



**“Uzbekistan Airways” AJ
Boshqaruvi raisining
2026-yil “27” avgustdagi
599-sonli buyrug‘iga ilova**

**“UZBEKISTAN AIRWAYS” AJning
TENG IMKONIYATLAR VA KAMSITMASLIK SIYOSATI
DSK.QMS-02.HR**

Ogohlantirish! Bu hujjatning nazoratdagi elektron nusxasi bo‘lib, “Normativ hujjatlar elektron kutubxonasi” tizimidan foydalanilgan vaqtda amalda hisoblanadi. Aviakompaniya hujjat chop etilgan yoki “Normativ hujjatlar elektron kutubxonasi” korporativ ma’lumotlar bazasidan istalgan tashuvchiga ko‘chirilgan paytdan e’tiboran uning dolzarbligini kafolatlamaydi. Hujjatning nazorat qilinmaydigan nusxasidan foydalanish va undan kelib chiqishi mumkin bo‘lgan oqibatlar uchun javobgarlik foydalanuvchi zimmasiga yuklatiladi.

0.1. Hujjat haqida ma'lumot.

Ushbu “Uzbekistan Airways” AJning Teng imkoniyatlar va kamsitmaslik siyosati Xodimlar bilan ishlash boshqarmasi (bundan keyin - XIB) boshlig'i tomonidan ishlab chiqilgan.

Birinchi marta joriy etilmoqda.

Hujjatning qisqacha tavsifi

Ushbu Siyosat “Uzbekistan Airways” AJ va uning sho'ba tashkilotlarining teng imkoniyatlar, kamsitmaslik va inklyuzivlik sohasidagi tamoyillari, majburiyatlari va umumiy yondashuvini belgilaydi. Hujjatda kadrlar bo'yicha adolatli va shaffof qarorlar qabul qilish, kamsitish, tazyiq va ta'qiblarning oldini olish, ish o'rinlarining ochiqligini ta'minlash, murojaatlarni ko'rib chiqish, mas'uliyatni taqsimlash, xodimlarni o'qitish, monitoring va hisobot berish talablari belgilangan.

Hujjatni qayta ko'rib chiqish (dolzarblashtirish) davriyligi 3 yilda 1 marta.

Ushbu hujjatni qayta ko'rib chiqish “Uzbekistan Airways” AJning “Hujjatlashtirilgan ma'lumotlarni boshqarish bo'yicha qo'llanma”da belgilangan talablarga muvofiq amalga oshiriladi. Ushbu hujjatga o'zgartirishlar kiritish to'g'risidagi qaror “Uzbekistan Airways” AJ Xodimlar bilan ishlash boshqarmasi rahbari tomonidan, AJ boshqa tarkibiy bo'linmalarining fikr-mulohazalari va takliflari, ichki yoki tashqi audit natijalari asosida qabul qilinadi.

Hujjatning joylashgan joyi

Ushbu hujjatning asl nusxasi Aviakompaniyaning Umumiy bo'limida (kanselyariyasida) DSK.QMS-2.HR raqami ostida saqlanadi. Ushbu hujjatning hisobga olingan nusxalari “Saqlovchilar ro'yxati”ga muvofiq hujjatlarni boshqarish va nazorat qilish uchun tayinlangan mas'ul shaxslarda saqlanadi. Ushbu hujjat Aviakompaniyaning me'yoriy hujjatlar elektron kutubxonasida elektron shaklda mavjud.

Agar ushbu Siyosatni qo'llash jarayonida hujjatning mazmuniga oid biror-bir e'tirozingiz yoki uni takomillashtirish bo'yicha taklif va istaklaringiz bo'lsa, sizdan minnatdor bo'lamiz. Ular keyingi tuzatishlar va nashrlarni tayyorlashda e'tiborga olinadi.

Ushbu Siyosatga oid e'tirozlaringizni “Uzbekistan Airways” AJning Xodimlar bilan ishlash boshqarmasiga yozma ravishda yuborishingizni so'raymiz:

- e-mail: Diana.Kirakosyan@uzairways.com

- ichki tana: 21-96

0.2. Mundarija

№	Sarlavha	Bet
0.1	Hujjat haqida axborot	0-2
0.2	Mazmun	0-3
0.3	Faol sahifalar ro'yxati	0-4
0.4	O'zgartirish va qo'shimchalarni ro'yxatga olish varaqasi	0-5
0.5	Saqlovchilar ro'yxati	0-6
1	UMUMIY QOIDALAR	1-1
1.1	Hujjatning maqsadi	1-1
1.2	Qo'llanish sohasi	1-1
1.3	Havolalar	1-1
1.3.1	Normativ havolalar	1-1
1.3.2	Kesishma havolalar	1-2
1.4	Atamalar, ta'riflar va qabul qilingan qisqartmalar	1-2
1.4.1	Atamalar va ta'riflar	1-2
1.4.2	Qabul qilingan qisqartmalar	1-4
2	SIYOSATNING MAQSADI VA VAZIFALARI	2-1
2.1	Aviakompaniyaning maqsadi	2-1
2.2	Aviakompaniyaning vazifalari	2-1
3	TENG IMKONIYATLAR VA KAMSITMASLIKNING ASOSIY TAMOYILLARI	3-1
4	MEHNAT MUNOSABATLARIDA TENG IMKONIYATLARNI TA'MINLASH	4-1
4.1	Mehnat munosabatlarining barcha bosqichlarida teng imkoniyatlar	4-1
4.2	Lavozimlarga qo'yiladigan obyektiv talablar	4-1
4.3	Inklyuziv va qulay mehnat sharoitlari	4-1
5	MUROJAATLAR VA SHIKOYATLAR MEXANIZMI	5-1
5.1	Murojaatlarni berish va ko'rib chiqish tartibi	5-1
6	MAS'ULIYATNI TAQSIMLASH	6-1
6.1	Javobgarlikni taqsimlashning umumiy prinsiplari	6-1
6.2	Siyosatni amalga oshirishni muvofiqlashtirish	6-1
7	O'QITISH VA XABARDOR QILISH	7-1
7.1	Xodimlarni o'qitish	7-1
7.2	Xodimlar va boshqa manfaatdor tomonlarni xabardor qilish	7-1
8	HISOBDORLIK VA SHAFFOFLIK	8-1
8.1	Hisobot	8-1
8.2	Shaffoflik	8-1
9	SIYOSATGA RIOYA QILISH MAS'ULIYATI	9-1

0.3. Amaldagi sahifalar ro'yxati

0-bob		
Sahifa	Tuzatish	Sana
0-1	0-1	2026-y.
0-2	0-2	2026-y.
0-3	0-3	2026-y.
0-4	0-4	2026-y.
0-5	0-5	2026-y.
0-6	0-6	2026-y.
0-7	0-7	2026-y.
1-bob		
Sahifa	Tuzatish	Sana
1-1	0	2026-y.
1-2	0	2026-y.
1-3	0	2026-y.
2-bob		
Sahifa	Tuzatish	Sana
2-1	0	2026-y.
3-bob		
Sahifa	Tuzatish	Sana
3-1	0	2026-y.
3-2	0	2026-y.
4-bob		
Sahifa	Tuzatish	Sana
4-1	0	2026-y.
5-bob		
Sahifa	Tuzatish	Sana
5-1	0	2026-y.
6-bob		
Sahifa	Tuzatish	Sana
6-1	0	2026-y.
7-bob		
Sahifa	Tuzatish	Sana
7-1	0	2026-y.
8-bob		
Sahifa	Tuzatish	Sana
8-1	0	2026-y.
9-bob		
Sahifa	Tuzatish	Sana
9-1	0	2026-y.

0.4. O‘zgartirish va qo‘shimchalarni ro‘yxatga olish varaqasi

O‘zgarishlar	Asos	Sahifa soni			O‘zgartirish sanasi	Kim tomonidan tahrirlangan Imzo
		o‘zgartiriladigan	yangi	olib qo‘yiladigan		

0.5. Saqlovchilar ro'yxati

Nusxa	Saqlovchi
1	Boshqaruv raisining ishlab chiqarish bo'yicha birinchi o'rinbosari
2	Boshqaruv raisining transformatsiya, moliyaviy va privatizatsiya masalalari bo'yicha birinchi o'rinbosari
3	Boshqaruv raisining parvoz ishlarini tashkil etish bo'yicha o'rinbosari
5	Boshqaruv raisining tijorat va turizm bo'yicha o'rinbosari
6	Moliya departamenti
7	Ishlab chiqarishni servisga tayyorlash boshqarmasi
8	Parvozlarni boshqarish markazi
9	Bortkuzatuvchilar xizmati departamenti
10	Yerdagi xizmatni tashkil etish departamenti
11	Protokol-viza bo'limi
12	Mehnatni muhofaza qilish va texnika xavfsizligi bo'limi
13	Strategik menejment va investitsiya loyihalari departamenti
14	IT infratuzilmasi, raqamlashtirish va kiberxavfsizlik departamenti
16	Xaridlar departamenti
17	Tijorat kelishuvlari va tariflar departamenti
18	Tashuvlar sotuvi va marketing departamenti
19	Parvoz xizmati departamenti
20	Parvozga layoqatliligini ta'minlash departamenti
22	Yig'ma axborot-tahlil bo'limi
23	O'zaro hisob-kitoblar departamenti
25	Parvozlarning xavfsizligi va sifat ta'minoti boshqarmasi
26	Yuridik boshqarma
27	Xodimlar bilan ishlash boshqarmasi
28	Jamoatchilik bilan aloqalar boshqarmasi

29	Yerdagi inshootlar dan foydalanish va transport boshqarmasi
30	Ikkinchi bo‘lim
31	Hujjatlar ijrosini nazorat qilish bo‘limi
33	Umumiy bo‘lim
34	“Uzbekistan Helicopters” MChJ
35	“Uzbekistan airways sales” filiali
36	“Training Center” MChJ
37	“UAT” MChJ
38	“Ketering” MChJ
39	“Tashkent Sharqiy Airport” MChJ
40	Xavfsizlikni boshqarish
41–50	Zaxira
51	Elektron versiya

1. UMUMIY QOIDALAR

1.1. Hujjat maqsadi.

1.1.1. Teng imkoniyatlar va kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik siyosati (bundan keyin - Siyosat) “Uzbekistan Airways” aksiyadorlik jamiyati va uning sho‘ba korxonalarining (bundan keyin birgalikda - Aviakompaniya) teng imkoniyatlarni ta‘minlash, kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik va inklyuziv ish muhitini shakllantirish bo‘yicha tamoyillari, majburiyatlari va umumiy yondashuvini belgilaydi.

1.1.2. Aviakompaniya har bir xodimning teng va hurmatli munosabatda bo‘lish huquqini tan oladi hamda xodimning ishchanlik fazilatlarini va bajarilayotgan ishning xususiyati bilan bog‘liq bo‘lmagan mehnat huquqlari va afzalliklarini cheklashga yo‘l qo‘ymaydi.

1.2. Qo‘llanish sohasi

1.2.1. Siyosat “Uzbekistan Airways” AJning butun tizimiga, shuningdek, Aviakompaniyaning barcha xodimlari va boshqaruv organlari a‘zolariga taalluqlidir.

1.2.2. Ushbu Siyosat tamoyillari mehnat munosabatlarining barcha bosqichlarida, shu jumladan ishga tanlash va qabul qilish, mehnat shartlari va ish haqini belgilash, baholash, o‘qitish, kasbiy rivojlantirish, lavozimga ko‘tarish, imtiyozlar berish, intizomiy choralar ko‘rish va mehnat munosabatlarini bekor qilishda qo‘llaniladi.

1.2.3. Aviakompaniya pudratchilar, kadrlar xizmati ko‘rsatuvchilar va boshqa biznes hamkorlardan Aviakompaniya manfaatlarini ko‘zlab ishlarni bajarish va xizmatlar ko‘rsatishda teng muomala va kamsitmaslik tamoyillariga rioya etishni kutadi.

1.2.4. Siyosat Aviakompaniyaning barcha operatsion yurisdiksiyalarida qo‘llaniladi. Amaldagi milliy qonunchilik yuqori standartlarni belgilagan hollarda, Aviakompaniya ularga amal qiladi.

1.3. Havolalar.

1.3.1. Normativ havolalar

1.3.1.1. Aviakompaniya o‘z faoliyatini teng imkoniyatlar va kamsitmaslik sohasida tashkil etishda quyidagi xalqaro standartlar va milliy qonunchilik normalariga amal qiladi.

1.3.1.2. Xalqaro tamoyillar va standartlar

Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi, 1948-yil;

XMTning teng qiymatli mehnat uchun erkaklar va ayollarga teng haq to‘lash to‘g‘risidagi konvensiyasi, 1951-yil 29-iyunda qabul qilingan; №

№ XMTning 1958-yil 25-iyunda qabul qilingan Mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitish to‘g‘risidagi konvensiyasi;

№ Mehnat qiluvchi erkaklar va ayollar uchun teng muomala va teng imkoniyatlar to‘g‘risidagi XMT Konvensiyasi: Oilaviy majburiyatlarga ega bo‘lgan mehnatkashlar, 1981-yil;

BMTning tadbirkorlik faoliyati va inson huquqlari bo‘yicha yo‘riqnomalari, 2011-yil;

IHTTning ko‘p millatli korxonalar uchun biznesni mas‘uliyatli yuritish bo‘yicha yo‘riqnomalari; BMT Bosh Assambleyasining 1979-yil 18-dekabrda 34/180-sonli rezolyutsiyasi bilan qabul qilingan Xotin-qizlarni kamsitishning barcha shakllariga barham berish to‘g‘risidagi BMT konvensiyasi;

BMT Bosh Assambleyasining 2006-yil 13-dekabrda 61/106-sonli rezolyutsiyasi bilan qabul qilingan BMTning Nogironlar huquqlari to‘g‘risidagi konvensiyasi;

ISO 30415:2021 “Inson resurslarini boshqarish. Xilma-xillik va inklyuzivlik”, birinchi nashri, 2021-yil may oyida nashr etilgan.

1.3.1.3. O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligi

2023-yil 30-aprelda referendumda qabul qilingan O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi;

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-oktyabrdagi O‘RQ-798-sonli Qonuni bilan tasdiqlangan;

O‘zbekiston Respublikasining 2019-yil 2-sentyabrdagi “Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida”gi O‘RQ-562-sonli Qonuni;

O‘zbekiston Respublikasining 2019-yil 2-sentyabrdagi “Xotin-qizlarni tazyiq va zo‘ravonlikdan himoya qilish to‘g‘risida”gi O‘RQ-561-sonli Qonuni; №

O‘zbekiston Respublikasining 2020-yil 15-oktyabrdagi “Nogironligi bo‘lgan shaxslarning huquqlari to‘g‘risida”gi O‘RQ-641-son Qonuni;

O‘zbekiston Respublikasining yangi tahrirdagi “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonuni, O‘zbekiston Respublikasining 2016-yil 22-sentyabrdagi O‘RQ-410-son Qonuni bilan tasdiqlangan; №

O‘zbekiston Respublikasining 2019-yil 2-iyuldagi “Shaxsga doir ma’lumotlar to‘g‘risida”gi O‘RQ-547-sonli Qonuni;

“Uzbekistan Airways” AJning Korporativ etika kodeksi “Uzbekistan Airways” AJ Boshqaruvining 2025-yil 3-fevraldagi 79-sonli qarori bilan tasdiqlangan.

1.3.2. Kesishma havolalar.

1.3.2.1. Ushbu Siyosat Inson huquqlari sohasidagi siyosat, Korporativ etika kodeksi, shuningdek, “Uzbekistan Airways” AJning xodimlarni boshqarish, mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasi, mehnatga haq to‘lash, xodimlarni o‘qitish va rivojlantirish, komplayens-nazorat, shaxsiy ma’lumotlarni himoya qilish va murojaatlarni ko‘rib chiqish sohasidagi amaldagi ichki hujjatlari bilan o‘zaro bog‘liq holda qo‘llaniladi.

1.4. Atamalar, ta’riflar va qabul qilingan qisqartmalar.

1.4.1. Atama va ta’riflar

Aviakompaniya – “Uzbekistan Airways” AJ va uning ushbu Siyosat tatbiq etiladigan sho‘ba korxonalari;

Ishbilarmonlik sifatleri - shaxsning tegishli ishni bajarish qobiliyati bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan kasbiy bilimlari, malakasi, ko‘nikmalari, tajribasi, bilimlari va boshqa xususiyatlari;

Kamsitish - mehnat sohasida imkoniyatlar yoki muomala tengligini buzish maqsadi yoki natijasi bo‘lgan har qanday asossiz farqlash, istisno qilish, cheklash yoki afzal ko‘rish;

Ariza beruvchi - ushbu Siyosatning taxminiy buzilishi haqida xabar bergan shaxs.

Manfaatlari daxldor shaxs – huquqlari yoki qonuniy manfaatlariga taxmin qilinayotgan huquqbuzarlik ta’sir qilishi mumkin bo‘lgan shaxs;

Inklyuzivlik - xodimlar individual xususiyatlaridan qat’i nazar, mehnat faoliyatida to‘laqonli ishtirok etishi va hissa qo‘shishi mumkin bo‘lgan sharoitlarni yaratish;

Bilvosita kamsitish - obyektiv va mutanosib asoslarsiz ma’lum bir guruhdagi shaxslarni noqulay ahvolda solishi mumkin bo‘lgan tashqi neytral qoida, mezon yoki amaliyot;

Nepotizm - ishga joylashtirish, lavozimga tayinlash, lavozimda ko‘tarish, mehnatga haq to‘lash yoki boshqa kadrlar bo‘yicha qarorlar qabul qilishda qarindoshlarga yoki boshqa yaqin shaxslarga asossiz afzalliklar berish;

Javob choralari - vijdonan murojaat qilish, tekshirishda ishtirok etish yoki arizachini qo‘llab-quvvatlash munosabati bilan shaxsga nisbatan har qanday noxush harakatlar;

Tazyiq - insonning qadr-qimmatini kamsituvchi yoki haqoratli, dushmanlik, qo‘rqitish yoki kamsituvchi ish muhitini yaratadigan nomaqbul xatti-harakat;

To‘g‘ridan-to‘g‘ri kamsitish - shaxsga nisbatan uning ishbilarmonlik sifatleri yoki bajarayotgan ishining obyektiv talablari bilan bog‘liq bo‘lmagan belgi bo‘yicha taqqoslanadigan vaziyatdagi boshqa shaxsga nisbatan kamroq qulay munosabatda bo‘lish;

Teng qiymatli mehnat uchun teng haq to‘lash - murakkabligi, malaka talablari, mas‘uliyati, mehnat sharoitlari va boshqa obyektiv tavsiflari bo‘yicha taqqoslanadigan ish uchun teng haq to‘lanishini ta‘minlash;

Teng imkoniyatlar - ishga joylashish, mehnat sharoitlari, ish haqi, ta‘lim olish, rivojlanish va martaba ko‘tarilishida kamsitishlarsiz taqqoslanadigan imkoniyatlarni ta‘minlash;

Tahqirlash - kamsitish, qo‘rqitish, ruhiy bosim, izolyatsiya qilish yoki shaxsga nisbatan boshqacha dushmanlik munosabatida ifodalanadigan va noqulay ish muhitini yaratadigan muntazam nomaqbul xulq-atvor;

Favoritizm - shaxsiy moyillik, yaqin munosabatlar yoki uning ishchanlik fazilatlari bilan bog‘liq bo‘lmagan boshqa holatlar asosida kadrlarga oid yoki boshqa xizmat qarorlarini qabul qilishda alohida shaxsga asossiz afzalliklar yoki afzalliklar berish.

1.4.2. Qisqartmalar

AJ - aksiyadorlik jamiyati.

ESG - ekologik, ijtimoiy jihatlar va korporativ boshqaruv.

ISO - Xalqaro standartlashtirish tashkiloti.

XMT - Xalqaro mehnat tashkiloti.

BMT - Birlashgan Millatlar Tashkiloti.

2. SIYOSATNING MAQSAD VA VAZIFALARI

2.1. Aviakompaniyaning maqsadi.

2.1.1. Aviakompaniyaning maqsadi xodimlar va nomzodlarga nisbatan teng va hurmatli munosabatni ta'minlash, shuningdek, har bir xodimning kasbiy rivojlanishi va salohiyatidan samarali foydalanishni qo'llab-quvvatlaydigan inklyuziv ish muhitini shakllantirishdan iborat.

2.2. Aviakompaniyaning vazifalari.

2.2.1. Ko'rsatilgan maqsadga erishish uchun Aviakompaniya quyidagi vazifalarni amalga oshiradi:

2.2.1.1. Kadrlar bo'yicha qarorlarning qonunchilik talablariga va ushbu Siyosat tamoyillariga muvofiqligini ta'minlash;

2.2.1.2. To'g'ridan-to'g'ri va bilvosita kamsitish, tazyiq, jinsiy zo'ravonlik, ta'qib va javob choralarining oldini olish;

2.2.1.3. Kadrlar bo'yicha qarorlarning xolisligi va shaffofligini ta'minlash;

2.2.1.4. Mehnatga haq to'lash va imtiyozlar berishda adolatli va shaffof yondashuvlarni qo'llab-quvvatlash;

2.2.1.5. Qulay va inklyuziv ish muhitini yaratish;

2.2.1.6. Qoidabuzarliklar haqida xavfsiz va maxfiy xabar berish imkoniyatini ta'minlash;

2.2.1.7. Rahbarlar va xodimlarni teng imkoniyatlar va kamsitmaslik tamoyillariga o'rgatish;

2.2.1.8. Tegishli ko'rsatkichlarni monitoring qilish va tuzatish choralarini ko'rish.

3. TENG IMKONIYATLAR VA KAMSITMASLIKNING ASOSIY TAMOYILLARI

3.1. Tenglik va qadr-qimmatni hurmat qilish.

3.1.1. Aviakompaniya barcha xodimlar va nomzodlarga nisbatan hurmat va adolatli munosabatni ta'minlaydi hamda har bir shaxsning kasbiy tajribasi, bilimi, malakasi va individual xususiyatlarini qadrlaydi.

3.2. Kamsitishga yo'l qo'ymaslik.

3.2.1. Aviakompaniya jinsi, yoshi, irqi, millati, etnik kelib chiqishi, tili, dini, fuqaroligi, nogironligi, sog'lig'i, oilaviy ahvoli, homiladorligi, oilaviy majburiyatlarining mavjudligi, ijtimoiy mavqei, siyosiy va boshqa e'tiqodlari, kasaba uyushmalariga a'zoligi, shuningdek, shaxsning ishchanlik fazilatlari va bajarilayotgan ishning xususiyati bilan bog'liq bo'lmagan boshqa holatlar bo'yicha bevosita yoki bilvosita kamsitishga yo'l qo'ymaydi.

3.2.2. Farqlar yoki talablarni belgilash, agar ular qonunchilik, ish xususiyati, kasbiy malaka, tibbiy yaroqlilik, parvozlar xavfsizligi, aviatsiya va ishlab chiqarish xavfsizligi talablari bilan obyektiv ravishda shartlangan bo'lsa, kamsitish deb hisoblanmaydi.

3.2.3. Haqiqiy tengsizlikni bartaraf etishga va xodimlarning ayrim guruhlar uchun teng imkoniyatlarni ta'minlashga qaratilgan maxsus choralar, agar ular qonun hujjatlarida nazarda tutilgan bo'lsa, qonuniy maqsadga ega bo'lsa va bunday maqsadga mutanosib ravishda qo'llanilsa, kamsitish deb hisoblanmaydi.

3.3. Teng imkoniyatlar.

3.3.1. Ishga joylashtirish, mehnatga haq to'lash, baholash, o'qitish, rivojlantirish, boshqa ishga o'tkazish, lavozimga ko'tarish va mehnat munosabatlarini tugatish bilan bog'liq qarorlar obyektiv mezonlar asosida qabul qilinadi.

3.3.2. Shaxsiy manfaatdorlik, favoritizm, nepotizm, qarindoshlik aloqalari ta'siri va xodimning ishchanlik fazilatlari bilan bog'liq bo'lmagan boshqa holatlar kadrlar bo'yicha qarorlarga ta'sir ko'rsatmasligi kerak.

3.4. Tazyiq va tazyiqqa yo'l qo'ymaslik.

3.4.1. Aviakompaniya tazyiq, jinsiy shilqimlik, ta'qib, qadr-qimmatni kamsituvchi bayonotlar, tahdidlar, haqoratlar, qo'rqitish, ruhiy bosim va hurmatsizlikning boshqa shakllariga yo'l qo'ymaydi.

3.4.2. Yo'l qo'yib bo'lmaydigan xulq-atvor uning ishtirokchilarining lavozimi yoki maqomidan, shuningdek, o'zaro hamkorlik joyi va shaklidan qat'i nazar taqiqlanadi.

3.5. Xolislik va shaffoflik.

3.5.1. Kadrlar bo'yicha qarorlar qabul qilishda qo'llaniladigan mezonlar tushunarli, asoslangan va lavozim talablariga muvofiq bo'lishi kerak.

3.5.2. Taqqoslanadigan vaziyatlar, agar obyektiv holatlar bilan boshqacha shartlanmagan bo'lsa, yagona yondashuvlarni qo'llagan holda ko'rib chiqiladi.

3.6. Inklyuzivlik va qulaylik.

3.6.1. Aviakompaniya xodimlarning individual ehtiyojlari va xususiyatlarini hisobga olgan holda ularning to'liq ishtiroki uchun shart-sharoitlar yaratishga intiladi.

3.6.2. Nogironligi bo'lgan xodimlarga va maxsus sharoitlarga muhtoj bo'lgan boshqa xodimlarga nisbatan qonunchilik, xavfsizlik va texnik jihatdan amalga oshirish imkoniyatlarini hisobga olgan holda oqilona moslashtirish choralari qo'llanilishi mumkin.

3.7. Teng haq to'lash.

3.7.1. Aviakompaniya teng qiymatli mehnat uchun teng haq to'lash tamoyiliga amal qiladi.

3.7.2. Mehnatga haq to'lashdagi farqlar malakasi, bajariladigan ishning murakkabligi va hajmi, mas'uliyat darajasi, faoliyat natijalari, mehnat sharoitlari va boshqa obyektiv omillarga asoslanishi mumkin.

3.8. Maxfiylik va javob choralaridan himoya.

3.8.1. Kelib tushgan murojaatlar, arizachilar, tegishli shaxslar va ko'rib chiqish ishtirokchilari to'g'risidagi ma'lumotlar faqat xizmat vazifalarini bajarish uchun zarur bo'lgan shaxslarga taqdim etiladi.

3.8.2. Aviakompaniya taxmin qilinayotgan qoidabuzarlik haqida vijdonan xabar bergan yoki uni ko'rib chiqishda ishtirok etgan shaxslarga nisbatan har qanday ta'qib, bosim, kamsitish yoki boshqa salbiy oqibatlarni taqiqlaydi.

3.9. Mas'uliyatli rahbarlik.

3.9.1. Barcha darajadagi rahbarlar hurmatli xulq-atvor ko'rsatishlari, ushbu Siyosatga rioya etilishini ta'minlashlari va kamsitish, tazyiq o'tkazish yoki boshqa qoidabuzarlik alomatlari aniqlanganda zarur choralarni ko'rishlari shart.

4. MEHNAT MUNOSABATLARIDA TENG IMKONIYATLARNI TA'MINLASH

4.1. Mehnat munosabatlarining barcha bosqichlarida teng imkoniyatlar.

4.1.1. Aviakompaniya mehnat munosabatlarining barcha bosqichlarida, shu jumladan ishga tanlash va qabul qilish, mehnat shartlari va ish haqini belgilash, vazifalarni taqsimlash, samaradorlikni baholash, o'qitish va kasbiy rivojlantirish, kadrlar zaxirasiga kiritish, lavozimga ko'tarish, tayinlash, boshqa ishga o'tkazish, intizomiy choralarni qo'llash va mehnat munosabatlarini to'xtatishni o'z ichiga olgan teng imkoniyatlar va kamsitilmaydigan yondashuvni ta'minlaydi.

4.1.2. Kadrlar bo'yicha qarorlar lavozimga qo'yiladigan talablar, malaka, kasbiy tajriba, malaka, ish natijalari va bajariladigan ishning xususiyati bilan bog'liq boshqa obyektiv mezonlar asosida qabul qilinadi.

4.1.3. Xodim yoki nomzodning ishchanlik fazilatlarini va bajarilayotgan ish talablari bilan bog'liq bo'lmagan shaxsiy xususiyatlar va holatlar kadrlar bo'yicha qarorlar qabul qilishga ta'sir ko'rsatmasligi kerak.

4.1.4. Bo'sh ish o'rinlari tavsifi, tanlov mezonlari, suhbatlar, baholash va lavozimni oshirish tartib-qoidalarini asossiz cheklovlar yoki afzalliklarni o'z ichiga olmasligi kerak.

4.1.5. Aviakompaniya teng qiymatli mehnat uchun teng haq to'lash tamoyiliga amal qiladi. Mehnatga haq to'lash va imtiyozlar berishdagi farqlarga obyektiv asoslar, shu jumladan malaka, ishning murakkabligi, mas'uliyat darajasi, mehnat sharoitlari va faoliyat natijalari mavjud bo'lgan taqdirda yo'l qo'yiladi.

4.2. Lavozimlarga qo'yilgan obyektiv talablar.

4.2.1. Farqlar, cheklovlar yoki maxsus talablarni belgilash, agar ular qonun hujjatlari, bajarilayotgan ishning xususiyati yoki muayyan lavozimning ajralmas talablari bilan obyektiv ravishda shartlangan bo'lsa, kamsitish deb hisoblanmaydi.

4.2.2. Parvozlar xavfsizligi, aviatsiya xavfsizligi, ekspluatatsiya faoliyati va yuqori kasbiy xavf bilan bog'liq ishlarni tanlash, tayinlash va bajarishga ruxsat berishda majburiy malakaviy, tibbiy, kasbiy va boshqa maxsus talablar hisobga olinadi.

4.2.3. Bunday talablar asosli, bajariladigan funksiyalarga mutanosib bo'lishi va taqqoslanadigan sharoitlarda bo'lgan barcha shaxslarga nisbatan izchil qo'llanilishi kerak.

4.3. Inklyuziv va qulay mehnat sharoitlari.

4.3.1. Aviakompaniya xodimlarga mehnat resurslari, ta'lim, kasbiy rivojlanish, loyihalarda ishtirok etish va karyera imkoniyatlaridan teng foydalanishni ta'minlaydigan hurmatli, xavfsiz va inklyuziv ish muhitini yaratishga intiladi.

4.3.2. Aviakompaniya qonunchilik talablari, tibbiy xulosalar, xavfsizlik va texnik imkoniyatlarni inobatga olgan holda, nogironligi bo'lgan xodimlar uchun ish o'rinlari va mehnat jarayonlaridan foydalanish imkoniyatini ta'minlash va to'siqlarni bartaraf etish bo'yicha asosli choralarni ko'radi.

4.3.3. Aviakompaniya xodimlarni homiladorlik, farzandlarning mavjudligi, oilaviy majburiyatlar, shuningdek, qonun hujjatlarida nazarda tutilgan ta'tillar, imtiyozlar va kafolatlardan foydalanish bilan bog'liq kamsitishlarga yo'l qo'ymaydi.

4.3.4. Rahbarlar majburiyatlarning adolatli taqsimlanishini, ta'lim va rivojlanish imkoniyatlarini ta'minlaydilar hamda xodimlarning ishlab chiqarish zarurati yoki kasbiy fazilatlari bilan bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra ish jarayonlaridan chetlatilishiga yo'l qo'ymaydilar.

5. MUROJAAT VA SHIKOYATLAR MEXANIZMI

5.1. Murojaatlarni berish va ko‘rib chiqish tartibi.

5.1.1. Aviakompaniya ehtimoliy kamsitish, noteng muomala, tazyiq, tazyiq, ta‘qib, teng imkoniyatlar tamoyillarining buzilishi va ushbu Siyosatning boshqa talablari bo‘yicha murojaatlar va xabarlarini yuborish uchun mavjud kanallarni nazarda tutadi. Murojaatlar mexanizmi ehtimoliy qoidabuzarliklarni o‘z vaqtida aniqlash, kelib tushgan xabarlarini ko‘rib chiqish va zarur javob choralarini belgilash imkonini beradi.

5.1.2. Murojaatlar xodimlar, ishga nomzodlar, stajyorlar, amaliyotchilar, pudratchilar, ishbilarmon hamkorlar va huquqlari yoki qonuniy manfaatlariga Aviakompaniya, uning xodimlari yoki uning nomidan harakat qiluvchi shaxslarning harakatlari yoki qarorlari ta‘sir qilishi mumkin bo‘lgan boshqa shaxslar tomonidan berilishi mumkin.

5.1.3. Murojaatlar to‘g‘ridan-to‘g‘ri yoki bilvosita kamsitish, tengsiz muomala, tazyiq, jinsiy zo‘ravonlik, ta‘qib qilish, noxolis kadrlar qarorlari, teng qiymatli mehnat uchun teng haq to‘lash tamoyilining buzilishi, ta‘lim olish, kasbiy rivojlanish yoki lavozimda ko‘tarilish imkoniyatini cheklash, zarur foydalanish sharoitlarining yo‘qligi, javob choralarini qo‘llash, shuningdek ushbu Siyosatning boshqa buzilishlariga taalluqli bo‘lishi mumkin.

5.1.4. Murojaatlar Aviakompaniyaning rasmiy veb-saytidagi “Biz bilan aloqa” bo‘limida joylashtirilgan elektron shakl orqali, yagona ishonch telefoni orqali, shuningdek, Aviakompaniyaning ichki hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa usullar orqali yuborilishi mumkin. Mavjud murojaat kanallari haqidagi dolzarb ma‘lumotlar Aviakompaniyaning rasmiy veb-saytida joylashtiriladi.

5.1.5. Aviakompaniya maxfiylikni ta‘minlash, murojaatlarni xolisona va o‘z vaqtida ko‘rib chiqish, ariza beruvchilar va boshqa ishtirokchilarning shaxsiy ma‘lumotlarini himoya qilish, ehtimoliy qoidabuzarlik haqida vijdonan xabar bergan, ma‘lumot taqdim etgan yoki uni ko‘rib chiqishda ishtirok etgan shaxslarni ta‘qib qilishga yo‘l qo‘ymaslik, shuningdek, qoidabuzarlik tasdiqlangan taqdirda tuzatish choralarini ko‘rish choralarini ko‘radi.

5.1.6. Murojaatlarni berish, ro‘yxatdan o‘tkazish va ko‘rib chiqish tartibi, ko‘rib chiqish muddatlari, mas‘ul bo‘linmalar, javob choralari va ijroni nazorat qilish tartibi Aviakompaniyaning mumkin bo‘lgan qoidabuzarliklar to‘g‘risidagi murojaatlar va xabarlarini ko‘rib chiqishni tartibga soluvchi alohida ichki hujjati bilan belgilanadi.

6. MAS’ULIYATNI TAQSIMLASH

6.1. Javobgarlikni taqsimlashning umumiy tamoyillari.

6.1.1. Ushbu Siyosatni amalga oshirish Aviakompaniyaning amaldagi korporativ boshqaruv tizimi doirasida amalga oshiriladi. Mas’uliyat boshqaruv organlari, rahbariyat, tarkibiy bo‘linmalar va xodimlar o‘rtasida ularning vakolatlari doirasida taqsimlanadi.

6.1.2. Kuzatuv kengashi o‘z vakolatlari doirasida ushbu Siyosatning amalga oshirilishi ustidan umumiy nazoratni amalga oshiradi.

6.1.3. Boshqaruv ushbu Siyosatning Aviakompaniya faoliyatiga joriy etilishini ta’minlaydi, uni amalga oshirish bilan bog‘liq muhim masalalarni ko‘rib chiqadi va o‘z vakolatlari doirasida qarorlar qabul qiladi.

6.1.4. Boshqaruv raisi ushbu Siyosatning amalga oshirilishini tashkil etadi, mas’ul tarkibiy bo‘linmalar o‘rtasida vakolatlarning taqsimlanishini va zarur resurslarning ajratilishini ta’minlaydi.

6.1.5. Xodimlar bilan ishlash boshqarmasi ushbu Siyosatning egasi hisoblanadi va quyidagilarni ta’minlaydi:

6.1.5.1. Siyosatni joriy etish va yangilash;

6.1.5.2. Uning talablarini kadrlar jarayonlariga integratsiya qilish;

6.1.5.3. Manfaatdor bo‘linmalar faoliyatini muvofiqlashtirish;

6.1.5.4. Xodimlarni o‘qitish va xabardor qilishni tashkil etish;

6.1.5.5. Siyosatni amalga oshirish monitoringi;

6.1.5.6. Tegishli hisobotlarni tayyorlash;

6.1.5.7. O‘z vakolati doirasida murojaatlarni ko‘rib chiqishda ishtirok etish.

6.1.6. ESG tamoyillarini joriy etish bo‘limi Siyosatni amalga oshirish va yangilashda uslubiy yordam ko‘rsatadi, monitoring ko‘rsatkichlarini aniqlash va nomoliyaviy hisobotlarni tayyorlashda ishtirok etadi.

6.1.7. Tarkibiy bo‘linmalar rahbarlari quyidagilarga majbur:

6.1.7.1. Teng imkoniyatlar va kamsitmaslik tamoyillariga rioya etilishini ta’minlash;

6.1.7.2. Obyektiv mezonlar asosida kadrlar va boshqaruv qarorlarini qabul qilish;

6.1.7.3. Hurmatli ish muhitini saqlash;

6.1.7.4. O‘zlariga ma’lum bo‘lgan ehtimoliy qoidabuzarliklarga o‘z vaqtida munosabat bildirish;

6.1.7.5. Ariza beruvchilar va murojaatlarni ko‘rib chiqish ishtirokchilariga nisbatan javob choralariga yo‘l qo‘ymaslik.

6.1.8. Aviakompaniya xodimlari ushbu Siyosatga rioya qilishlari, boshqa shaxslarga hurmat bilan munosabatda bo‘lishlari, kamsitish, tazyiq va boshqa nomaqbul xatti-harakatlarga yo‘l qo‘ymasliklari, shuningdek, murojaatlarni belgilangan tartibda ko‘rib chiqishga ko‘maklashishlari shart.

6.1.9. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi o‘z vakolatlari doirasida xodimlarning mehnat huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilishda, ijtimoiy muloqotda hamda ushbu Siyosatni amalga oshirish bilan bog‘liq masalalarni ko‘rib chiqishda ishtirok etadi.

6.2. Siyosatni amalga oshirishni muvofiqlashtirish.

6.2.1. Ushbu Siyosatning amalga oshirilishini muvofiqlashtirish Xodimlar bilan ishlash boshqarmasi tomonidan amalga oshiriladi.

6.2.2. Tegishli tarkibiy bo‘linmalar o‘z vakolatlari doirasida Siyosatning amalga oshirilishi, aniqlangan qoidabuzarliklar va ko‘rilgan choralar to‘g‘risidagi ma’lumotlarni Xodimlar bilan ishlash boshqarmasiga taqdim etadilar.

7. O‘QITISH VA XABARDOR QILISH

7.1. Xodimlarni o‘qitish.

7.1.1. Xodimlar ushbu Siyosat bilan Aviakompaniyaning ichki hujjatlarida belgilangan tartibda tanishib chiqadilar.

7.1.2. Aviakompaniya teng imkoniyatlar, kamsitmaslik, hurmatli xulq-atvor va murojaatlar berish tartibi bo‘yicha davriy o‘quvlarni tashkil etadi.

7.1.3. Kadrlar jarayonlarida va murojaatlarni ko‘rib chiqishda ishtirok etuvchi rahbarlar va xodimlar uchun ixtisoslashtirilgan o‘quv tadbirlari o‘tkazilishi mumkin.

7.2. Xodimlar va boshqa manfaatdor tomonlarni xabardor qilish.

7.2.1. Ushbu Siyosat haqidagi ma’lumotlar xodimlarga ichki aloqa kanallari orqali yetkaziladi. Zarur hollarda, Siyosatning asosiy qoidalari yetkazib beruvchilar, pudratchilar, ishbilarmon hamkorlar va boshqa manfaatdor tomonlarga yetkazilishi mumkin.

7.2.2. O‘qitish tartibi, davriyligi, maqsadli guruhlar va shakllari Aviakompaniyaning ichki hujjatlari va rejalari bilan belgilanadi. O‘qitish natijalari ushbu Siyosatning amalga oshirilishini monitoring qilishda hisobga olinishi mumkin.

8. HISOBDORLIK VA SHAFFOFLIK

8.1. Hisobot

8.1.1. Xodimlar bilan ishlash boshqarmasi manfaatdor bo‘linmalar bilan birgalikda belgilangan tartibda Siyosatning amalga oshirilishi to‘g‘risidagi axborotni shakllantiradi.

8.1.2. Umumlashtirilgan ma‘lumotlar shaxsiy ma‘lumotlar va maxfiy ma‘lumotlarni oshkor qilmasdan Aviakompaniyaning ichki boshqaruv hisoboti va ommaviy hisobotiga kiritilishi mumkin.

8.2. Shaffoflik.

8.2.1. Aviakompaniya ushbu Siyosatni xodimlarga, shuningdek, zarur hollarda yetkazib beruvchilar, pudratchilar, biznes hamkorlar va boshqa manfaatdor tomonlarga yetkazish orqali teng imkoniyatlarni ta‘minlash va kamsitishga yo‘l qo‘ymaslik bo‘yicha o‘z yondashuvining shaffofligini ta‘minlaydi.

8.2.2. Tasdiqlangandan so‘ng, ushbu Siyosat Aviakompaniyaning korporativ veb-saytiga joylashtirilishi mumkin.

8.2.3. Ma‘lumotlarni oshkor qilishda Aviakompaniya shaxsiy ma‘lumotlar, tijorat siri va qonun bilan qo‘riqlanadigan boshqa ma‘lumotlar to‘g‘risidagi qonun hujjatlari talablariga rioya qiladi. Axborotni oshkor etish ariza beruvchilar, xodimlar, yo‘lovchilar, yetkazib beruvchilar, pudratchilar va boshqa shaxslarning huquqlarini buzmasligi kerak.

9. SIYOSATGA RIOYA QILISH MAS'ULIYATI

9.1. Aviakompaniya tarkibiy bo'linmalarining xodimlari va rahbarlari o'z lavozim majburiyatlari doirasida ushbu Siyosat talablariga rioya etilishi uchun javobgardirlar.

9.2. Siyosat talablarining buzilishi Kompaniyaning ichki hujjatlariga va O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligiga muvofiq ko'rib chiqiladi. Qoidabuzarliklar aniqlangan taqdirda belgilangan tartibda intizomiy va boshqa ta'sir choralari qo'llanilishi mumkin.

9.3. Tarkibiy bo'linmalar rahbarlari Siyosat talablarini xodimlarga yetkazish, ularni tegishli jarayonlarga joriy etish va aniqlangan qoidabuzarliklar bo'yicha o'z vaqtida choralar ko'rish uchun javobgardirlar.

9.4. Siyosat talablarining ehtimoliy buzilishi haqida vijdonan xabar bergan xodimlar va boshqa shaxslarga nisbatan javob choralarini qo'llashga yo'l qo'yilmaydi.

XIB boshlig'i



D.R. Kirakosyan