	<b>Индорама Агро</b>	Хужжат №	H.01.F13-P1/D001
		Хужжат санаси	28.05.2022
	Корпоратив хабар бериш сиёсати	Қайта кўриб чиқилган санаси	
		Амалга ошириш санаси	28.05.2022
		Саҳифа рақами	
<b>КОРПОРАТИВ ХАБАР БЕРИШ СИЁСАТИ</b>			

**Мақсади:**

Корпоратив хабар бериш сиёсати компанияга эркинлик ва ўз ходимларига фактлар тўғрисида раҳбариятига хабар бериш ёки айтиб бериш ва барча ахлоқсиз ёки ноқонуний ишларни тўхтатиш имконини беришини англатади. Корпоратив хабар бериш сиёсатининг маъноси ва унинг мақсади-бу ташкилотда очиқ иш муҳитини яратиш, бу ходимни нотўғри хатти-ҳаракатлар ҳақида овоз бериш ва тегишлилигини оширишга ундпшдир. Ушбу сиёсат шахслар ёки ходимларга воқеа содир бўлган пайтда ёки ташкилот ичида бирор бир нотўғри хатти-ҳаракат ёки ҳуқуқбузарлик аниқланганда компания даражасида қандай маълумот беришни кўрсатишга қаратилган. Таъқиблар, шикоятлар, интизомий чоралар кўрилган ҳар қандай масала корпоратив хабар бериш сиёсати остида қўлланилмаслиги керак . Илтимос, маълумот берувчи сиёсати намунасига ва қуйида келтирилган мисолга қаранг. Ушбу сиёсатнинг мақсади кенгаш ишининг ҳар қандай жиҳати юзасидан жиддий хавотирга тушган ходимларни ва бошқаларни ушбу хавотирларни билдиришга ундашдан иборат.

**Қўллаш доираси:** Ушбу сиёсат компаниянинг доимий ёки шартнома бўйича барча ходимларига нисбатан қўлланилади. Сиёсат қуйидаги сабабларга кўра содир бўлган/содир бўлиши тахмин қилинган нотўғри ҳаракатлар ва ҳодисаларни қамраб олади: ваколатни суистеъмом қилиш

1. Шартнома бузиш
2. Аҳолининг саломатлиги ва хавфсизлигига жиддий ва ўзига хос ва хавф туғдирадиган еҳтиётсизлик
3. Компания маълумотлари/ ёзувлари билан манипуляция
4. Молиявий қоидабузарликлар, шу жумладан фирибгарлик ёки фирибгарликда гумон қилиш
5. Ички назорат ва текширишдаги камчиликлар
6. Молиявий ҳисоботларни тузишда қасддан хатолик ёки молиявий ҳисоботларни нотўғри тақдим этиш

Тайёрлади:	Лавозими: - Кадрлар бўлими менеждери	Сана: 28.05.2022	Имзо: 
Текширди:	Лавозими: - Кадрлар бўлими директори	Сана: 28.05.2022	Имзо: 
Тасдиқлади:	Лавозими: - Бош Директор	Сана: 28.05.2022	Имзо: 


7. Фуқаролик/жиноий бўлишдан қатъий назар, ҳар қандай ноқонуний ҳаракат
8. Қонун-қоидаларни қасддан бузиш
9. Махфий/хусусий маълумотларнинг перфорацияси
10. Компания маблағларини/активларини исроф қилиш/ўзлаштириш
11. Компания сиёсатини бузиш ёки компаниянинг тасдиқланган сиёсатини амалга оширмаслик ёки уларга риоя қилмаслик.


Сиёсат компаниянинг шикоятларини кўриб чиқиш тартиб-қоидалари ўрнига ёки ҳамкасбларга қарши ёмон ниятли ёки асоссиз айбловларни қўзғатиш йўли сифатида ишлатилмаслиги керак

**Масъулият:** Корпоратив хабар бериш жараёни компаниядаги маълумот берувчига ўз ташвишларини ўз менежери ёки бўлим бошлиғига билдириши мумкин. Шу билан бирга, улар қуйидаги шахслар билан боғланишлари мумкин:

- A. Омбудсман
- B. Кадрлар бўлими
- C. Кафедра мудири
- D. Юридик бўлим
- E. Мувофиқлик раҳбари
- F. Бош директор
- G. Бошқарув қўмитаси аъзолари
- H. Фавқулодда вазият юзага келганда, ходим тўғридан-тўғри тафтиш комиссияси раисига ёзиши мумкин

**Жараён босқичлари:**

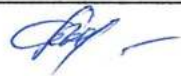


Тайёрлади:	Лавозими: - Кадрлар бўлими менеждери	Сана: 28.05.2022	Имзо: 
Текширди:	Лавозими: - Кадрлар бўлими директори	Сана: 28.05.2022	Имзо: 
Тасдиқлади:	Лавозими: - Бош Директор	Сана: 28.05.2022	Имзо: 

	<b>Индорама Агро</b>	Хужжат №	H.01.F13-P1/D001
		Хужжат санаси	28.05.2022
		Қайта кўриб чиқилган санаси	
	Корпоратив хабар бериш сиёсати	Амалга ошириш санаси	28.05.2022
		Саҳифа рақами	
<b>КОРПОРАТИВ ХАБАР БЕРИШ СИЁСАТИ</b>			


- a. Хабар берувчи ўз ташвишини ёзма ёки оғзаки равишда Омбудсманга билдириши мумкин. Шикоят электрон почта орқали ёки оғзаки телефон орқали юборилиши мумкин. Бироқ, оғзаки шикоят учун ҳам омбудсман томонидан ёзма лойиҳа тайёрланади.
- b. Омбудсманга ёки омбудсман томонидан тузилган тафтиш комиссиясига келиб тушган барча шикоятлар хулқ-атвор қоидалари бузилган ёки йўқлигини текширади. Тафтиш комиссияси томонидан кўриб чиқилган тақдирда, агар бирор бир ноқонуний хатти-ҳаракат содир бўлса, комиссия уни иш жойида билдириш ёки шикоят қилмасликни иавсия қилиши мумкин. Омбудсман ёки тафтиш комиссияси шикоят келиб тушган кундан бошлаб 2 кун ичида жавоб беради.
- c. Хабар берувчи шахс ўз шахсини ошкор қилиши ёки ошкор қилмаслиги мумкин.
- d. Агар маълумот берувчи шахсини ошкор қилмаган бўлса ҳам, шикоят жуда жиддий қабул қилинади. Яхшироқ текшириш учун шахсни ошкор қилиш тавсия этилади, аммо якуний қарор маълумот берувчи томонидан қабул қилинади. Хабар берувчининг ўахси барча ҳолатларда махфий сақланади.

**Тафтиш комиссияси:**

- Кўшимча текширув ўтказиш учун зарур маълумотларни олиш учун ходим, сотувчи ва манфаатдор томон билан алоқада бўлади.
- Шикоятни текшириш учун зарур бўлган босқичларни муҳокама қилади..
- Текширув давомида барча маълумотларнинг махфийлигини сақлаш тавсия этилади. На маълумот берувчи, на тафтиш комиссияси томонидан ташқарига ҳеч қандай маълумот берилмайди.
- Ушбу махфийлик маълумот берувчи жараён ва терговнинг ҳаққонийлигини ҳимоя қилиш учун сақланади.

Тайёрлади:	Лавозими: - Кадрлар бўлими менеждери	Сана: 28.05.2022	Имзо: 
Текширди:	Лавозими: - Кадрлар бўлими директори	Сана: 28.05.2022	Имзо: 
Тасдиқлади:	Лавозими: - Бош Директор	Сана: 28.05.2022	Имзо: 

5. Омбудсманнинг зиммасида тергов ҳолати ва хулосаларини директорлар кенгаши билан бўлишади.  
Яқуний ҳисоботда тегишли ёки зарур деб топилган барча тафсилотлар ва ҳужжатлар бўлиши керак.

Тайёрлади:	Лавозими: - Кадрлар бўлими менеджери	Сана: 28.05.2022	Имзо: 
Текширди:	Лавозими: - Кадрлар бўлими директори	Сана: 28.05.2022	Имзо: 
Тасдиқлади:	Лавозими: - Бош Директор	Сана: 28.05.2022	Имзо: 