‘lmagan miqdorda jarima;

3) mehnat shartnomasini bekor qilish.

Jiddiy huquqbuzarliklar sodir bo‘lgan hollarda, agar ular ma‘muriy yoki jinoiy qilmish kabi huquqiy baholanishi mumkin bo‘lsa, Jamiyat tergov va chora ko‘rish uchun tegishli huquqni muhofaza qiluvchi organlarga murojaat qilishi lozim.

### **9.3. Siyosatni amalga oshirish**

Jamiyat ushbu Siyosat barcha xodimlar va manfaatdor tomonlarga keng tarqatilishini ta‘minlaydi. Siyosat xodimlar uchun tanishtirilishi lozim bo‘lgan ichki hujjatlar to‘plamiga kiritiladi. Jamiyatga ishga kirish bilan bog‘liq bo‘lgan jarayonda ishga qabul qilinayotgan barcha xodimlar Siyosat mazmuni bo‘yicha majburiy treningdan o‘tadilar. Jamiyat xodimlardan vaqti-vaqti bilan ushbu Siyosat mazmuni bo‘yicha takroriy o‘quv kurslarini o‘tashni talab qilishi mumkin. Har bir tarkibiy tuzilma va tizim korxonalari rahbarlari o‘z xodimlarining ushbu Siyosat bilan tanishishini ta‘minlash uchun javobgardir.

### **9.4. Monitoring va baholash**

Jamiyat ushbu Siyosatning ish joyidagi tazyiq va zo‘ravonliklarning oldini olish va bartaraf etish samaradorligini baholash uchun uning bajarilishini nazorat qiladi. Tazyiq va zo‘ravonlik holatlari bilan shug‘ullanuvchi O‘dob-axloq komissiyasi Boshqaruv raisiga ushbu Siyosatga rioya qilinganligi, jumladan, hodisalar soni, ular qanday hal qilinganligi va tavsiyalar berilganligi haqida yilda bir marotaba (15-dekabrga qadar) hisobot beradi.

**JO‘NATMALAR RO‘YXATI**

<b>UTGH 00154269-68:2026</b> Hujjat shifri	_____	_____
Jo‘natiladigan hujjat nomi	<b>“O‘ZTRANSGAZ” AJNING TAZYIQ VA ZO‘RAVONLIKKA QARSHI KURASHISH BO‘YICHA SIYOSATI</b>	
<b>T/r</b>	<b>Hujjat jo‘natiladigan bo‘linma / mansabdor shaxsning nomi</b>	
1	“O‘ztransgaz” AJ ijroiya apparati departamentlari, mustaqil bo‘limlari va xizmatlari	
2	“O‘ztransgaz” AJ tarkibiy tuzilmalari va tashkilotlari	
3	“O‘ztransgaz” AJ tarkibiy bo‘tuzilmalari va tashkilotlari bo‘ysunuvidagi bo‘limlar, xizmatlar, sexlar, uchastkalar va b.	