

BOSHQARUV QARORI

20 20 у. «05» декабрь

№ 131/2

“Ўзсаноатқурилишбанк” АТБнинг коррупцияга қарши курашишни тартибга солувчи ички меъёрий ҳужжатлари ва “Одоб-ахлоқ кодекси” муҳокамаси

Маълумки, 2017 йил 3 январда Ўзбекистон Республикасининг “Коррупцияга қарши курашиш тўғрисида”ги Қонуни ва 2017 йил 2 февралда ПҚ-2752-сонли Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Коррупцияга қарши курашиш тўғрисида”ги Қонунининг қоидаларини амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори қабул қилинганидан кейин 2019 йил 27 майда ПФ-5729-сонли Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикасида коррупцияга қарши курашиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги, 2020 йил 29 июндаги ПФ-6013-сонли “Ўзбекистон Республикасида коррупцияга қарши курашиш тизимини такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармонлари қабул қилинган.

Қонунчилик нормаларига киритилган янги талаблар Банк тизимида мавжуд бўлган коррупцияга қарши курашиш соҳасидаги ички меъёрий ҳужжатларни янги таҳрирда қабул қилишни ҳамда янги ҳужжатларни ишлаб чиқишни тақозо қилмоқда.

Шунингдек, Банкда ягона корпоратив маданият яратилиши, жумладан банк фаолияти қонуний ва одоб-ахлоқ қоидалари асосида юритилиши учун корпоратив кадриятлар ва стандартларини ўз ичига олган банкнинг одоб-ахлоқ кодекси қабул қилиниши ва уларда белгиланган қоидаларга барча ходимлар, шу жумладан, банкнинг бошқарув органлари томонидан риоя этилишини таъминлаш тобора муҳим аҳамият касб этмоқда.

Жумладан, “Тижорат банкларида корпоратив бошқарув тўғрисида”ги Низом (рўйхат рақами: 3254, 2020 йил 30 июнь)га кўра, тижорат банклари Кузатув Кенгашлари ва ижроия органлари зиммасига коррупцияга қарши курашиш ва ходимларнинг одоб-ахлоқ ҳамда этика қоидаларига риоя қилинишини таъминлаш борасида бир қатор янги талаблар қўйилган.

Банк Бошқаруви тўғрисидаги низом талабларига кўра, Банкнинг Акциядорлар умумий йиғилиши ёки Кенгаши муҳокамасига киритиладиган масалалар, одатда, дастлабки тарзда Бошқарув томонидан ўрганиб чиқилиши керак.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, Банк Бошқаруви

ҚАРОР ҚИЛАДИ:

Қуйидагилар:

1. “Ўзсаноатқурилишбанк” АТБнинг коррупцияга қарши курашиш Сиёсати”

1-иловага мувофиқ;

“Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ тизимида коррупцияга қарши курашиш комиссияси тўғрисида”ги Тартибнинг янги таҳрири 2-иловага мувофиқ;

“Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ тизимида жисмоний ва юридик шахслар учун “Коррупцияга қарши курашиш бўйича Комплаенс назорат тизимининг ишонч линияси” махсус хизматини ташкил этиш” Тартиби 3-иловага мувофиқ;

“Ўзсаноатқурилишбанк” АТБнинг Одоб-ахлоқ кодекси” 4-иловага мувофиқ маъқуллансин ва тасдиқлаш учун Банк Кенгаши муҳокамасига киритилсин.

2. Мазкур ички меъёрий ҳужжатлар Банк Кенгаши томонидан тасдиқланганидан сўнг Комплаенс-назорат департаменти (Б.Шоймарданов) томонидан Банкнинг барча таркибий бўлинмалари ва филиалларига юборилсин.

3. Маркетинг (С.Ниязов) ҳамда Маъмурий хўжалик (Ф.Тураев) департаментлари, “Одоб-ахлоқ кодекси” Банк Кенгаши томонидан тасдиқланиб, Методология бошқармасида рўйхатга олинганидан сўнг ушбу кодексни рус тилидаги таржимаси билан биргаликда “чўнтак китобчаси” шаклида чоп этилиши ва тизимдаги барча ходимларга етказилишини таъминласин.

4. Шу муносабат билан, Банк Бошқарувининг 2019 йил 5 сентябрдаги 77/6-сонли қарори ва мазкур қарор билан тасдиқланган “Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ тизимида коррупцияга қарши курашиш комиссияси тўғрисида”ги Низом ҳамда Банк Бошқарувининг 2018 йил 17 апрелдаги 117-сонли қарори ва мазкур қарор билан тасдиқланган “Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ ходимининг Корпоратив этика кодекси” ўз кучини йўқотган деб ҳисоблансин.

5. Ушбу қарор ижросини назорат қилиш Риск бош директори в.в.б. А.Ҳамидов зиммасига юклатилсин.

Бошқарув Раиси

Бошқарув Раисининг
биринчи ўринбосари

Бошқарув Раиси ўринбосари

Бошқарув Раиси ўринбосари

Бошқарув Раиси ўринбосари

Бошқарув Раиси ўринбосари

Бухгалтерия ҳисоби ва молиявий
менежмент департаменти директори

Юридик департамент директори

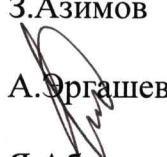
Киритилди:

Комплаенс-назорат департаменти
директори

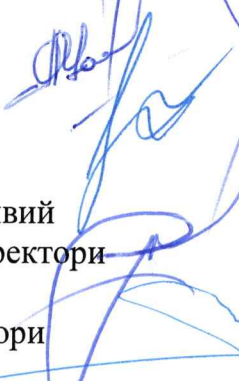

С.Аннакличев

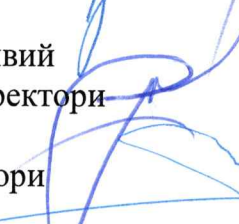

А.Ақбаржонов


З.Азимов

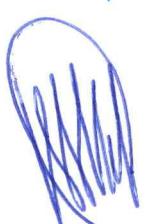

А.Эргашев


Я.Абдуроззоков


У.Таваккалов


О.Воҳидов


Б.Норхужаев


Б.Шоймарданов



Банк Бошқарувининг
2020 йил “5” декабр даги

131/2 - сонли қарорига



4-сонли Илова

“Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ
Кузатув кенгашининг

2020 йил “28” декабр даги

2020/26 - сонли қарори билан тасдиқланган

Методология бошқармасида

2021 йил “29” январ да

445 - сон билан

“РЎЙХАТГА ОЛИНГАН”

“ЎЗСАНОАТҚУРИЛИШБАНК” АТБНИНГ ОДОБ-АХЛОҚ КОДЕКСИ

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. “Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ (кейинги ўринларда - Банк)нинг Одоб-ахлоқ кодекси (кейинги ўринларда - Кодекс) “Тижорат банкларида корпоратив бошқарув тўғрисида”ги Низом (рўйхат рақами: 3254, 2020 йил 30 июнь), “Марказий банк томонидан тижорат банкларининг ички меъёрий ҳужжатларига қўйиладиган талаблар тўғрисида”ги Низом (рўйхат рақами: 916, 2000 йил 5 апрель) ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга асосан ишлаб чиқилган.

2. Ушбу Кодексда қуйидаги тушунчалардан фойдаланилади:

Одоб-ахлоқ кодекси - Банк Кузатув Кенгаши (кейинги ўринларда - Кенгаш), Бошқаруви аъзолари ҳамда ходимлар учун ўз мажбуриятлари, вазифаларини бажариш ва Банкнинг молия бозордаги ишбилармонлик обрўсига, сифати ва даражасига таъсир қиладиган ҳолатларда ўзини тутиш стандартларини ҳамда Банкда корпоратив ва бошқарув қарорларни қабул қилишнинг ахлоқий асослари, шунингдек Банкнинг турли бўлинмалари, мансабдор шахслари ва бошқа ходимлар ўртасидаги ўзаро муносабатларни тартибга солувчи ҳужжат.

Корпоратив ахлоқ - Банкда шаклланган барқарор хатти-ҳаракатлар маданияти, корпоратив қарорлар қабул қилиш ва вазифаларни бажариш, шу жумладан Банк акциядорлари, мижозлари, ходимлари ва контрагентларининг ҳуқуқларига ҳамда халқаро ва миллий стандартлар талабларига риоя қилиш мақсадида Банк раҳбарияти ва ходимлари амал қилишлари керак бўлган асосий корпоратив қадриятлар ва тамойиллар.

Манфаатлар тўқнашуви - шахсий (бевосита ёки билвосита) манфаатдорлик ходимнинг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир кўрсатаётган ёхуд таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳамда шахсий манфаатдорлик билан Банкнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари ўртасида қарама-қаршилик юзага келаётган ёки юзага келиши мумкин бўлган вазият.

Банк миссияси - инсонлар манфаати учун хизмат қилган ҳолда, улар маблағларини сақлаш ва янада кўпайтириш.

Банкнинг корпоратив қадриятлари - Банк корпоратив маданиятининг асоси бўлиб, ҳуққ-атвор қоидалари ва стандартлари билан мустақамланган, ходимлар ишончини ўзида ифода этган муҳим ҳамда умум қабул қилинган қарашлар ва тамойиллардир.

Банкнинг мансабдор шахслари - Банк Бошқарув аъзолари, департамент директорлари, ўринбосарлари, филиал раҳбарлари, ўринбосарлари ва банк фаолиятини амалга ошириш билан боғлиқ масалаларни ҳал қилиш ёки бундай фаолиятни назорат қилиш вазифасига кирувчи раҳбар ходимлар ва мутахассислар.

3. Кодекс Банкда лавозим вазифаларини ёки меҳнат функцияларини бажариш билан боғлиқ бўлмаган шахсий мажбуриятларни, шу жумладан Банкнинг манфаатларига зид бўлган ишларни бажаришни таъқиқлайди. Кодекс талабларига риоя қилиш, Банк ташкилий тузилмасининг барча поғоналаридаги ходимлар, шу жумладан, Кенгаш ва Бошқарув аъзолари учун мажбурийдир.

II. КОДЕКСНИНГ МАҚСАДИ ВА ВАЗИФАЛАРИ

4. Кодекснинг мақсади Кенгаш аъзолари, мансабдор шахслар ва ходимлар томонидан Банк учун ҳуқуқий ва обрўйига хавф олиб келувчи рискларни олдини олиш, акциядорлар ҳуқуқлари бузилишини, мижозлар, ҳамкорлар ва банк ходимларининг манфаатларини бузилишини олдини олиш мақсадида, банк ва унинг таркибий бўлинмалари ҳамда филиаллари фаолиятини норматив-ташкилий асосларини яратишдан иборат.

5. Кодекснинг вазифалари:

Банк корпоратив маданиятининг асоси сифатида стратегик муҳим қарорлар қабул қилиш ва кундалик вазиятларда барча ходимларнинг ўз фаолиятларида йўналтирадиган асосий қадрият ва тамойилларни бирлаштириш;

Банк мансабдор шахслари ва ходимлари учун касбга доир ахлоқ қоидаларини белгилаш;

Банк бош офиси ва ҳудудий филиалларининг барча ходимлари ҳамда мансабдор шахслари Банк томонидан қабул қилинган корпоратив ахлоқ қоидаларини қабул қилиши ва уларга амал қилишини таъминлаш;

Банк ходимлари, мансабдор шахслари ва акциядорлари орасида Банк корпоратив маданиятини тарғиб қилиш, шу жумладан Банкнинг барча мансабдор шахслари ва ходимлари мижозлар, бизнес шериклар ва акциядорлар олдидаги расмий мажбуриятларини бажариш учун шахсий жавобгарлигини, Банкнинг муваффақиятидаги ўрни ва ролини тушунишларини таъминлаш;

инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш соҳасидаги, меҳнат муносабатлари ва атроф-муҳит муҳофазасига маъсулиятли ёндашиш соҳасидаги глобал қадриятларни илгари суришга қаратилган илғор тажрибалар, халқаро ижтимоий-экологик стандартлар ва глобал барқарор ривожланиш мақсадларига мувофиқ равишда

Банкнинг ижтимоий ва экологик сиёсатидаги мажбуриятларини бажарилишини таъминлаш.

6. Банкнинг барча ички меъёрий ҳужжатлари, шу жумладан миждозлар, ҳамкорлар, давлат ҳокимияти органлари, давлат назорат ва кузатув органлари, бошқа тижорат банклари ва ходимлари билан муносабатларни тартибга солувчи ҳужжатлар ушбу Кодекс қоидаларини ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилади ва тасдиқланади. Шунингдек, Банк ва унинг таркибий бўлинмалари, Кенгаш аъзолари, Бошқарув аъзолари ва бошқа ходимларининг ваколатлари ҳамда мажбуриятлари ушбу Кодекс нормаларини ҳисобга олган ҳолда тартибга солинади.

7. Кодексида белгилаб қўйилган қоидаларга қатъий амал қилиш ва корпоратив қадриятларга содиқлик Банк муваффақиятининг гарови бўлиб, ишбилармонлик этикасининг юқори стандартларига амал қилиниши ҳамда уларни ривожлантиришнинг муҳим шартидир.

III. БАНКНИНГ КОРПОРАТИВ ҚАДРИЯТЛАРИ

8. Банкнинг корпоратив қадриятлари:

жамият, инсонлар манфаати учун хизмат қилиш - бизнинг фаолиятимиз — жамиятдаги инсонлар, ходимлар ҳаётини яхшилаш билан бирга, миждозлар ва ҳамкорларни кўзлаган мақсадларига етишларида кўмаклашишга қаратилган;

масъулият - жамоамизнинг ҳар бир аъзоси ўз қилган ҳаракатлари ва мажбуриятларини бажарилиши учун масъулдир. Биз ҳар бир миждоз ва акциядорга берган ваъдамизни доимо бажарамиз;

хавфсизлик - ҳар қандай хавфни бартараф қилиш ва ҳимоя тизимини такомиллаштириш орқали миждозлар маблағларини бус-бутун сақлаш, улар тўғрисидаги маълумотларни ошкор бўлмаслиги учун барча чораларни кўрамиз;

такомиллаштириш - мавқеимизни ва нуфузимизни янада ошириш учун ўз устимизда ишлаб, фаолиятимизни доимо такомиллаштириб борамиз. Бу йўлда мунтазам равишда янгидан-янги билимларни эгаллашимиз — муваффақиятга эришишимиз учун омил бўлиб хизмат қилади;

синергия - биз фаолиятимизнинг ҳар бир йўналишида энг юқори самарадорликка эришиш учун ҳаракат қиламиз. Олиб бораётган ишларимизнинг миқёси, кўлами - рақобат бозорида энг юқори ўринларни эгаллашимизга имкон беради.

9. Банк ходимлари иш вақтида Кодексида белгиланган корпоратив қадриятлар асосини ташкил этувчи хулқ-атвор ва муомала қоидаларига риоя қилиши шарт. Ходимлар нафақат Банк олдидаги ўз вазифаларини бажаришда (шу жумладан Банк раҳбарлари, бўйсунувидаги ходимлар ва бошқа ходимлар билан муносабатларда), балки Банк миждозлари ва бошқа учинчи шахслар билан муносабатларда ҳам Банкнинг вакили сифатида корпоратив қадриятларга қатъий риоя қилишлари керак. Шунингдек, ходимлар кундалик ҳаётларида ҳам мазкур Кодекс билан белгиланган одоб-ахлоқ қоидаларига муносиб хулқ-атворда бўлишлари тавсия этилади.

IV. БАНКНИНГ ХОДИМ ВА МАНСАБДОР ШАХСЛАР БИЛАН МУНОСАБАТЛАРИ

10. Банк ходимлари қуйидаги мажбуриятларни ўз зиммасига олади:

ушбу Кодексида белгиланган тамойилларга содиқлик билан амал қилиш, ички меҳнат қоидаларини билиш, меҳнат шартномаси, лавозим йўриқномаси ва Банкнинг бошқа ички меъёрий ҳужжатлари талабларига риоя этиш, шунингдек уларнинг бузилганлиги учун шахсий жавобгарлигини билиш;

ўз вазифаларини профессионал, самарали ва холис равишда бажариш;

конфиденциал маълумотларни ваколати бўлмаган шахсларга ошкор қилмаслик ва бундай маълумотларни бошқа жойларда ваколати бўлмаган шахслар олдида муҳокама қилинишидан сақланиш;

иш вақтида, умумий қабул қилинган иш услубига мос келадиган ва Банкнинг ички меъёрий ҳужжатлари билан айрим тоифадаги ходимлар учун мўлжалланган ташқи кўринишга эга бўлиши;

Банк корпоратив ресурсларини ҳимоя қилиш (шу жумладан, шу билан чекланмаслик: мулк, пул, интеллектуал мулк, обрў, ҳуқуқ, имтиёзлар, маълумотлар ва уларнинг манбалари, ҳужжатлар, воситалар ва алоқа каналлари, дастурий таъминот ва бошқалар) улардан самарали ва эҳтиёткорлик билан фойдаланиш;

ҳамкасблар, Банкнинг шериклари ва мижозларига нисбатан уларнинг жинси, ёши, ирқи, сиёсий, диний ва бошқа шунга ўхшаш сабаблари бўйича камситишга йўл қўймаслик;

ҳамкасблари, Банкнинг мижозлари ва ҳамкорларига нисбатан хушмуомала бўлиш, мулоқотда беҳуда ва бемаъни гапларга йўл қўймаслик;

Банк номидан бирон бир мавзу бўйича расмий нутқ сўзлаш ёки интервью олишга рухсат бермаслик (агар бу вазифанинг бир қисми бўлмаса), ходимларнинг ушбу мажбуриятини бажариш учун Банк раҳбарияти томонидан ва банкнинг ички ҳужжатлари билан тасдиқланган ёзма тавсияларга қатъий риоя қилиш;

номувофиқ зиддиятли вазиятларни, тажовуз, таҳдид, зўравонлик ва ҳоказоларни яратишга имкон берадиган ёки рағбатлантирадиган ҳар қандай хатти-ҳаракатлардан сақланиш;

шахсий манфаатлар ва хизмат мажбуриятлари ўртасидаги низоларга йўл қўймаслик, Банк шериклари, бошқа учинчи томонлар билан ишлашда Банкнинг манфаатлар тўқнашуви талабларини сўзсиз бажариш;

бевосита раҳбариятни бегона шахслар томонидан конфиденциал ва бошқа ҳимояланган маълумотларга эга бўлиши учун уринишлари, шунингдек конфиденциал маълумотларни, унинг ташувчиларини, расмий гувоҳномаларни, рухсатномаларни, калитларни ва конфиденциал маълумотларни рухсатсиз очилишига олиб келиши мумкин бўлган бошқа ҳолатлар тўғрисида хабардор қилиш;

банк сирини ташкил этувчи маълумотларни тақдим этиш тўғрисидаги сўровларни кўриб чиқишда, “Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ тизимида банк сирининг муҳофаза қилиниши тўғрисида”ги Низом талабларига амал қилиш;

Ўзбекистон Республикаси қонунлари ёки Банкнинг ички меъёрий ҳужжатлари бузилишига йўл қўймаслик, бундай қоидабузарликлар тўғрисидаги ҳолат бошқа банк ходимларига маълум бўлган тақдирда, бевосита Банк раҳбариятини қоидабузарликлар тўғрисида хабардор қилиш;

ушбу Кодексда ва Банкнинг бошқа ички меъёрий ҳужжатларида назарда тутилган бошқа мажбуриятларни бажариш.

11. Турли даражадаги Банк раҳбарларининг мажбуриятлари. Банк раҳбарлари, шу жумладан Банк Кенгаши ва Бошқарув аъзолари, шунингдек барча даражадаги Банкнинг таркибий бўлинма раҳбарлари ушбу Кодекс талабларига мувофиқ қарор қабул қилишлари лозим. Раҳбарлар шахсий намунада ушбу Кодекс қоидаларига содиқлигини намойиш этишга ҳаракат қилишлари, Банкнинг ходимлар заҳирасини яратишга маслаҳат беришлари ва устозлик қилишлари, жамоани умумий миссия, қадриятлар ва принциплар асосида бирлашган жамоага айлантиришлари керак. Банкнинг таркибий бўлинма ва филиаллари раҳбарлари ушбу Кодекснинг бажарилиши ва унга бўйсунадиган ходимлар томонидан унинг меъёрларига риоя қилиниши учун Бошқарув Раиси олдида жавобгардирлар.

Банкка ишга қабул қилинган ходимлар ишга киришишларидан аввал ушбу Кодекс билан тўлиқ танишиб чиқишлари шарт. Барча ходимлар даврий равишда, одатда ҳар йили ушбу Кодексни ўқиб-ўрганиш бўйича тайёргарликдан ўтишлари ҳамда бу тўғрисида Банкка ёзма тасдиқ тақдим этишлари лозим.

12. Ахборот алмашинуви:

Банкдаги ички (ҳам вертикал, ҳам горизонтал) алоқалар аниқ ва тушунарли бўлиши керак, бузиб нотўғри талқин қилиш ёки эркин талқин қилиш эҳтимоллиги имкониятидан ташқари;

Банкнинг барча раҳбарлари ва ходимлари ўз ҳамкасблари, мижозлари ва ҳамкорларига етказмоқчи бўлган хабарни аниқ шакллантириш учун алоқа кўникмаларини ривожлантиришлари керак;

Банкнинг мансабдор шахслари ўз чиқишларида доимо (шу жумладан оммавий чиқишларида) Банк корпоратив маданиятининг муҳим ўрни, Банкнинг миссияси ва қадриятлари билан бўлишиш, Кодекс меъёрларига риоя қилиш ва уларга риоя қилиш зарурати тўғрисида доимо эслатиб туришлари керак;

Банк ходимларини маълумотлар билан хабардор қилиш мақсадида корпоратив веб-сайт [www.uzpsb.uz ёхуд www.sqb.uz ёки <http://myintranet.sqb.uz>] ва бошқа алоқа усулларидадан фойдаланади.

13. Корпоратив ресурслар. Банк ходимларига фақат Банкда хизмат вазибаларини бажариш учун алоқа воситалари (телефон, компьютер, электрон почта, факс, интернетга кириш ва бошқалар)ни тақдим этади, улардан шахсий

мақсадларда фойдаланишга рухсат берилади, бироқ ушбу Кодексга зид келмаслиги лозим. Электрон хабарлар ва барча хабарлар/файллар Банкнинг мулки ҳисобланади. Банк электрон алоқадан фойдаланишни бошқариш, ходимларнинг электрон хабарларига кириш ва уларни таркибини ўрганиш ҳуқуқини ўзида сақлаб қолади. Электрон алоқа воситаларидан фойдаланган ҳолда, ходимлар барча электрон файллардаги сақланган маълумотларни Банк томонидан назорат қилиниши ва кўриб чиқилишига рози бўлади. Ходимлар алоқа воситаларидан фойдаланиш даврида, бошқарув тизимини четлаб ўтиб, уларга киришга ҳаракат қилмасликлари керак.

V. БАНК МИЖОЗЛАРИ БИЛАН МУНОСАБАТЛАРДА ХОДИМЛАРНИНГ АСОСИЙ МАЖБУРИЯТЛАРИ

14. Банк ходимлари мижозлар билан муносабатларда қуйидаги талабларга риоя қилиши лозим:

Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонун ҳужжатлари, Марказий банкнинг меъёрий ҳужжатлари, Банк Устави ва бошқа ички (корпоратив) меъёрий ҳужжатлар талабларига қатъий амал қилиш;

манфаатлар қарама-қаршилиги билан боғлиқ вазиятни келтириб чиқариши мумкин бўлган ҳаракат (ҳаракатсизлик)ни содир этишдан ва шундай қарорлар қабул қилишдан тийилиш;

Банк фаолиятининг самарали ташкил этилишида фаол иштирок этиш;

Банк операциялари ва бошқа битимларни амалга оширишда максимал самарадорликка эришишда ўз ҳиссасини қўшиш;

ўзи, мижозлар ва бошқа ходимлар томонидан қонунга зид хатти-ҳаракатлар, шунингдек, Банк манфаатларига путур етказадиган ҳаракат (ҳаракатсизлик)ларга йўл қўймаслик;

Банк тўғрисида эълон қилинган ҳар бир салбий ва ишончсиз ахборот бўйича ўз вақтида муносабат билдириш;

банк ва тижорат сирига оид маълумотларни асоссиз ошкор этмаслик, шунингдек, уларни тақдим этишда Банк ва мижоз манфаатларини кўзлаб иш тутиш;

мижозлар, ҳамкорлар ва бошқа ходимларга нисбатан хушмуомала, илтифотли, хайрихоҳ ва эътиборли бўлиш;

кўрсатиладиган хизматлар ва банк маҳсулотлари тўғрисида тўлиқ маълумотлар тақдим этишда, мижозларга қийинчилик туғдирган масалаларнинг ечимини топишда кўмак кўрсатиш.

Банкда истеъмолчилар ҳуқуқларини бузиш, шу жумладан, банк хизматларини кўрсатишда мижозларни чалғитишга йўл қўйилмайди.

Банк ноқонуний ва номақбул фаолият ёки хатти-ҳаракатлар, шу жумладан, нотўғри молиявий ва статистик ҳисоботларни тақдим этиш, манипуляция қилиш ёки бунга уриниш, Ўзбекистон Республикаси Марказий банки томонидан

қўлланилган чораларга риоя қилмаслик, шунингдек, инсофсиз рақобат ва коррупция ҳолатларини тақиқлайди.

Банк мижозларидан маълум бир сана ёки расмий байрам кунлари муносабати билан ташкилот логотипи туширилган, қиммат бўлмаган корпоратив эсдалик совғалар ва беғараз асосда тарқатиш учун берилган буюм (ручка, блокнот, футболка, бош кийим ва бошқалар) қабул қилинишига йўл қўйилади.

Банк ходимлари томонидан юқорида кўрсатилган ҳолатлардан ташқари мижозлардан ҳар қандай шаклдаги ва қийматдаги совғаларни қабул қилиш тақиқланади.

Корпоратив совғалар бўйича низоли масалалар юзага келган тақдирда, низо дастлаб, Банкнинг Коррупцияга қарши курашиш комиссиясида кўриб чиқилади.

Ходимларга амалдаги қонун ҳужжатлари, Банкнинг ички меёрий ҳужжатларига биноан Бошқарув ва ўзининг бевосита раҳбари томонидан бошқа мажбуриятлар ҳам юклатилиши мумкин.

VI. ХОДИМЛАРНИНГ КОРПОРАТИВ ОДОБ-АХЛОҚ СТАНДАРТЛАРИ

15. Банк ходимларининг корпоратив одоб-ахлоқ стандартлари қуйидагилардан иборат:

ўз жамоасини ва меҳнатни қадрлаши, банкнинг умумий иши учун ўзида жавобгарлик ҳиссини тарбиялаб бориш;

корпоратив хулқ одоби қоидаларини ҳурмат қилиши, жамоа ишларида иштирок этиши, ишбилармонлик ва самарали ҳамкорликка интилиш;

Банк обрўсини туширишга ва банк ходимининг ишбилармонлик имижи туширилишига йўл қўймаслик;

ҳамкасблари ва мижозлар билан мулоқотда камтарона ва хушмуомала бўлиш;

кийиниш талабига қатъий риоя этиш;

Банкнинг яхши анъаналарини сақлаш, Банкда янги иш бошлаган ходимларга ушбу анъаналарни, касбий тажриба ва кўникмаларни етказиш, жумладан устоз-шогирд анъаналарини содиқлик билан давом эттириш.

VII. ХОДИМЛАРНИНГ ХИЗМАТ ФАОЛИЯТИ ЖАРАЁНИДАГИ ОДОБ-АХЛОҚ ҚОИДАЛАРИ

16. Банк ходимларининг хизмат фаолиятидаги одоб-ахлоқ қоидалари қуйидагилардан иборат:

мамлакатнинг иқтисодий-ижтимоий ривожланишида банк тизимининг роли ва ўрнини чуқур англаш;

давлат ва корпоратив манфаатларни ҳимоя қилишда қатъиятли бўлиш;

қонунчилик ва банк фаолияти тамойилларига қатъий риоя қилиш;

ўз ҳаракатлари ва қабул қилган қарорларида одоб-ахлоқ талабларига риоя этган ҳолда юқори даражада ўзини бошқариш ва тутиш;

Банк ёки унинг мижозларига зарар келтириши мумкин бўлган ахборотнинг тарқатилишига йўл қўймаслик, банк ва тижорат сирини сақлаш;

шахсий манфаат ёки бошқа шахсларнинг ғайриқонуний манфаатларини қондириш учун хизмат мавқеидан фойдаланмаслик;

хизмат мавқеи ва ўзининг шахсий хатти-ҳаракати билан қонунга ва одоб-ахлоқ қоидаларига ҳилоф ҳаракатларни амалга оширишга йўл қўймаслик, ўзининг ростгўйлик, инсофлилик ва пок виждонлилик фазилатлари билан бошқаларга ўрнак бўлиш;

ўзининг ишга доир маданиятини намоён қилувчи ташқи кийим ва кўринишини доимий равишда кузатиб бориш ва камтарин кўринишдаги услубга, хушмуомалалик ва одоблилик қоидаларига риоя қилиш;

ҳамкасблар билан ўзаро муносабатларда хушфеъллик ва хайрихоҳликни намоён қилиш, иш билан боғлиқ муносабатларда этика қоидаларига риоя қилиш;

бошқа ташкилотлар ходимлари ва фуқаролар билан муносабатларда ишчанлик услубига ва хайрихоҳликка риоя қилган ҳолда, профессионализм ва ҳамкорликни намоён қилиш;

расмий учрашувларда иш тартибига қатъий риоя қилиш;

ўзининг ва бошқаларнинг вақтини қадрлаш, оғзаки ва ёзма равишда тушунарли, аниқ ва лўнда фикр билдириш.

Банк ҳудудида спиртлик ичимликларни истеъмол қилиш ва ҳатто уларни Банк биносида сақланишига йўл қўйилмайди, фақатгина Банк томонидан махсус тартибга солинадиган ҳолатлар бундан мустасно (расмий тақдимотлар ва бошқалар).

Махсус ажратилган ва жиҳозланган жойларда чекиш қоидаларига қатъий риоя қилиш, чекувчиларнинг ҳам, чекмайдиганларнинг ҳам ҳуқуқлари ва манфаатларига риоя қилиш ҳамда тартибга солишнинг камситувчи усулларига йўл қўймаслик лозим.

Кенгаш ва Бошқарув аъзолари ҳамда бошқа барча ходимлар ўз фаолиятини одоб-ахлоқ нормалари асосида олиб бориши ҳамда масъулиятни ҳис қилган ҳолда жавобгарликни, жонкуярликни ва содиқликни намоён қилган ҳолда фаолиятини амалга ошириши лозим.

Кенгаш, Бошқарув ва бошқа ходимларнинг хизмат мавқеидан фойдаланган ҳолда шахсий устунликни қўлга киритиш ёки бундай устунликни учинчи шахсларга тақдим этиш учун фойдаланишлари тақиқланади.

Ходимлар ўз хизмат вазифалари/меҳнат функцияларини бажаришида фирибгарлик ва коррупцияни амалга оширилишига йўл қўймаслиги лозим.

Банкнинг ҳар бир ходими фирибгарлик, коррупция, ҳуқуқбузарлик ва камситиш ҳолатлари ҳақида хабардор бўлганда, белгиланган тартибда яширин каналлар орқали ушбу ҳолатлар тўғрисида Банк раҳбариятини хабардор қилиши шарт.

Хабар қилинаётган (маълум қилинаётган) ахборот эҳтимолий ноўрин хатти-ҳаракатлар содир бўлганлиги ёки содир бўлиши тўғрисида далолат берувчи, текшириш имкони мавжуд бўлган фактларга ёки шарт-шароитларга асосланган бўлиши лозим.

Ноўрин хатти-ҳаракатлар ҳақида хабардор қилиш қуйидагиларни ўз ичига олади:

мансабни суиистеъмол қилиш ёки номақбул хатти-ҳаракат, шу жумладан, фирибгарлик ёки коррупция;

қонун ҳужжатлари ва (ёки) банк ички ҳужжатларига риоя этмаслик;
номақбул ёки одоб-ахлоқ қоидаларига тўғри келмайдиган хатти-ҳаракат;
ҳуқуқий мажбуриятларга амал қилмаслик;
банк Уставига асосан бошқа ҳолатлар.

Башарти маълумот ҳаққоний ва ишончли бўлса, банкнинг ҳар қандай ходими ёки манфаатдор шахс ноўрин хатти-ҳаракатлар юзасидан хабар қилиши лозим.

Хабар қилувчи ноўрин хатти-ҳаракатларга доир ўз кузатувлари юзасидан қуйидаги усуллардан бири орқали арз қилиши мумкин:

эҳтимолий ёки амалда содир бўлган қоидабузарлик юзасидан бевосита раҳбарни хабардор қилиш. Бунда, агар хабар қилувчи ўзининг бевосита раҳбарини хабардор қилишни истамаса, у банкда юқорироқ даражадаги раҳбар лавозимини эгаллаб турувчи шахсни, шу жумладан, кенгашнинг тегишли аъзосини ёки тегишли қўмитани хабардор қилиши мумкин;

Кенгашни ёки тегишли қўмитани бевосита ёки билвосита (ички аудит ёки комплаенс-назорат хизмати орқали) ёзма тарзда хабардор қилиш;

ўрнатилган алоқа канали, шу жумладан, электрон почта орқали хабар бериш.

Банк ходимларнинг раҳбар ходимлар томонидан ноқонуний, номақбул ёки шубҳали хатти-ҳаракати юзасидан фикрларини етказиш, жумладан аноним равишда хабар юбориш имкониятини яратиб беради ва раҳбарларнинг мазкур ходимга нисбатан салбий таъсиридан ҳимоя қилинишини таъминлайди.

Банк белгиланган тартибда фирибгарлик, коррупция, ҳуқуқбузарлик ва дискриминация асослари тўғрисида маълумот берган ходимларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилади, шунингдек, тухмат ҳолатлари аниқланган тақдирда уларни ички ҳужжатларида қонунга мувофиқ жавобгарлик чораларини белгилайди.

Банк эҳтимолий ноўрин хатти-ҳаракатлар ҳақида ўз вақтида хабардор қилишни рағбатлантириши мумкин.

17. Банкда меҳнат қилаётган ходимларнинг кийиниш маданияти ва уларнинг ташқи кўринишига қўйиладиган талаблар Банкнинг ички меъёрий ҳужжат (стандарт)лари билан тартибга солинади.

VIII. ХОДИМЛАРНИНГ ИШ ФАОЛИЯТИДАН ТАШҚАРИ ОДОБ-АХЛОҚ ҚОИДАЛАРИ

18. Банк ходимлари қуйидагиларга амал қилишга мажбур:

ходимлар, иш фаолиятидан ташқарида ҳам ўзларининг хулқ-атворлари билан фуқароларни ўз касбига бўлган ҳурмати, банк тизимида бўлган ишончини шакллантиришга ва банкнинг юқори нуфузини сақлаб қолишга сабабчи бўлишларини доим эсда тутиш;

банк ходими обрўсини тўкадиган муносабатлардан йироқ бўлган ҳолда, ўзларининг муомала доирасини шакллантиришда эҳтиёткорликка ва жавобгарликка риоя қилишга;

қонун ва норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар талабларига риоя қилиш, инсоний кадр-қимматини сақлаш, бошқаларнинг кадр-қимматини камситишнинг олдини олиш ва инсоний ахлоқий умумэтироф этилган меъёрларга риоя этишга;

инсон ҳуқуқларини, жамоат манфаатларини, давлат ва жамиятни ҳурмат қилишга.

IX. МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВИДАН ОҒОҲЛАНТИРИШ

19. Ходимнинг шахсий манфаатларининг тўқнашуви ва унинг Банк олдидаги мажбуриятлари, бунда Банк ходимининг (шу жумладан мансабдор шахснинг) шахсий манфаати хизмат вазифаларини холис бажарилишига таъсир қилади ёки таъсир қилиши мумкин.

Банк ва қуйидаги шахслар ўртасида ўзаро муносабатлар ва алоқалар натижасида манфаатлар тўқнашуви вужудга келиши мумкин:

банк мижозлари;

банк акциядорлари;

кенгаш ёки бошқарув аъзолари;

банк ходимлари;

банкка алоқадор шахслар;

бошқа манфаатдор томонлар (омонатчилар, кредиторлар ва банкдан манфаатдор бўлган бошқа шахслар), шу жумладан, охирги бенефициар мулкдорлар.

Агар ходим бирон бир қизиқиш ёки ташқи ҳаракатларнинг Банк номидан унинг нуқтаи назарига ва ҳаракатларига таъсир қилишига, ҳар қандай бизнес операцияларида Банк билан рақобатлашишига, ходим ўзининг одатдаги вазифаларини бажариши самарадорлигини пасайтиришига, молиявий ёки касбий обрўсига зарар етказишига йўл қўйса, манфаатлар тўқнашуви салбий оқибатларга олиб келиши мумкин.

Манфаатлар тўқнашувини аниқлаш ва уни етарли даражада тартибга солиш Банк акциядорлари ва мижозлари манфаатларини ҳимоя қилишни таъминлашнинг муҳим шартидир.

Манфаатлар тўқнашувига алоқадор бўлган муносабатларни тартибга солиш мақсадида Банк Кенгаши Банкда манфаатлар тўқнашувини олдини олиш ва бартараф этиш сиёсати ҳамда тартибини қабул қилди.

Банкнинг барча мансабдор шахслари ва ходимлари (шу жумладан Кенгаши ва Банк Бошқаруви аъзолари), манфаатлар тўқнашувидан холи бўлган шаффоф ва адолатли қарорлар қабул қилиш учун жавобгардирлар. Агар ходим тўғри қарорга ишонч ҳосил қилмайдиган вазиятга дуч келса, у дарҳол раҳбарият билан маслаҳатлашиши керак.

Банкнинг барча мансабдор шахслари ва ходимлари ўзларига (ёки унга алоқадор шахсларга) ва бошқаларга нисбатан манфаатлар тўқнашуви мумкин бўлган вазиятни олдини олиш учун ўзини тутишлари керак.

Манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш соҳасидаги сиёсатнинг муҳим элементи Банк Кенгаши томонидан Банкнинг алоҳида муносабатларига алоқадор шахслар тўғрисидаги маълумотларнинг Банкда сақланишини назорат қилишдан иборат.

Кенгаши ва бошқарув аъзолигига ҳамда муҳим аҳамиятга эга ходим лавозимига тайинланган (сайланган) ходимнинг яқин қариндошларининг рўйхати банкнинг электрон базасида шакллантирилади ва электрон база мунтазам янгиланиб борилади.

Ходимнинг асосий иш жойи Банк бўлиши керак.

Ходим Банкдаги фаолиятдан ташқари ҳар қандай меҳнат фаолияти тўғрисида Ходимларни бошқариш ҳамда Комплаенс-назорат департаментини хабардор қилиши шарт. Қуйидаги ҳолатларда хабар бериш талаб этилмайди:

маош тўланмайдиган ва ўз ихтиёри билан ижтимоий мақсадлар ва/ёки нотижорат бирлашмаларда амалга ошириладиган фаолият турларида қатнашса;

таълим ёки илмий йўналишда бўлса.

Маълумотларни ўрганиш жараёнида, манфаатлар тўқнашувига олиб келадиган барча омиллар инобатга олиниши зарур.

Ходим бошқа номувофиқ ёки ўзининг Банкдаги хизмат вазифаларини тўғри бажаришига халақит берадиган ёки Банкнинг бизнеси ва обрўсига салбий таъсир кўрсатадиган бошқа ҳар қандай фаолият билан шуғулланмаслиги керак.

20. Конфиденциал маълумотлар. Банк қуйидагиларни конфиденциал маълумотлар сифатида тан олади:

Банкка ва унинг барча миждозларига нисбатан банк ва тижорат сирини, расмий ёки қонун билан қўриқланадиган бошқа сирни ташкил этувчи ҳар қандай маълумотлар;

Банкнинг технологиялари, маҳсулотлари ва ноу-хауларига оид ҳар қандай маълумот, шу жумладан ташқи фойдаланиш учун мўлжалланмаган Банкнинг ички норматив ҳужжатлари;

банк ходимлари ва иш ҳақи тўғрисидаги ҳар қандай маълумот;

Банкнинг хавфсизлигини, ахборот ва техник муҳофазасини таъминлайдиган хизматларнинг ҳар қандай фаолияти тўғрисидаги ҳар қандай маълумот, унинг бинолари, алоқа воситалари ва ҳ. к.;

автоматлаштирилган банк тизимларининг дастурий таъминоти ва бошқа техник хусусиятлари тўғрисида ҳар қандай маълумот;

Банкнинг ички ҳужжатларида назарда тутилган, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига мувофиқ бошқа маълумотлар.

Ходимлар (шу қаторда юқори лавозимли ходимлар) томонидан сир сақланадиган ҳар қандай маълумот, агар Ўзбекистон Республикаси қонунларида бошқача тартиб назарда тутилмаган бўлса, сир сақланади.

Банк ёки мижозлар тўғрисидаги конфиденциал маълумотларга эга бўлган ходимлар бу маълумотни олиш ҳуқуқига эга бўлмаган бошқа ходимларга, шунингдек Банкдан ташқаридаги ҳар қандай учинчи шахсларга ошкор қилмасликлари керак.

Иш куни давомида ва унинг охирида, ходим иш жойидан чиқиб кетганда, у конфиденциал маълумотларни ўз ичига олган ҳужжатлар иш столида ёки бошқа кириш мумкин бўлган жойда қолмаслигига ишонч ҳосил қилиши керак. Бундай барча ҳужжатлар шкафлар ёки тортмаларда қулфланган ҳолда сақланиши ҳамда компьютер ўчирилган ёки қулфланган бўлиши керак. Ходимнинг иш столидаги мижозлар билан суҳбат пайтида барча конфиденциал маълумотлар, шу жумладан компьютер экрандаги маълумотлар, суҳбатдошга кўринарли бўлмаслиги керак.

Конфиденциал маълумотлар (электрон, ёзма, оғзаки ёки бошқа шаклда) Банкдан ташқарига чиқарилиши мумкин эмас. Ходим билан меҳнат шартномаси бекор бўлганидан сўнг, ходим Банкка тегишли бўлган барча ҳужжатлар, файллар, компьютер дискеталари, ҳисоботлар ва ёзувларни ёки кенг доирадаги фойдаланувчилар учун мўлжалланмаган маълумотларни ўз ичига олган ҳужжатларнинг барча нусхаларини Банкда қолдириши шарт.

21. Атроф-муҳит. Атроф-муҳитни муҳофаза қилиш Банк учун асосий қадриятларнинг бири ҳисобланади. Шу сабабли, Банк ўз фаолиятида чиқиндилар ҳажмини, атмосферага зарарли моддалар чиқаришни ва сув объектларига ташламаларни камайтириш орқали, экологик ва ижтимоий хавфларни ва салбий таъсирларни аниқлаш мақсадида молиялаштирилаётган лойиҳаларни экологик ва ижтимоий баҳолашни амалга ошириш орқали, уларни олдини олиш ва камайтиришга қаратилган чораларни ўз вақтида режалаштириш ва амалга ошириш орқали, шунингдек ресурслардан самарали фойдаланиш орқали атроф-муҳитга салбий таъсирларни олдини олиш ва камайтиришга интилади.

Банк атроф-муҳитни муҳофаза қилиш бўйича ташаббусларни қўллаб-қувватлайди ва Банк томонидан молиялаштирилаётган барча лойиҳаларнинг атроф-муҳитни муҳофаза қилиш, меҳнат муносабатлари, меҳнатни муҳофаза қилиш ва

хавфсизлик техникаси, ижтимоий жиҳатлар соҳасидаги миллий қонунчилик талабларига жавоб беришига, шунингдек экологик ва ижтимоий таъсир ва хавфларни бошқариш соҳасидаги илғор халқаро тажрибаларни қўллашга, шунингдек Банкнинг ижтимоий-экологик сиёсати талабларига жавоб беришига интилади.

Банк ўз фаолиятида атроф-муҳитга юқори даражада эҳтиёткорлик ва оқилона муносабатда бўлиш тамойилларига амал қилади.

Х. КОРРУПЦИЯГА ҚАРШИ КУРАШИШ ВА УНИНГ ОЛДИНИ ОЛИШ

22. Банкнинг коррупцияга қарши фаолиятини самарали бошқариш барча бошқарув органларининг, мансабдор шахсларнинг, ходимлар, мижозлар ва контрагентларнинг самарали ва тезкор ҳамкорлиги орқали таъминланади.

Мижозлар билан ўзаро ҳалол, тенг, очиқ муносабатлар Банкнинг асосий вазифаларидан бири ҳисобланади. Банк мижозлар билан ўзаро муносабатда очиқлик ва шаффофлик принципига амал қилган ҳолда иш юритади.

Банк ва унинг ходимларига коррупцияга қарши курашишга оид қонун ҳужжатлари, ички меъёрий ҳужжатлар принциплари ва талабларига зид бўлган ҳар қандай ҳаракатларни амалга ошириш учун мижозлар ва контрагентларни жалб қилиш ёки улардан фойдаланиш тақиқланади.

Банкнинг мансабдор шахслари ва ходимлари Банкда коррупцияга қарши курашиш ва унинг олдини олиш мақсадида:

коррупцияга қарши курашиш соҳасидаги миллий қонунчилик ҳамда ички ҳужжатлар талаблари билан танишиб чиқиши ва ушбу талабларга риоя қилиши;

коррупцияга қарши ҳаракатлар бўйича мансабини суиистеъмол қилмаслик ва шахсий манфаатлари доирасида фойдаланмаслик, коррупция, порахўрлик, таъмагирлик ва бошқа салбий ҳолатларга йўл қўймаслик мажбуриятини зиммасига олган ҳолда ўз ишини олиб бориши лозим.

Банк мансабдор шахслари ва ходимлари ҳар қандай юз бериши мумкин бўлган коррупцион ҳаракатга ёки бошқа ходимлар, контрагентлар ёки Банк билан муносабатга киришадиган бошқа шахсларнинг коррупцион ҳаракатсизлигига оид шубҳа ёки ахборотга эга бўлган тақдирда бу ҳақда фойдаланиш мумкин бўлган алоқа каналлари орқали Хавфсизлик ва ахборотларни муҳофаза қилиш департаментига хабар беришлари зарур.

Коррупция ва порахўрликнинг аниқланган фактлари тўғрисида ахборот бермаслик амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ жавобгарликка тортилишга асос бўлади.

23. Коррупция билан боғлиқ қонунбузарлик содир этилган тақдирда, Банк Кенгаши аъзолари, мансабдор шахслар ва ходимлар Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига мувофиқ жиноий, фуқаролик ва интизомий жавобгарликка тортиладилар.

XI. ЯКУНИЙ ҚОИДАЛАР

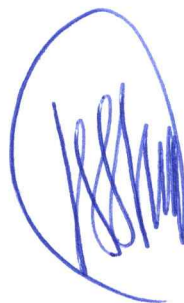
24. Мазкур Кодексда белгиланган талабларга риоя қилмаган ёки лозим даражада риоя қилмаган ходимлар амалдаги қонунчиликка биноан жавобгарликка тортилади.

25. Банк тизимида ходимларнинг ушбу Кодексда белгиланган талабларга риоя этилиши устидан назорат Ходимларни бошқариш ва Комплаенс-назорат, Хавфсизлик ва ахборотларни муҳофаза қилиш, Банк маҳсулотларини сотиш ва тармоқларни мувофиқлаштириш департаментлари, Бирлашган Касаба уюшмаси қўмитаси, шунингдек барча таркибий бўлинмалар ва филиаллар раҳбарлари томонидан амалга оширилади. Кодексга риоя этилиши ва долзарблиги бўйича умумий назорат Банк Кенгаши томонидан амалга оширилади.

26. Мазкур Кодекс тасдиқланиши муносабати билан Банк Бошқарувининг 2018 йил 17 апрелдаги 117-сонли қарори билан тасдиқланган “Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ ходимининг Корпоратив этика кодекси” ўз кучини йўқотади.

Киритилди:

Комплаенс-назорат департаменти
директори



Б.Шоймарданов

Келишилди:

Ходимларни бошқариш департаменти
директори



А.Нодиров

Банк маҳсулотларини сотиш ва
тармоқларни мувофиқлаштириш
департаменти директори



Б.Низомов

Риск менежмент департаменти
директори



З.Усманов

Хавфсизлик ва ахборотларни муҳофаза
қилиш департаменти директори



С.Сергиенко

Юридик департамент Халқаро ҳуқуқий
муносабатлар ва ҳуқуқий таъминлаш
бошқармаси бошлиғи



О.Сулаймонов

Методология бошқармаси бошлиғи



Ш.Низаметдинов

Бирлашган касаба уюшмаси қўмитаси
раиси



М.Гафурова

