

**«Ўзбекистон сертифициланган
молия мутахассислари уюшмаси»
Жамоат ташкилотининг
Ахлоқ ва касбий хулқ-атвор
Кодекси**

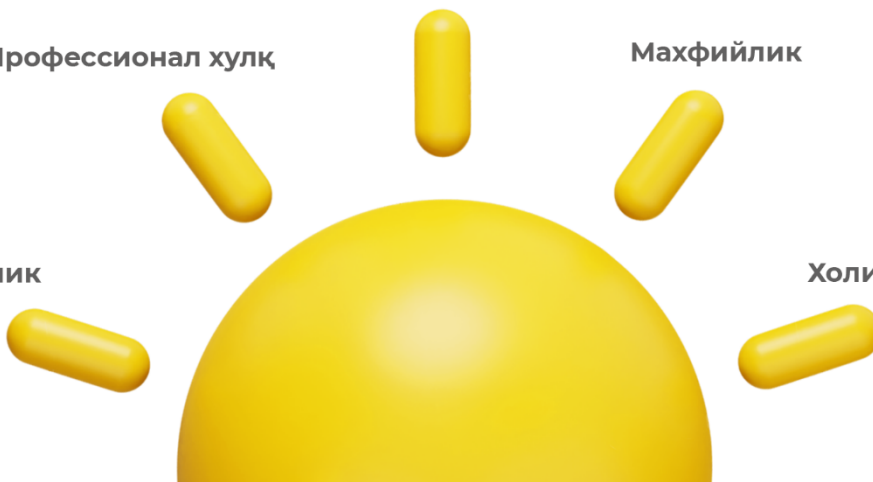
Профессионал жиҳатдан
чуқур билимга эгалик
ва лозим даражадаги пухталики

Профессионал хулқ

Махфийлик

Ҳалоллик

Холислик



«Ўзбекистон сертификатланган
молия мутахассислари уюшмаси»
Жамоат ташкилоти Умумий йиғилиши
қарори билан қабул қилинган
(2024 йил 18 март кундаги
№ 2 сон баённома)

**«Ўзбекистон сертификатланган молия
мутахассислари уюшмаси»
Жамоат ташкилотининг
Ахлоқ ва касбий хулқ-атвор
кодекси**

Тошкент 2024

Мундарижа

I боб. Ахлоқнинг асосий тамойиллари ва уларга риоя қилишга нисбатан концептуал ёндашув	4
1.1. Ахлоқнинг асосий тамойиллари.....	4
1.1.1. Ҳалоллик	4
1.1.2. Холислик	4
1.1.3. Профессional жиҳатдан чуқур билимга эгалик ва лозим даражадаги пухталиқ.....	5
1.1.4. Махфийлик	6
1.1.5. Профессional хулқ	7
1.2. Ахлоқнинг асосий тамойилларига риоя қилишга концептуал ёндашув.....	8
1.3. Ахлоқнинг асосий тамойилларига нисбатан хатарлар ва эҳтиёт чоралари.....	9
1.4. Ахлоқий ихтилофларни ҳал қилиш	11
II БОБ. Ташкилотларда ишлайдиган АСФР иштирокчилари томонидан ахлоқнинг асосий тамойилларига риоя қилишга концептуал ёндашувнинг қўлланилиши	13
2.1. Умумий қоидалар.....	13
2.2. Потенциал (эҳтимолий) ихтилофлар	15
2.3. Ахборот тайёрлаш ва тақдим этиш.....	16
2.4. Профессional жиҳатдан чуқур билимга эгалик	17
2.5. Молиявий манфаатдорлик	18
2.6. Мукофот (рағбатлантириш)	19
2.6.1. Таклифлар олиш	19
2.6.2. Ташкилотдаги АСФР иштирокчисидан келиб тушган таклифлар.....	20
III БОБ. Амалиётчи мутахассислар - АСФР иштирокчилари томонидан ахлоқнинг асосий тамойилларига риоя қилишга нисбатан концептуал ёндашувнинг қўлланилиши	22
3.1. Хатарлар ва эҳтиёт чоралари	22
3.2. Профессional хизматлар кўрсатиш тўғрисида шартнома тузиш	26
3.2.1. Хизматлар буюртмачиси билан муносабатларнинг мақбуллиги	26
3.2.2. Топшириқнинг мақбуллиги	27
3.2.3. Топшириқнинг амалдаги ижрочисини алмаштириш	28
3.3. Манфаатлар тўқнашуви.....	29
3.4. Иккинчи фикр.....	30
3.5. Мукофотлар.....	31
3.6. Реклама ва профессионал хизматлар таклифи.....	33
3.7. Совғалар ва эътибор белгилари	33
3.8. Хизматлар буюртмачиси активларининг сақлашга қабул қилиниши	34
3.9. Хизматларнинг барча турларида холислик ва мустақиллик тамойилларига риоя этиш	35
3.10. Раҳбарият вазифалари.....	36
ТАЪРИФЛАР.....	38

Ахлоқ ва касбий хулқ-атвор кодекси (кейинги ўринларда – Кодекс) – Ўзбекистон сертификатланган молия мутахассислари уюшмаси (кейинги ўринларда – АСФР) иштирокчилари учун улар томонидан профессионал фаолиятни амалга оширишда амал қилиниши мажбурий бўлган хулқ-атвор қоидаларидир. Мазкур кодекс қуйидагилар асосида ишлаб чиқилган:

- Бухгалтерлар халқаро федерацияси (ИФАС) Профессионал бухгалтерлар халқаро ахлоқ кодекси;
- Ўзбекистоннинг молия соҳаси мутахассислари фаолиятини тартибга солувчи ҳуқуқий ҳужжатлари.

Кодекс уни қўллаш амалиётини таҳлил қилиш асосида ва ундан фойдаланиш янада тушунарлироқ бўлиши учун камида йилда 1 мартаба янгиланиши лозим.

Жамият манфаатлари йўлида ҳаракат қилар экан, АСФР иштирокчиси профессионал ахлоқ талабларига риоя қилиши лозим. Мазкур Кодекснинг I боби АСФР иштирокчилари ахлоқнинг асосий тамойиллари ва уларга риоя этишга нисбатан концептуал ёндашувдан иборат. Унда АСФР иштирокчилари ахлоқнинг асосий тамойиллари (кейинги ўринларда – ахлоқнинг асосий тамойиллари), шунингдек қуйидаги ҳолларда уларга амал қилиш бўйича умумий қоидалар келтирилган:

- асосий тамойилларнинг бузилишига оид хатарлар аниқланганда,
- аниқланган хатарларнинг аҳамияти баҳоланганда,
- хатарларни бартараф этиш ёки уларни ахлоқнинг асосий тамойилларига риоя қилиш хатар остига қўйилмайдиган мақбул даражага тушириш учун эҳтиёт чораларини кўриш.

Агар АСФР иштирокчиси профессионал ахлоқнинг асосий тамойилларига риоя қилишга нисбатан хатар хавфсиз даражадан ошган деб ҳисобласа, унда у эҳтиёт чораларини кўриши керак. Агар оқил ва яхши хабардор учинчи шахс, АСФР иштирокчисига қарор қабул қилиш вақтида маълум бўлган аниқ факт ва ҳолатларни чамалаб кўриб, ахлоқнинг асосий қоидалари хатар остида эмас, деб асосланган тарзда ҳисобласа, шу даража хавфсиз деб ҳисобланади.

II боб «Ташкилотларда ишлайдиган АСФР иштирокчилари томонидан ахлоқнинг асосий тамойилларига риоя этишга нисбатан концептуал ёндашувнинг қўлланилиши» деб номланиб, унда 1 бобда берилган концептуал асос муайян вазиятларда ташкилотларда ишлайдиган АСФР иштирокчиларига нисбатан қандай қўлланилиши келтирилган.

III боб «АСФР иштирокчилари – амалиётчи мутахассислар томонидан ахлоқнинг асосий тамойилларига риоя этилишига нисбатан концептуал ёндашувнинг қўлланилиши» деб номланиб, унда аниқ вазиятларда ахлоқнинг асосий тамойилларига риоя қилишга концептуал ёндашувни қўллаш бўйича тавсиялар берилган. Шунингдек, ушбу бобда ахлоқнинг асосий тамойиллари бузилишига доир хатарларга нисбатан эҳтиёт чораларига мисоллар, хатарларга қарши етарли эҳтиёт чоралари кўрилишиши мумкин бўлмаган вазиятлар таърифи келтирилган.

Мазкур Кодексда мавжуд профессионал ахлоқ талаблари АСФР иштирокчилари томонидан профессионал хизматлар кўрсатиш чоғида барча вазиятларда қўлланилиши мумкин, башарти ушбу Кодекс билан бошқаси назарда тутилмаган бўлса.

АСФР иштирокчиси томонидан Кодексга қасддан амал қилмаслик АСФР иштирокчилари таркибидан чиқаришгача бўлган жазо чоралари қўлланилишига сабаб бўлиши мумкин.

I боб. Ахлоқнинг асосий тамойиллари ва уларга риоя қилишга нисбатан концептуал ёндашув

1.1. Ахлоқнинг асосий тамойиллари

ACFP иштирокчиси ахлоқнинг асосий тамойилларига риоя этиши лозим. Бу

- ҳалоллик,
- холислик,
- профессионал жиҳатдан чуқур билимларга эгалик ва лозим даражадаги пухталиқ,
- махфийлик,
- профессионал хулқ.

1.1.1. Ҳалоллик

1.1.1.1. ACFP иштирокчиси касб ва ишга оид барча муносабатларда очиқ ва ҳалол ҳаракат қилиш керак. Ҳалоллик тамойили шунингдек ишларни адолатли юритиш ва ҳақиқатгўйликни ҳам назарда тутати.

1.1.1.2. ACFP иштирокчиси ҳисоботлар, ҳужжатлар, хабарлар ёки бошқа ахборотга дахли бўлмаслиги (у билан боғлиқ бўлмаслиги) керак, башарти қўйидагиларни таҳмин қилиш мумкин бўлса:

- а) кўрсатилган ахборотда нотўғри ёки адаштирадиган фикрлар бўлса;
- б) кўрсатилган ахборот ўйламай билдирилган фикр ёки бепарволик билан тайёрланган маълумотлардан иборат бўлса;
- в) кўрсатилган ахборотда тушириб қолдириш ёки ноаниқлик адаштириши мумкин бўлган жойларда зарур маълумотлар тушириб қолдирилган ёки ноаниқ баён этилган бўлса.

ACFP иштирокчисига кўрсатилган маълумот билан бундай боғлиқлик мавжудлиги маълум бўлиб қолса, у ушбу боғлиқликни бартараф этиш учун чоралар кўриши керак.

1.1.1.3. Агар ACFP иштирокчиси ушбу бандда келтирилган асослар акс эттирилган ҳисоботни тақдим этса, мазкур Кодекснинг 1.1.1.2. бандини бузган деб ҳисобланмайди.

1.1.2. Холислик

1.1.2.1. ACFP иштирокчиси нохолислик, манфаатлар тўқнашуви ёхуд бошқа шахслар унинг профессионал мулоҳазалари холислигига таъсир кўрсатишига йўл қўймаслиги керак.

1.1.2.2. АСФР иштирокчиси унинг холислигига путур етказиши мумкин бўлган вазиятга тушиб қолиши мумкин. АСФР иштирокчиси унинг профессионал мулоҳазаларини бузиб кўрсатиши ёки уларга таъсир кўрсатиши мумкин бўлган муносабатлардан қочиши керак.

1.1.3. Профессионал жиҳатдан чуқур билимга эгалик ва лозим даражадаги пухталиқ

1.1.3.1. Профессионал жиҳатдан чуқур билимга эгалик ва лозим даражада пухталиқ тамойилига риоя қилиш АСФР иштирокчиси зиммасига қўйидаги мажбуриятларни юклайди:

- а) билим ва кўникмаларини иш берувчилар ва буюртмачиларга амалиёт ва қонунчиликнинг энг янги ютуқларига асосланган малакали профессионал хизматлар тақдим этилишини таъминлайдиган даражада доимий равишда ушлаб туриш;
- б) профессионал хизматларни кўрсатишда қўллаш мумкин бўлган профессионал стандартларга мувофиқ виждонан ҳаракат қилиш.

1.1.3.2. Малакали профессионал хизмат профессионал билим ва кўникмаларни бундай хизматни тақдим этиш жараёнида қўллаш бўйича асосланган мулоҳазалар бўлишини тахмин қилади. Профессионал жиҳатдан чуқур билимга эгалик икки босқичда таъминланади:

- а) профессионал жиҳатдан чуқур билимга эгаликнинг лозим даражасига эришиш;
- б) профессионал жиҳатдан чуқур билимларнинг (чуқур касбий билимларнинг) лозим даражасини ушлаб туриш (қуллаб қувватлаб туриш).

1.1.3.3. Профессионал жиҳатдан чуқур билимларнинг (чуқур касбий билимларнинг) лозим даражасини ушлаб туриш техник, профессионал ва тармоққа оид ютуқлар ҳақида доимий хабардорлик ва тушунишни талаб этади. Касб малакасини доимий равишда ошириб бориш АСФР иштирокчисига касб муҳитида чуқур касбий билимларга эга бўлган мутахассис сифатида ишлашга имкон берувчи қобилиятларни ривожлантиради.

1.1.3.4. Виждонлиқ деганда АСФР иштирокчисининг топшириқ (шартнома) вазифаларига мувофиқ диққат билан, пухта ва ўз вақтида ҳаракат қилиш мажбурияти тушунилади.

1.1.3.5. АСФР иштирокчиси унинг қўли остида ишлаётган ходимлар тегишли даражада тайёргарлик ва лозим даражада бошқарилиши учун оқилона чоралар кўриши шарт.

1.1.3.6. Ўринли ҳолларда АСФР иштирокчиси иш берувчилар, хизматлар буюртмачилари ёки профессионал хизматларнинг бошқа фойдаланувчиларини ушбу хизматларга хос чекловлар ҳақида хабардор қилиши керак.

1.1.4. Махфийлик

1.1.4.1. Махфийлик тамойилига риоя этиш АСФР иштирокчиси зиммасига қуйидаги мажбуриятларни юклайди:

- а) профессионал ёки ишбилармонлик муносабатлари натижасида олинган ахборотнинг махфийлигини таъминлаш ва ушбу ахборотни тегишли ва аниқ ваколатга эга бўлмаган учинчи шахсларга ошкор этмаслик. АСФР иштирокчиси бундай ахборотни ошкор этишга қонуний ҳуқуқ ёки профессионал ҳуқуқ ёхуд мажбуриятга эга бўлган ҳолатлар бундан мустасно;
- б) профессионал ёки ишбилармонлик муносабатлари натижасида олинган ахборотни ўзи ёки учинчи шахслар бирор-бир устунликка эга бўлиши учун фойдаланмаслик.

1.1.4.2. АСФР иштирокчиси:

- а) ўзи яқин ишбилармон алоқалар ёки яқин қариндошчиликда бўлиб турган шахсларга ахборотни беҳосдан (қасддан эмас) ошкор этишнинг хатарли эканлигини эсда тутиб, профессионал муҳитдан ташқарида махфийликка риоя этиши керак;
- б) унга салоҳиятли (потенциал) иш берувчи ёки хизматлар буюртмачиси томонидан ошкор этилган ахборотнинг махфийлигига риоя этиши керак;
- в) ўз ташкилоти ва хизматлар буюртмачиси ташкилотида ахборотнинг махфийлигини сақлаши лозим.

1.1.4.3. АСФР иштирокчиси унинг қўл остида профессионал сифатида ишлаётган шахслар ва унинг ўзи маслаҳат ёки ёрдам оладиган шахслар унинг ахборот махфийлигига риоя этиш мажбуриятига лозим даражада ҳурматда бўлишлари учун оқилона чоралар кўриши керак.

1.1.4.4. Махфийликка риоя этиш зарурати АСФР иштирокчиси ва иш берувчи ёки хизматлар буюртмачиси билан муносабатлар тугагандан кейин ҳам сақланиб қолади. Иш жойини ўзгартирар экан ёки янги хизматлар буюртмачиси билан ишга киришар экан, АСФР иштирокчиси аввалги тажрибадан фойдаланиш ҳуқуқига эга. Бироқ, АСФР иштирокчиси аввал профессионал ёки ишбилармон муносабатлар натижасида олинган махфий ахборотдан фойдаланиши ёки уни ошкор этиши мумкин эмас.

1.1.4.5. Қуйидаги ҳолатларда АСФР иштирокчисидан махфий ахборотни ошкор этиш талаб қилинади ёки талаб қилиниши мумкин, ёхуд бундай ошкор этиш ўринли бўлиши мумкин:

- а) ошкор этиш қонунчилик билан рухсат этилган ёки иш берувчи ёхуд буюртмачи томонидан бунга ижозат берилган бўлса;
- б) ошкор этиш қонунчилик билан талаб қилинса, масалан:
 - суд жараёнида ҳужжатларни тайёрлаш ёки исботларни тақдим этиш пайтида,

- ваколатли давлат органларига АСФР иштирокчисига маълум бўлиб қолган қонунчиликни бузиш факлари ҳақида хабар беришда;
- в) қуйидаги ҳолларда ошкор этиш профессионал мажбурият ёки ҳуқуқ ҳисобланади:
 - АСФР ёки назорат бўйича ваколатли давлат органи томонидан ўтказилаётган иш сифатининг ташқи текшируви пайтида,
 - АСФР ёки ваколатли давлат органи сўровига жавоб бериш пайтида (ёки тергов чоғида),
 - АСФР иштирокчиси томонидан суд жараёнида ўз профессионал манфаатлари ҳимоясида,
 - техник ва профессионал стандартларга риоя қилиш пайтида, ахлоқий талаблар шулар жумласидан.

1.1.4.6. Махфий ахборотни ошкор этиш имконияти тўғрисида қарор қабул қилишда АСФР иштирокчиси қуйидагиларни ҳисобга олиши керак:

- а) иш берувчи ёки хизматлар буюртмачисининг ахборотни ошкор этишга рухсати бўлган ҳолатда, бирор-бир томон, шу жумладан манфаатларига дахл қилинаётган учинчи томонларнинг ҳам манфаатига путур етадимми-йўқми;
- б) тегишли ахборот маълум ва оқилona даражада асосланганми, йўқми. Тасдиқланмаган фактлар, тўлиқсиз ахборот ёки асосланмаган хулосалар мавжуд бўлган вазиятда ахборотни қайси кўринишда ошкор қилишни аниқлаш учун профессионал мулоҳазадан фойдаланиш лозим;
- в) тахмин қилинаётган хабарнинг хусусияти ва ахборот етказилиши режалаштирилаётган томонлар;
- г) ахборот етказилиши режалаштирилаётган томонлар ахборотнинг тегишли олувчилари ҳисобланадими, йўқми.

1.1.5. Профессионал хулқ

1.1.5.1. Профессионал хулқ тамойилига риоя қилиш АСФР иштирокчиси зиммасига меъёрий ҳужжатлар талабларини бажариш ва қуйидаги ҳаракатлардан қочиш мажбуриятини юклатади:

- а) касб обрўсига путур етказиши мумкинлиги ҳақида АСФР иштирокчиси билган ёки билиши керак бўлган ҳаракатлар;
- б) оқил ва яхши хабардор бегона шахс, АСФР иштирокчисига маълум бўлган барча аниқ фактлар ва ҳолатларни чамалаб кўргандан кейин, АСФР иштирокчиси обрўсига путур етказиши эҳтимолга жуда яқин, деб ҳисоблаши мумкин бўлган ҳаракатлардан.

1.1.5.2. Ўз номзоди ва хизматларини илгари суришда АСФР иштирокчиси касбининг обрўсига путур етказмаслиги лозим. АСФР иштирокчиси ҳалол, ростгўй бўлиши ва қўйидагиларни қилмаслиги лозим:

- а) ўзи тақдим этиши мумкин бўлган хизматлар даражаси, ўз малакаси ва орттирган тажрибасини ошириб кўрсатувчи баёнотлар қилиши;
- б) бошқа ижрочилар иши ҳақида камситувчи фикр билдириши ёки ўз ишининг бошқа ижрочилар иши билан асосланмаган тарзда таққослаши.

1.2. Ахлоқнинг асосий тамойилларига риоя қилишга концептуал ёндашув

1.2.1. Кодекс ахлоқнинг асосий тамойилларига риоя қилишга нисбатан концептуал ёндашувни ўрнатади (кейинги ўринларда – концептуал ёндашув), чунки АСФР иштирокчилари ишининг ҳолатлари ахлоқнинг асосий тамойиллари бузилиши хатарларини вужудга келтириши мумкин. Барча қутилмаган вазиятларни олдиндан билиб бўлмайди ва ахлоққа оид профессионал тамойиллар асосига қурилган ўринли жавоб ҳаракатларини аниқ белгилаш мумкин эмас.

1.2.2. Концептуал ёндашув қўйидагича: АСФР иштирокчиси ахлоқнинг асосий тамойилларининг бузилиши хатарларини сезиши, уларни баҳолаши ва бундай хатарларга нисбатан жавоб ҳаракатларини амалга ошириши шарт.

1.2.3. Концептуал ёндашув ахлоқнинг асосий тамойиллари бузилиши хатарини вужудга келтирадиган ҳар қандай ҳолатларда қўлланилиши мумкин ва АСФР иштирокчисини у ёки бу вазиятни, у мазкур Кодекс томонидан йўл қўйилиши мумкин эмас деб тўғридан-тўғри белгиланмаганлиги учунгина мақбул деб тан олиш хатосидан сақлаб қолиши мумкин.

1.2.4. Ахлоқнинг асосий тамойиллари бузилиши аниқланганда ва уларнинг йўл қўйилиши мумкин бўлган даражаси ошиб кетганда АСФР иштирокчиси қўйидагиларни аниқлаши лозим:

- а) ўринли эҳтиёт чоралари мавжудми;
- б) уларни хатарларни бартараф этиш ёки мақбул даражага тушириш учун қўллаш мумкинми.

Бунда АСФР иштирокчиси ўзининг профессионал мулоҳазасига таяниши керак. Профессионал мулоҳаза: оқил ва яхши хабардор учинчи шахс, қарор қабул қилиш чоғида АСФР иштирокчисига маълум бўлган аниқ факт ва ҳолатларни чамалаб, хатарлар эҳтиёт чоралари кўрилгандан кейин бартараф этилади ёки ахлоқнинг асосий тамойилларига хавф солмайдиган мақбул даражагача камайтиради, деб ҳисоблай оладими, деган саволга жавоб қидиришга асосланади.

1.2.5. АСФР иштирокчиси ахлоқнинг асосий қоидалари бузилишига оид ҳар қандай хатарларга, бундай хатарларни вужудга келтириши мумкин бўлган ҳолат ёки ўзаро муносабатлар ҳақида хабар топса (ёки тахмин қилса), баҳо бериши лозим.

1.2.6. Хатар аҳамиятига баҳо бериш чоғида АСФР иштирокчиси сифат ва миқдор омилларини эътиборга олиши лозим. Концептуал ёндашувни қўллар экан, АСФР иштирокчиси хатарлар батараф этилиши ёки мақбул даражагача камайтирилиши мумкин бўлмаган вазиятларга дуч келиши мумкин. Бунинг сабаблари, хатарлар ҳаддан ташқари аҳамиятли ёки тегишли эҳтиёт чоралари бирорта сабабга кўра қўлланилиши мумкин эмаслигида бўлиши мумкин.

Диққат! АСФР иштирокчиси тегишли эҳтиёт чораларини қўллай олмаган ҳолатда у ундан сўралаётган профессионал хизматларни тақдим этишдан бош тортиши, уларни тақдим этишни тўхтатиши ёки зарур бўлган ҳолатда ишдан бўшаб кетиши лозим.

1.2.7. Мазкур Кодекснинг аниқ талабини қўллаш нотўғри натижага ёки жамият манфаатларига мос келмайдиган натижага олиб келиши мумкин бўлган ғайриоддий ҳолатга дуч келган вазиятларда, АСФР иштирокчиси АСФР ёки бошқа органга маслаҳат сўраб мурожаат қилиши мумкин.

1.3. Ахлоқнинг асосий тамойилларига нисбатан хатарлар ва эҳтиёт чоралари

1.3.1. Ахлоқнинг асосий тамойилларига риоя қилинишига кенг доирадаги ҳолатлар ва ўзаро муносабатлар таҳдид солиши мумкин. Ҳолатлар ёки ўзаро муносабатлар биттадан ортиқ хатар сабаби бўлиши мумкин, битта хатар ахлоқнинг биттадан ортиқ тамойили бузилишига олиб келиши мумкин. Хатарларнинг катта қисмини қўйидаги турларга бўлиш мумкин:

- а) шахсий манфаатдорликка оид хатарлар, улар АСФР иштирокчисининг молиявий ёки бошқа манфаатлари оқибатида вужудга келиши мумкин ва унинг мулоҳазалари ёки хулқига нотўғри таъсир кўрсатиши мумкин;
- б) ўзини ўзи назорат қилишга оид хатарлар шундай ҳолатда вужудга келиши мумкинки, қачонки АСФР иштирокчиси жорий топшириқни бажаришда ўзи томонидан ёки АСФР иштирокчиси ишлайдиган ташкилотнинг (иш берувчи ташкилотнинг) бошқа ходими томонидан аввал чиқарилган хулосага қатъий таяниб иш кўрса;
- в) АСФР иштирокчиси томонидан иш берувчи ёки хизматлар буюртмачиси нуқтаи назарини унинг холислигини шубҳа остига қўядиган даражагача илгари суришда пайдо бўлиши мумкин бўлган тарафкашлик хатарлари;
- г) Яқин танишлик хатарлари, қайсики иш берувчи ёки хизматлар буюртмачиси билан узоқ муддатли ёки яқин ўзаро муносабатлар натижасида пайдо бўлиши мумкин, қачонки АСФР иштирокчиси унинг манфаатларини ҳаддан ташқари қўнғилга яқин олса ёки унинг ҳаракатларига рози бўлса;

- д) Шантаж хатарлари, улар (реал ёки шундай деб қабул қилинадиган) таҳдидлар ёрдамида АCFP иштирокчисига холис ҳаракат қилишига ҳалал беришга ҳаракат қилинганда пайдо бўлиши мумкин.

1.3.2. Кўрсатилган хатарларни бартараф этиши ёки уларни мақбул даражагача камайтириши мумкин бўлган эҳтиёт чоралари қуйидагилардан иборат:

- а) касб билан, меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар билан назарда тутилган,
- б) иш муҳити билан асосланган.

1.3.3. Касб, меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар билан назарда тутилган эҳтиёт чоралари қуйидагилардан иборат:

- а) касб фаолияти билан шуғулланиш учун зарур бўлган маълумот, касб тайёргарлиги ва тажрибага қўйиладиган талаблар,
- б) касб малакасини доимий ошириб боришга талаблар,
- в) копроратив хулқ (бошқарув) бўйича қўлланма,
- г) профессионал стандартлар,
- д) касб ёки назорат органлари томонидан мониторинг юритиш ва интизомий тартиб-таомиллар,
- е) ваколатли учинчи шахслар томонидан ҳисоботлар, ҳужжатлар, хабарлар ва АCFP иштирокчилари томонидан тайёрланган бошқа ахборотнинг ташқи текширувлари.

1.3.4. Мазкур Кодекснинг II ва III боблари ташкилотларда ишлайдиган АCFP иштирокчилари ҳамда АCFP иштирокчилари бўлган амалиётчи мутахассислар учун иш муҳити билан асосланган эҳтиёт чораларини тегишли равишда кўриб чиқади.

1.3.5. Муайян эҳтиёт чоралари ғайриахлоқий хулқни аниқлаш ва унга чек қўйиш эҳтимолини ошириши мумкин. Ушбу чоралар қуйидагилардан иборат:

- а) шикоят ва даъволар билан ишлашнинг самарали, кенг ёритиладиган тизимини йўлга қўйиш, унинг бошқаруви иш берувчи ташкилот ва/ёки АCFP томонидан амалга оширилиши керак. Бундай иш ҳамкасблар, иш берувчилар ва жамоатчилик вакилларига непрофессионал ёки ғайриахлоқий хулқ фактларига эътибор қаратиш имконини беради,
- б) ахлоқ талабларининг бузилиши ҳолатлари тўғрисида хабар бериш борасида аниқ белгиланган мажбурият.

1.4. Ахлоқий ихтилофларни ҳал қилиш

1.4.1. Ахлоқий ихтилофни ҳал қилишнинг расмий ёки норасмий жараёнига киришар экан, АСФР иштирокчиси мустақил равишда ёки бошқа шахслар билан биргаликда қуйидагиларни кўриб чиқиши керак:

- а) ўринли фактларни,
- б) мавжуд ахлоқий муаммоларни,
- в) муаммога алоқадор ахлоқнинг асосий тамойилларини,
- г) ўрнатилган ички таомилларни,
- д) муқобил ҳаракатларни.

1.4.2. Профессional фаолиятни амалга ошириш жараёнида АСФР иштирокчиси манфаатлар тўқнашувига дуч келиши мумкин. Манфаатлар тўқнашуви холисликка таҳдид солади ва ахлоқнинг бошқа асосий тамойилларига риоя этишга нисбатан хатарларни вужудга келтириши мумкин (кейинги ўринларда – ахлоқий ихтилоф). Бу каби хатарлар қуйидаги ҳолатларда пайдо бўлиши мумкин, қачонки:

- а) АСФР иштирокчиси, professional фаолиятни амалга оширар экан, манфаатлари муайян хизмат предмети бўйича бир-бирига зид бўлган икки ёки уч томонга айнан шу хизматни кўрсатганда;
- б) АСФР иштирокчисининг муайян масалага нисбатан манфаатлари ва у хизмат кўрсатаётган томоннинг ушбу масала бўйича манфаатлари бир-бирига зид бўлса.

1.4.3. Кўрсатилган омилларни кўриб чиқиб, АСФР иштирокчиси ҳар бир эҳтимолий ҳаракат турининг оқибатларини чамалаб кўриб, ахлоқнинг асосий тамойилларига мос келадиган ҳаракатлар турини белгилаши лозим. Муаммо ҳал этилмай қолган тақдирда, АСФР иштирокчиси ўз ташкилотидаги ёки буюртмачининг ташкилотидаги ваколатли шахслар билан ахлоқий ихтилофни ҳал қилиш учун ёрдам олиш мақсадида маслаҳатлашиб олиши керак.

1.4.4. Муайян ҳолатлар хизматлар буюртмачиси билан ахлоқий ихтилофга олиб келган вазиятларда ёки бундай ихтилоф хизматлар буюртмачисининг ташкилоти ичида вужудга келган бўлса, АСФР иштирокчиси ушбу хизматлар буюртмачисининг мулкдори вакилларига маслаҳат сўраб мурожаат қилиши керакми, ёки йўқми, шунини аниқлаши керак. Масалан, таъсисчилар кенгашига, директорлар кенгашига, аудит қўмитасига ёки мулкдорлар манфаатини ёқловчи бошқа идорага.

1.4.5. ACFP иштирокчиси манфаатлари йўлида муаммони, унинг ҳар қандай муҳокамалари тафсилотларини ва у бўйича қабул қилинган қарорларни ҳужжатлаштириш амалга оширилиши мумкин.

1.4.6. Аҳамиятли ахлоқий ихтилофни ҳал қилиш мумкин бўлмаган тақдирда, ACFP иштирокчиси профессионал маслаҳат сўраб ACFPга мурожаат қилиши ёки махфийликни бузмаган ҳолда юридик маслаҳат олиши мумкин.

Диққат! Агар барча имкониятлардан фойдаланиб бўлинган, ахлоқий ихтилоф эса ҳал қилинмаган бўлса, ACFP иштирокчиси, агар бунинг имконияти бўлса, иш берувчи ташкилот ёки хизматлар буюртмачиси топшириғи доирасида муайян мажбуриятлардан воз кечиши ёки барча мажбуриятларни ўзидан соқит қилиши керак.

II БОБ. Ташкилотларда ишлайдиган АСФР иштирокчилари томонидан ахлоқнинг асосий тамойилларига риоя қилишга концептуал ёндашувнинг қўлланилиши

2.1. Умумий қоидалар

2.1.1. Кодекснинг мазкур боби, I бобда баён этилган концептуал асос ташкилотларда ишлайдиган АСФР иштирокчилари томонидан муайян вазиятларда қандай қўлланилишини таърифлайди. Ушбу боб ташкилотда ишлайдиган АСФР иштирокчиси дуч келиши мумкин бўлган ва ахлоқнинг асосий тамойилларига хавф соладиган ёки солиши мумкин бўлган барча ҳолат ва ўзаро муносабатларни тасвирламайди. Шу боис АСФР иштирокчиси мустақил равишда шундай ҳолат ва ўзаро муносабатларни диққат билан таҳлил қилиши керак.

2.1.2. Ташкилотларда ишлайдиган АСФР иштирокчилари якка ўзлари ёки бошқа шахслар билан биргаликда ҳам иш берувчи ташкилотлар, ҳам учинчи шахслар фойдаланадиган молиявий ва бошқа ахборотни тайёрлаш учун жавобгар бўлишлари мумкин. Шунингдек улар молияни бошқариш самарадорлигини таъминлаш ва бизнес билан боғлиқ турли масалалар бўйича малакали маслаҳатлар бериш учун ҳам масъул бўлишлари мумкин.

2.1.3. Ташкилотдаги АСФР иштирокчиси иштатдаги ходим, директор, (у компаниянинг яккабошчиликдаги ижрочисими, йўқми – қатъий назар) менежер бўлиши ёки бир ёки ундан кўпроқ ташкилот учун бошқа ишларни бажариши мумкин.

АСФР иштирокчисининг ахлоқий мажбуриятларига у томонидан, иш берувчи ташкилот билан муносабатларнинг ҳуқуқий шаклидан қатъий назар, амал қилиниши керак.

2.1.4. Ташкилотдаги АСФР иштирокчиси иш берувчи ташкилот олдида, ушбу ташкилот ўзининг қонуний мақсадларига эришаётган пайтида, ўз ҳаракатлари учун масъулдир. Мазкур Кодекс АСФР иштирокчиси томонидан ташкилотда ахлоқнинг асосий тамойилларига риоя этилишини хавф остига қўйиши мумкин бўлган ҳолатларга эътибор қаратади.

2.1.5. Эгаллаб турган лавозимидан қатъий назар, ташкилотдаги АСФР иштирокчиси ташкилотда ахлоққа асосланган маданиятни шакллантиришга муҳим таъсир кўрсатиши мумкин, қайсики олий раҳбарият учун ахлоқий хулқнинг муҳимлигини кўрсатади.

Диққат! Ташкилотдаги АСФР иштирокчиси ҳалоллик, холислик ва касбнинг обрўсига хатарни вужудга келтирадиган ва ахлоқнинг асосий тамойилларига мос келмаслиги мумкин бўлган бизнесда, фаолиятда ва ҳоказоларда онгли равишда иштирок этмаслиги керак.

2.1.6. Ташкилотдаги АСФР иштирокчисининг шахсий манфаатдорлиги хатарини вужудга келтириши мумкин бўлган ҳолатларга мисоллар қўйидагилардан иборат:

- а) иш берувчи ташкилотда молиявий манфаатнинг бўлиши, қарз ёки кафолатнинг олинганлиги,
- б) иш берувчи ташкилот билан рағбатлантирувчи компенсацияларни олиш тўғрисидаги битимларда иштирок этиш,
- в) корпоратив активлардан шахсий мақсадларда номақбул фойдаланиш,
- г) бандлик кафолати борасидаги хавотир,
- д) иш берувчи ташкилотнинг ташқи тижорий босими.

2.1.7. Бу каби ҳолатларга мисол бўлиб қуйидаги вазият хизмат қилади: ташкилотдаги АСФР иштирокчиси компанияларни бирлаштиришда бундай бирлаштиришнинг техник-иқтисодий асосланиши бажарилгандан сўнг бухгалтерия ҳисоби тамойиллари тўғрисида қарор қабул қилади.

2.1.8. Иш берувчи ташкилотнинг қонуний мақсадларига кўмаклашар экан, ташкилотдаги АСФР иштирокчилари унинг позициясини илгари суришлари мумкин, башарти улар томонидан қилинган ҳар қандай баёнотлар ёлғон ёки адаштирадиган бўлмаса. Бундай ҳаракатлар иш берувчи ташкилот манфаатлари ҳимоясига таҳдид қилмайди.

2.1.9. Ташкилотдаги АСФР иштирокчисининг яқин танишлик хатарини вужудга келтириши мумкин бўлган ҳолатларга мисоллар қуйидагилардан иборат:

- а) иш берувчи ташкилотнинг молиявий ҳисоботлари учун жавобгарлик, қачонки оила аъзоси ёки яқин қариндош ташкилотнинг молиявий ҳисоботларига таъсир кўрсатадиган қарорлар қабул қилади;
- б) иш юзасидан қабул қилинадиган қарорларга таъсир қилувчи узоқ муддатли ишбилармонлик алоқалари;
- в) совға ёки имтиёзли асосда кўрсатилган хизматни қабул қилиш, башарти уларнинг қиймати аҳамиятли бўлса.

2.1.10. Ташкилотдаги АСФР иштирокчиси шантаж қилиниши хавфини вужудга келтириши мумкин бўлган ҳолатларга мисоллар қуйидагилардан иборат:

- а) бухгалтерия ҳисоби тамойилини қўллаш ёки молиявий ахборотни тақдим этиш усулига оид масалалар бўйича келишмовчилик оқибатида ташкилотдаги АСФР иштирокчиси ёки унинг оила аъзоси ёки яқин қариндошини ишдан бўшатиш таҳдиди;
- б) қарор қабул қилишга таъсир кўрсатмоқчи бўлган раҳбар шахснинг мавжудлиги.

2.1.11. Хатарларни бартараф этиш ёки мақбул даражагача камайтириши мумкин бўлган эҳтиёт чоралари иккита катта тоифага бўлинади:

- а) касб, қонунчилик ёки бошқарув билан вужудга келтирилган эҳтиёт чоралари;
- б) иш муҳитидаги эҳтиёт чоралари.

Касб, қонунчилик ёки бошқарув томонидан вужудга келтирилган эҳтиёт чоралари мазкур кодекснинг I боби 1.3.2. бандида кўриб чиқилган.

2.1.12. Иш берувчи ташкилотнинг иш муҳитидаги эҳтиёт чоралари қуйидагилардан иборат:

- а) корпоратив назорат тизимлари ёки бошқа тузилмалар,
- б) корпоратив этика ва профессионал хулқ,
- в) юқори малакали ходимларни ёллаш муҳимлигига урғу берувчи ходимларни ишга ёллаш таомиллари,
- г) кучли ички назорат,
- д) интизомий чоралар,
- е) ахлоқий хулқнинг муҳимлигини таъкидлайдиган ва ходимлар ахлоқий меъёрларга амал қилишини кутадиган раҳбарият,
- ж) ходимлар иш сифати назорати ва мониторингини ўтказиш сиёсати ва таомиллари,
- з) барча ходимларни сиёсат ва таомиллар, уларнинг ўзгариши билан ўз вақтида таништириш, шунингдек ушбу сиёсат ва таомилларга ўқитишни амалга ошириш,
- и) ходимларга ҳар қандай ахлоқий муаммолар ҳақида жазога тортилишдан қўрқмай олий раҳбариятга хабар қилиш имкон берувчи сиёсат ва таомиллар,
- к) мутахассислар билан маслаҳатлашиш имконияти.

2.1.13. Ташкилотдаги АСФР иштирокчиси, иш берувчи ташкилотдаги бошқа шахсларнинг ғайриахлоқий хулқи ёки ҳаракатлари давом этиши мумкин, деб ҳисобласа, юридик маслаҳатга мурожаат қилиши мумкин.

Диққат! Имкон қадар барча эҳтиёт чоралари кўрилган бўлсаю, лекин хатарни мақбул даражагача туширишга муваффақ бўлинмаган бўлса, ташкилотдаги АСФР иштирокчиси ушбу ташкилотдан бўшаб кетиш ҳақида қарор қабул қилиши мумкин.

2.2. Потенциал (эҳтимолий) ихтилофлар

2.2.1. Ташкилотдаги АСФР иштирокчиси ахлоқнинг асосий тамойилларига амал қилиши керак. Бироқ, шундай вазиятлар бўлиши мумкинки, иш берувчи ташкилотдаги АСФР иштирокчисининг лавозим вазифалари ва ахлоқнинг асосий қоидаларига риоя қилиш бўйича мажбуриятлари тўқнаш келади. Ташкилотдаги АСФР иштирокчиси иш берувчи томонидан ўрнатилган қонуний ва ахлоққа мос мақсадларни қўллаб қувватлаши, шунингдек уларни бажаришга қаратилган қоида ва таомилларга амал қилиши кутилади. Бироқ, агар ўзаро муносабатлар ёки муайян ҳолатлар ахлоқнинг асосий тамойилларига риоя қилинишига таҳдид солса, ташкилотдаги АСФР иштирокчиси зарур эҳтиёт чораларини қўллаш учун I бобда таърифланган концептуал ёндашувни қўллаши шарт.

2.2.2. Ташкилотдаги АСФР иштирокчиси ўз касб вазифаларини бажарганда унга босим ўтказилаётганини сезиши мумкин. Бундай вазият ахлоқнинг асосий тамойилларини бузишга оид бевосита ёки билвосита хатар пайдо бўладиган тарзда ўзини тутиш ёки ҳаракат қилишга мажбур қилиши эҳтимоли мавжуд. Бундай босим очиқдан-очиқ ёки хуфёна бўлиши ва иш берувчи ташкилотдаги лавозим бўйича юқорироқ турган шахс томонидан амалга оширилиши мумкин. Ташкилотдаги АСФР иштирокчиси уни қуйидагиларга мажбурлаш мақсадида амалга оширилаётган босимга дуч келиши мумкин:

- а) қонунлар ёки меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар талабларига зид ҳаракат қилиш,
- б) техник ёки профессионал стандартларга зид ҳаракат қилиш,
- в) даромадлар олишнинг ғайриахлоқий ёки ноқонуний стратегиясига кўмаклашиш,
- г) ёлғон гапириш ёки бошқа йўл билан (шу жумладан индамасдан туриб) бошқа шахсларни адаштириш, хусусан:
 - иш берувчи ташкилот аудиторларини ёки
 - тартибга солувчи (бошқарувчи) органларни,
- д) фактлар, шу жумладан қуйидагиларга нисбатан қилинган баёнотлар аҳамиятли даражада бузиб кўрсатиладиган молиявий ёки номолиявий ҳисоботларни тақдим этиш ёки бошқа йўл билан уларга алоқадор бўлиш:
 - молиявий ҳисоботлар,
 - солиққа тортиш меъёрларига амал қилиш,
 - қонунчилик талабларига риоя этиш,
 - қимматбаҳо қоғозлар айланмаси тартибини йўлга қўядиган органлар томонидан талаб этилаётган ҳисоботлар.

2.2.3. Бундай босим (масалан, шантаж таҳдиди) оқибатида пайдо бўладиган хатарларнинг аҳамиятига баҳо бериш зарур. Агар улар аҳамиятли бўлса, уларни назарда тутиш керак ва зарур бўлганда уларни бартараф этиш ёки мақбул даражагача камайтириш учун эҳтиёт чораларини кўриш лозим. Эҳтиёт чораларининг мисоллари қуйидагилардан иборат:

- а) ташкилотнинг ўзида ёки мустақил мутахассисдан, ёки АСФРдан маслаҳат олиш,
- б) ташкилотда мавжуд низоларни ҳал қилишнинг расмий таомилларини қўллаш.

2.3. Ахборот тайёрлаш ва тақдим этиш

2.3.1. Ташкилотдаги АСФР иштирокчилари кўпинча иш берувчи ташкилот ичкарисида ва/ёки ташқарисида бошқа шахслар томонидан эълон қилиниши ёки фойдаланилиши мумкин бўлган ахборотни таёрлаш ва тақдим этишда иштирок этадилар. Бундай ахборот молиявий ёки бошқарувга оид маълумотлардан иборат бўлиши мумкин. Масалан:

- а) прогнозлар ва бюджетлар,
- б) молиявий ҳисоботлар,
- в) бошқарув масалалари муҳокамаси ва таҳлили,
- г) бухгалтерия (молия) ҳисботлари аудитини ўтказишда аудиторларга тақдим этиладиган раҳбариятнинг аудиторга тақдимнома-хати.

Ташкилотдаги АСФР иштирокчиси бундай ахборотни ҳалол, холис ва касб стандартларига мувофиқ ҳолда тайёрлаши ва тақдим этиши керак.

2.3.2. Ташкилотдаги АСФР иштирокчиси у масъул бўлган ахборот қуйидагича тақдим этилиши учун оқилона қадамлар қўйиши лозим:

- а) ишга оид битимлар, активлар ёки мажбуриятларнинг асл хусусиятини аниқ ва тиниқ таърифлайдиган тарзда;
- б) ахборотни лозим даражада таснифлаган ва ўз вақтида акс эттирадиган тарзда;
- в) барча аҳамиятли жиҳатларга оид фактларни аниқ ва тўлиқ тақдим этадиган тарзда.

2.3.3. Ахлоқнинг асосий тамойилларининг бузилиши хатарлари ташкилотдаги АСФР иштирокчиси турли (ташқи ёки шахсий фойда кўриш имконияти туфайли вужудга келган) ҳолатлар босими остида бўлганда вужудга келиши мумкинки, улар АСФР иштирокчисини нотўғри ахборот тайёрлашда иштирок этишга мажбур қилади.

2.3.4. Ушбу таҳдидларнинг аҳамияти босим манбаи ва ахборотнинг бузилиш даражаси каби омилларга боғлиқ бўлади. Агар хатарлар аҳамиятли деб баҳоланса, эҳтиёт чоралари иш берувчи ташкилот раҳбарлари, Аудит бўйича қўмита, бошқарув ваколатларига эга шахслар ёки АСФР билан маслаҳатлашувларни ўз ичига олади.

2.3.5. Хавфни мақбул даражагача пасайтириш имкони бўлмаганда ташкилотдаги АСФР иштирокчиси адаштирувчи ахборотга боғлиқ бўлишни рад этиши керак.

2.3.6. Ташкилотдаги АСФР иштирокчиси адаштирувчи ахборот билан онгсиз (ғайриихтиёрий) равишда боғлиқ бўлиши мумкин. Бу ҳақида билиб қолгач, ташкилотдаги АСФР иштирокчиси ушбу ахборотга дахли бўлмаслиги учун зарур қадамларни қўйиши лозим. Ушбу ахборотни етказиш зарурати тўғрисида қарор қабул қилаётганда ташкилотдаги АСФР иштирокчиси юридик маслаҳат олиш тўғрисидаги масалани кўриб чиқиши мумкин. Бундан ташқари, АСФР иштирокчиси ишдан бўшаш тўғрисидаги масалани кўриб чиқиши мумкин.

2. 4. Профессional жиҳатдан чуқур билимга эгалик

2.4.1. Профессional жиҳатдан чуқур билимга эгалик ва лозим даражада пухталиikka оид асосий тамойил шуни талаб қиладики, ташкилотдаги АСФР иштирокчиси фақат шундай вазифаларни бажариши керакки, уларни бажариш учун етарли тайёргарлик ва тажрибага эга бўлсин ёки шу тайёргарлик ва тажрибани орттира олсин. Ташкилотдаги АСФР иштирокчиси иш берувчига ўз малакаси ва тажрибаси даражаси тўғрисида атайдан нотўғри маълумот бериши мумкин эмас, шунингдек зарур пайтларда профессионал маслаҳат ёки четдан ёрдам сўрашдан оғринмаслиги лозим.

2.4.2. Ташкилотдаги АСФР иштирокчисига ўз вазифаларини профессионал жиҳатдан чуқур билим ва лозим даражадаги пухталиқ билан бажаришига ҳалал бериши мумкин бўлган ҳолатлар қуйидагилардан иборат:

- а) тегишли вазифаларни лозим даражада бажариш ёки яқунлаш учун вақт етишмаслиги;
- б) вазифаларни лозим даражада бажариш учун тўлиқ бўлмаган, чекланган ёки мос бўлмаган ахборот;
- в) тажриба, таълим ва/ёки маълумот етишмаслиги;
- г) вазифаларни лозим даражада бажариш учун ресурсларнинг мос эмаслиги.

2.4.3. Хатарнинг аҳамияти ташкилотдаги АСФР иштирокчисининг бошқа ходимлар билан ҳамкорлиги даражаси, эгаллаб турган лавозимининг бошқарувдаги поғонаси ва у томондан бажарилаётган ишнинг назорат даражасига боғлиқ бўлади. Агар хатарлар аҳамиятли деб баҳоланса, унда хатарни бартараф этиш ёки уни мақбул даражагача камайтириш чоралари кўрилиши керак. Эҳтиёт чоралари қуйидагилардан иборат:

- а) зарур маслаҳатларни олиш (иш берувчи ташкилот раҳбарлари, мустақил экспертлар, тегишли профессионал ташкилотлар) ёки ўқитиш;
- б) тегишли вазифаларни лозим даражада бажариш учун вақтнинг мавжудлиги;
- в) малакали мутахассислардан ёрдам олиш.

2.4.4. Агар хатарлар батараф этилиши ёки мақбул даражагача пасайтирилиши мумкин бўлмаса, ташкилотдаги АСФР иштирокчилари сабабларни аниқ баён этган ҳолда бундай вазифаларни бажаришдан воз кечиш тўғрисидаги масалани кўриб чиқишлари лозим.

2.5. Молиявий манфаатдорлик

2.5.1. Ташкилотдаги АСФР иштирокчисида молиявий манфаатдорлик бўлиши мумкин ёки у оила аъзолари ёхуд яқин қариндошларнинг молиявий манфаатдорлигидан хабардор бўлиши мумкин. Айрим ҳолларда бу ахлоқнинг асосий тамойилларининг бузилиши хавфига олиб келиши мумкин. Масалан, шахсий манфаатдорлик хавфи, қимматбаҳо қоғозлар курсига таъсир кўрсатувчи ахборотдан молиявий наф олиш мақсадида фойдаланишга сабаб мавжуд бўлса, пайдо бўлиши мумкин.

Ташкилотдаги АСФР иштирокчисининг, унинг оила аъзоси ёки яқин қариндошининг шахсий манфаатдорлиги пайдо бўлиши мумкин бўлган ҳолатларга мисоллар:

- а) иш берувчи ташкилотда бевосита ёки билвосита молиявий манфаатдорлик бор ва ушбу манфаатдорлик даражаси шундайки, ташкилотдаги АСФР иштирокчисининг қарорларига бевосита таъсир қилиши мумкин;
- б) рағбатлантирувчи мукофотнинг фойдага боғлиқлиги. Ташкилотдаги АСФР иштирокчиси томонидан қабул қилинган қарорлар ушбу фойда ўлчамига бевосита таъсир кўрсатиши мумкин;

- в) иш берувчи ташкилотнинг, қиймати ташкилотдаги АСФР иштирокчиси томондан қабул қилинган қарорларга боғлиқ акциялари (опционлари)га бевосита ёки билвосита эгалик қилиш;
- г) иш берувчи ташкилотнинг ковертацияланган ёки яқин вақтда ковертацияланган акциялар вариантлари (опционлар)га бевосита ёки билвосита эгалик қилиш;
- д) иш сифатини ҳисобга олган ҳолда, агар муайян мақсадларга эришилса, иш берувчи ташкилотнинг акциялари вариантлари (опционлари) ёки мукофотларга нисбатан ҳуқуқнинг мавжудлиги.

2.5.2. Хатарлар аҳамиятини баҳолаш учун ташкилотдаги АСФР иштирокчиси молиявий манфаатдорликнинг хусусиятини баҳолаши лозим: бу манфаатдорлик бевоситами, ёки билвоситами. Молиявий манфаатдорликнинг аҳамияти ҳар бир инсон томондан субъектив тарзда, шахсий ҳолатларга боғлиқ ҳолда белгиланади.

Эҳтиёт чораларининг мисоллари қуйидагилардан иборат:

- а) олий раҳбариятни мукофотлашнинг ҳажми ёки шаклини белгиловчи раҳбариятдан мустақил бўлган қўмитанинг сиёсати ва таомиллари;
- б) иш берувчи ташкилотда ички сиёсатга мувофиқ бошқарув ваколатларига эга бўлган шахслар томонидан мавжуд барча манфаатлар ва аҳамиятли акциялар олиш режаларини ошкор этиш;
- в) иш берувчи ташкилот раҳбариятидан барча зарур маслаҳатларни олиш;
- г) АСФРдан зарур маслаҳатлар олиш;
- д) ички ва ташқи назорат таомиллари;
- е) инсайдерлик ахбороти билан потенциал савдо қилишга нисбатан ахлоқий муаммоларни, ҳуқуқий чекловларни ва бошқа тартибга солиш усулларини ўрганиш.

2.5.3. Ташкилотдаги АСФР иштирокчиси унга маълум ахборотдан ғаразли мақсадда фойдаланиши ёки махфий ахборотдан шахсий мақсадларда фойдаланганиши мумкин эмас.

2.6. Мукофот (рағбатлантириш)

2.6.1. Таклифлар олиш

2.6.1.1. Ташкилотдаги АСФР иштирокчиси, унинг оиласи аъзоси ёки яқин қариндошига мукофот тўғрисида таклиф келиб тушиши мумкин. Мукофотлар турли шаклларда бўлиши мумкин, совғалар, меҳмондўстлик, имтиёзлар, номақбул дўстлик ёки содиқликка чақиришлар шулар жумласидан.

2.6.1.2. Бундай таклифлар ахлоқнинг асосий тамойилларининг бузилишига таҳдидни вужудга келтириши мумкин. Бундай таклифларни олганда вазиятга баҳо бериш лозим. Бундай рағбат АСФР иштирокчисини ўз вазифаларини виждонсизлик билан бажаришга ёки номақбул

қарорлар қабул қилишга мажбурлаш мақсадида таклиф қилинган ҳолатда холислик ёки махфийлик тамойилларининг бузилиши хавфи вужудга келади. Агар АСФР иштирокчиси бундай таклифни қабул қилса, шунингдек шантаж хавфи ҳам пайдо бўлади, қайсики бундай қилмишни ошкор этиш ва бу билан АСФР иштирокчиси, унинг оиласи ёки яқин қариндоши обрўсига путур етказиш ниятига асосланади.

2.6.1.3. Ҳар қандай хатарларнинг мавжудлиги ёки аҳамияти таклиф билан боғлиқ ниятлар, таклифнинг хусусияти ва нархига боғлиқ бўлади. Агар оқил ва барча ахборотдан хабардор учинчи шахс таклифни аҳамиятсиз ва ғайриахлоқий хулққа оғдириш мақсадида қилинмаган деб ҳисобласа, унда ташкилотдаги АСФР иштирокчиси ушбу таклиф ишга оид нормал муносабатлар доирасида қилинди ва ахлоқнинг асосий тамойиллари бузилишига оид жиддий хатар йўқ деб ҳисоблаши мумкин.

2.6.1.4. Агар аҳамиятли хатарлар эҳтиёт чораларини қўллаш орқали бартараф этилиши ёки мақбул даражагача пасайтирилиши мумкин бўлмаса, ташкилотдаги АСФР иштирокчиси таклиф этилаётган мукофотни қабул қилмаслиги керак. Хаттоки агар таклиф этилган мукофотни қабул қилишда ахлоқнинг асосий тамойиллари бузилишига оид яққол шошилиш ёки потенциал хавфлар вужудга келмасада, бир қатор ҳолларда шундай таклиф факти туфайли қўшимча эҳтиёт чоралари кўриш лозим. Бунда АСФР иштирокчиси таклиф билан боғлиқ хатарни баҳолаши ва қуйидаги ҳаракатлардан бир ёки бир нечасини амалга ошириш керакми, йўқми-шунини аниқлаши лозим:

- а) бундай таклифлар келиб тушганда раҳбарият ёки бошқа ваколатли шахсларни хабардор қилиш;
- б) таклиф қайси тарафдан келган бўлса, шу тарафга алоқадор учинчи шахсларни хабардор қилиш, масалан, тегишли касаба уюшмаси органи ёки ушбу таклифни илгари сурган шахснинг иш берувчисини. Бунда АСФР иштирокчиси дастлабки юридик маслаҳат зарурлиги масаласини кўриб чиқиши керак;
- в) ўз оиласи аъзоларига ёки яқин қариндошларига бундай хатарлар вужудга келиши мумкинлиги ва эҳтиёт чораларни кўриш лозимлиги ҳақида хабар бериш, башарти вазият, масалан улар эгаллаган лавозимлар, мукофот таклиф этилишига олиб келиши мумкин бўлса;
- г) агар оила аъзолари ёки яқин қариндошлар рақобатчиларнинг ходимлари ёки ташкилотнинг потенциал етказиб берувчилари бўлса, иш берувчи ташкилотнинг олий бўғин раҳбарияти ёки бошқариш вазифаларига эга шахсларини хабардор қилиш.

2.6.2. Ташкилотдаги АСФР иштирокчисидан келиб тушган таклифлар

2.6.2.1. Ташкилотдаги АСФР иштирокчиси ундан мукофот таклифи кутилган ёки уни мукофот таклиф қилишга мажбур қилиш учун босим ўтказилаётган вазиятга тушиб қолиши мумкин. Бундай босимдан мақсад – мулоҳаза юритиш ёки ташкилот ёхуд шахснинг қарор қабул қилиш жараёнига таъсир кўрсатиш ёки махфий ахборот олишдан иборат бўлиши мумкин.

2.6.2.2. Бундай босим:

- а) иш берувчи ташкилот томонидан бўлиши мумкин, масалан ҳамкасб ёки раҳбардан;
- б) ташқаридан, иш берувчи ташкилот учун манфаатли бўлган, лекин АСФР иштирокчиси томонидан ўз вазифаларини бажаришга салбий таъсир кўрсатадиган ҳаракатлар ёки ишга оид қарорлар таклиф қилаётган шахс ёки ташкилот томонидан бўлиши мумкин.

2.6.2.3. Ташкилотдаги АСФР иштирокчиси учинчи шахснинг касб мулоҳазасига таъсир кўрсатиш мақсадида мукофот таклиф этиши мумкин эмас.

III БОБ. Амалиётчи мутахассислар - АСFP иштирокчилари томонидан ахлоқнинг асосий тамойилларига риоя қилишга нисбатан концептуал ёндашувнинг қўлланилиши

Мазкур боб амалиётчи мутахассислар – АСFP иштирокчилари дуч келиши мумкин бўлган ва ахлоқнинг асосий тамойилларини бузиш хавфини вужудга келтириши мумкин бўлган барча ҳолатлар ва ўзаро муносабатларни таърифламайди. Шу муносабат билан амалиётчи мутахассис – АСFP иштирокчиси бундай ҳолатлар ва ўзаро муносабатларни диққат билан таҳлил қилиши керак.

Амалиётчи мутахассис – АСFP иштирокчиси унинг ҳалоллиги, холислиги ва профессионал фаолияти обрўсига салбий таъсир кўрсатувчи ёки кўрсатиши мумкин бўлган ва натижада ахлоқнинг асосий тамойилларига мос бўлмаган ҳаракатларда қатнашмаслиги керак.

3.1. Хатарлар ва эҳтиёт чоралари

3.1.1. 3.1.2.–3.1.12. бандларда амалиётчи мутахассислар – АСFP иштирокчилари томонидан хизмат кўрсатишда ахлоқнинг асосий тамойилларига нисбатан хатарлар пайдо бўлиши мумкин бўлган ҳолатларга мисоллар ва ушбу хатарларни бартараф этиш ёки уларни мақбул даражагача камайтириш учун мазкур ҳолатларда қўллаш мумкин бўлган ва 1.3. бандда берилган эҳтиёт чоралари келтирилган.

3.1.2. Шахсий манфаатдорлик хавфи пайдо бўлиши мумкин бўлган ҳолатларга мисоллар қуйидагича, хусусан:

- а) топшириқ бажараётган гуруҳ иштирокчисидан,
 - хизматлар буюртмачисига нисбатан молиявий манфаатдорлик,
 - хизматлар буюртмачисига нисбатан яқин ишбилармон алоқалар,
 - хизматлар буюртмачисининг ходимига айланиш учун реал имконият;
- б) топшириқни бажараётган ташкилотда,
 - хизматларнинг бир буюртмачисидан олинадиган мукофотнинг умумий ўлчамига ҳаддан ташқари қарамлик,
 - хизматларнинг аҳамиятли буюртмачисини йўқотиш мумкинлигидан хавотир олиш;
- в) хизматлар буюртмачиси билан тузилган шартномада кўзда тутилган, топшириқни бажариш натижасига боғлиқ бўлган шартли мукофот;
- ж) амалиётчи мутахассис- АСFP иштирокчиси ишлаётган ташкилот ходими томонидан аввал кўрсатилган хизматлар натижаларини баҳолашда жиддий хатонинг аниқланиши.

3.1.3. Ўзини ўзи назорат қилиш хавфи пайдо бўлиши мумкин бўлган ҳолатларга мисоллар қуйидагича, хусусан:

- а) ташкилот томонидан шу ташкилотнинг ўзи ишлаб чиққан ёки жорий этган молиявий тизимларнинг фаолияти самарадорлиги ҳақида хулоса чиқарилиши;
- б) топшириқ бажараётган гуруҳ таркибида:
 - ҳозир ёки яқин ўтмишда хизматларнинг ушбу буюртмачисининг раҳбари ёки мансабдор шахси бўлган иштирокчининг бўлиши;
 - хизматлар буюртмачисида топшириқ предметиға бевосита ва аҳамиятли таъсир кўрсатиши мумкин бўлган лавозимда ишлаётган ёки яқин ўтмишда ишлаган ходимнинг бўлиши.

3.1.4. Тарафкашлик хатарига олиб келиши мумкин бўлган ҳолатларга мисоллар қуйидагича, хусусан:

- а) ташкилот томонидан хизматлар буюртмачисининг акцияларини илгари суриш,
- б) амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси томонидан учинчи томон билан муҳокама ёки низода хизматлар буюртмачисининг манфаатлари ҳимоя қилиниши.

3.1.5. Яқин танишлик хавфи вужудга келиши мумкин бўлган ҳолатларга мисоллар қуйидагича, хусусан:

- а) топшириқни бажараётган гуруҳ иштирокчисининг яқин қариндошлари ёки оила аъзолари: хизматлар буюртмачисининг раҳбари ёки бошқа мансабдор шахси бўлиб турибди ёки яқинда бўлган; хизматлар буюртмачисининг топшириқ предметиға бевосита аҳамиятли таъсир кўрсатиш имконини берувчи лавозимини эгаллаб турибди ёки яқинда эгаллаб турганди;
- б) хизматлар буюртмачисидан совғалар ёки алоҳида эътибор белгиларини қабул қилиб олиш, уларнинг қиймати аҳамиятсиз бўлган ҳолатлар бундан мустасно;
- в) хизматлар буюртмачиси ва ташкилотнинг катта ходимлари ўртасидаги узоқ муддатли ишбилармонлик алоқалари.

3.1.6. Шантаж хатарлари пайдо бўлиши мумкин бўлган ҳолатларга мисоллар қуйидагилар, хусусан:

- а) ташкилотнинг хизматлар буюртмачиси учун топшириқни бажаришдан четлаштириш хавфи;
- б) хизматлар буюртмачисининг ташкилот билан топшириқни бажаришга шартнома тузишни рад этиши, агар ташкилот хўжалик ҳаётининг муайян фактини ҳисобга олиш усулини маъқулламаса;
- в) хизматлар буюртмачисининг ташкилотга қарши суд даъвосини қўзғаш хавфи;

- г) хизматлар буюртмачиси томондан мукофотни камайтириш учун бажарилаётган ишлар ҳажмини асоссиз пасайтириш мақсадида ташкилотга босим ўтказиш;
- д) амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчисига уни хизматлар буюртмачиси ходимининг муайян масаладаги фикрига ушбу ходим бундай масалаларни ҳал қилишда кўпроқ тажрибаси борлиги учунгина рози бўлишга мажбур қилиш мақсадида босим ўтказиш;
- е) амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчисининг хизмат пиллапоясидан ўсишининг хизматлар буюртмачисининг бухгалтерия ҳисоби усулларига нотўғри ёндашувига розилигига боғлиқлиги.

3.1.7. Амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси мақбул даражадан ошадиган хатарларни қандай қилиб энг яхши усул билан олдини олиш учун ўз мулоҳазаларига таяниши керак. Бунини хатарни бартараф этиш ёки мақбул даражагача камайтириш учун чоралар кўриш, ёки топшириқни бажаришни тўхтатиш ёки бундай топшириқдан уни қабул қилиш босқичида воз кечиш йўли билан амалга ошириш мумкин.

3.1.8. Иш муҳити билан асосланган эҳтиёт чоралари аниқ ҳолатларга қараб фарқланади. Улар умумий фирма ичидаги эҳтиёт чоралари ва аниқ топшириққа оид эҳтиёт чораларидан иборат.

3.1.9. Фирма ичидаги умумий эҳтиёт чоралари қуйидагилардан иборат бўлиши мумкин:

- а) ташкилотга раҳбарликнинг асосий ахлоқ тамойилларига амал қилиш муҳимлиги таъкидланадиган услуби;
- б) топшириқларни бажариш сифати мониторингини амалга ошириш қоидалари ва тартиб-таомиллари;
- в) ахлоқнинг асосий тамойиллари бузилишини аниқлаш, уларнинг аҳамиятини баҳолаш ва уларни бартараф этиш ёки мақбул даражагача пасайтириш учун эҳтиёт чораларини кўриш заруратини кўзда тутувчи, ҳужжат билан мустаҳкамланган қоидалар. Лозим даражадаги эҳтиёт чоралари кўрилиши мумкин бўлмаган ёки улар умуман мавжуд бўлмаган вазиятларда топшириқни бажаришни тўхтатиш ёки бундай топшириқдан уни қабул қилиш босқичида воз кечиш тавсия этилади;
- г) ахлоқнинг асосий тамойилларига амал қилишни талаб этадиган, ҳужжат билан мустаҳкамланган ички тартиб ва таомиллар.
- д) топшириқни бажараётган ташкилот ёки гуруҳ иштирокчилари ва хизматлар буюртмачилари ўртасидаги манфаатлар ва ўзаро муносабатларни аниқ белгилаш имконини берувчи қоида ва тартиблар;
- е) ташкилот даромадларининг хизматларнинг битта буюртмачисидан келиб тушишига боғлиқликни назорат қилиш қоида ва тартибларини ўрнатиш ҳамда зарурат бўлганда бундай боғлиқликни қисқартириш;

- ж) топшириқни бажараётган гуруҳ иштирокчилари бўлмаган шахсларга топшириқнинг натижаларига номақбул таъсир кўрсатишни тақиқловчи қоида ва тартиб таомиллар;
- з) топшириқларнинг барча раҳбарлари ва профессионал ходимларни ташкилотнинг қоида ва тартиб-таомиллари, улардаги ўзгаришлар ҳақида вақтида хабардор этиш ва ушбу қоида ва тартиб-таомилларга лозим даражада ўқитишни ташкил қилиш;
- и) ички сифат назорати тизимининг лозим даражада ишлаши учун масъул шахсни ташкилот раҳбарлари орасидан тайинлаб қўйиш;
- к) ташкилотнинг барча раҳбарлари ва ходимларини хизматларнинг барча буюртмачилари ва улар билан боғлиқ томонлар ҳақида хабардор қилиш ва уларга нисбатан барча раҳбарлар ва ходимлар мустақилликка амал қилишлари лозимлигини ўқитиш;
- л) ташкилотнинг қоида ва тартиб таомилларига риоя қилишни рағбатлантирувчи интизомий механизм;
- м) ходимларни ташкилот раҳбариятига ахлоқнинг асосий тамойилларига амал қилиш билан боғлиқ ҳар қандай муаммолар ҳақида хабар беришга рағбатлантирувчи ва уларга шундай ваколат берувчи расмий эълон қилинган қоида ва тартиб-таомиллар.

3.1.10. Муайян топшириққа оид тегишли эҳтиёт чоралари қуйидагилардан иборат бўлиши мумкин:

- а) бажарилган ишни текширишга топшириқни бажаришда иштирок этмаган бошқа ходимни жалб қилиш ёки зарур маслаҳат олиш учун унга мурожаат этиш;
- б) мустақил учинчи томондан маслаҳатлар олиш, хизматлар буюртмачиси директорлар кенгашининг манфаатдор бўлмаган иштирокчилари, АСFP, тартибга солувчи орган ёки бошқа ходимлар шулар жумласидан;
- в) мулкдор вакили ва/ёки хизматлар буюртмачисининг раҳбарияти билан ахлоққа оид масалаларни муҳокама қилиш;
- г) мулкдор вакиллари ва/ёки хизматлар буюртмачиси раҳбариятига кўрсатилаётган хизматлар хусусияти ва улар учун мукофот ўлчамини ошкор этиш;
- д) топшириқнинг бир қисмини бажариш ёки қайта бажариш учун бошқа ташкилотни жалб этиш.

3.1.11. Топшириқ хусусиятига қараб амалиётчи мутахассис – АСFP иштирокчиси шунингдек хизматлар буюртмачиси томонидан қўлланиладиган эҳтиёт чораларига таяниши мумкин. Бироқ, ахлоқнинг асосий тамойилларини мақбул даражагача тушириш учун фақатгина шундай чораларга ишониб қолиш мумкин эмас.

3.1.12. Хизматлар буюртмачисининг тизимлари ва тартиб-таомилларига киритилган эҳтиёт чоралари қуйидагилардан иборат бўлиши мумкин:

- а) ташкилотнинг тошириқни бажариш учун тайинланишини, хизматлар буюртмачиси раҳбариятига кирмайдиган шахслар томонидан тасдиқланиши ёки маъқулланиши;
- б) хизматлар буюртмачисининг қўл остида бошқарувга оид қарорларни қабул қилиш учун тажриба ва ваколатларга эга бўлган чуқур билимли ходимларнинг мавжудлиги;
- в) хизматлар буюртмачисидан топшириқларни бажариш учун керакли ташкилотни холис танлашни таъминловчи ички тартиб-таомилларнинг мавжудлиги;
- г) хизматлар буюртмачисидан хизматлар кўрсатиш жараёни устидан лозим даражадаги назорат ва тақдим этилаётган хизматлар тўғрисида ахборот беришни таъминлайдиган корпоратив хулқ (бошқарув) тузилмасининг мавжудлиги.

3.2. Профессионал хизматлар кўрсатиш тўғрисида шартнома тузиш

3.2.1. Хизматлар буюртмачиси билан муносабатларнинг мақбуллиги

3.2.1.1. Хизматларининг янги буюртмачиси билан муносабатлар ўрнатишдан аввал, амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси хизматларнинг ушбу буюртмачисини танлаш ахлоқнинг асосий тамойилларини бузиш хатарларининг вужудга келишига олиб келиши мумкинми, йўқми, деган масалани кўриб чиқиши лозим. Ҳалоллик ёки профессионал хулққа нисбатан потенциал (эҳтимолий) хавф, масалан, хизматлар буюртмачисига (унинг мулкдорлари, раҳбарияти ёки фаолиятига) тегишли вазиятлар муносабати билан пайдо бўлиши мумкин, қайсики, агар ошкор бўлганда, асосий тамойилларга риоя қилишни хатар остига қўйган бўларди. Улар сирасига, масалан, хизматлар буюртмачисининг ноқонуний фаолиятдаги иштироки билан боғлиқ (жинойй йўл билан қўлган қиритилган ноқонуний даромадларни қонунийлаштириш каби) вазиятлар, виждонсизлик, бухгалтерия (молия) ҳисоботларини тузишнинг шубҳали амалиёти киради.

3.2.1.2. Амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси ахлоқ асосий тамойилларининг бузилишига оид ҳар қандай хатарларнинг аҳамиятини баҳолаши шарт ва заруратга қараб уларни бартараф этиш ёки мақбул даражагача пасайтириш учун эҳтиёт чораларини кўриши керак. Бундай эҳтиёт чоралари қуйидагича бўлиши мумкин:

- а) хизматлар буюртмачисининг фаолиятини тушуниш; хизматлар буюртмачисининг маъмурий ва тижорий фаолияти учун масъул мулкдорлар, раҳбарлар ва шахслар тўғрисида ахборот олиш;
- б) хизматлар буюртмачисидан низоли вазиятларни бартараф этиш бўйича кафолатланган ваъдалар олиш, масалан, корпоратив бошқарувни ёки ички назорат тизимини такомиллаштириш орқали.

3.2.1.3. Хатарлар тегишли эҳтиёт чораларини кўриш орқали мақбул даражага туширилиши мумкин бўлмаган тақдирда, амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси хизматлар буюртмачиси билан муносабатларга киришишдан воз кечиши керак.

3.2.1.4. Амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчисига хизматлар буюртмачиси билан ўзаро муносабатларнинг мақбул эканлиги тўғрисидаги қарорини даврий равишда қайта кўриб чиқиш мақсадга мувофиқ.

3.2.2. *Топшириқнинг мақбуллиги*

3.2.2.1. Профессионал жиҳатдан чуқур билимга эгалик ва лозим даражада пухталиқ тамойили амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчисининг зиммасига фақат унинг билим даражасига мос хизматларни тақдим этиш масъулиятини юклайди.

3.2.2.2. Амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси ахлоқнинг асосий тамойилларининг бузилишига оид ҳар қандай хатарларнинг аҳамиятига баҳо бериши керак ва зарурат бўлганда эҳтиёт чораларини кўриши керак. Бундай чоралар қуйидагича бўлиши мумкин:

- а) хизматлар буюртмачисининг фаолияти хусусиятини, у томондан амалга оширилаётган операцияларнинг мураккаблигини, топшириқнинг аниқ талабларини, бажарилиши керак бўлган ишнинг мақсади, хусусияти ва ҳажмини тўғри тушуниш;
- б) иқтисодий фаолиятнинг тегишли соҳаси ёки топшириқ предметини билиш;
- в) тегишли юридик талаблар ёки бухгалтерия (молия) ҳисоботларини тузишга нисбатан талаблар доирасида тажрибанинг мавжудлиги ;
- г) зарур малакага эга ходимларнинг етарли сонини жалб этиш;
- д) зарурат бўлганда экспертлар ишидан фойдаланиш;
- е) топшириқни бажаришнинг реал муддати тўғрисидаги келишув;
- ж) аниқ топшириқ фақат агар у малакали бажарила олинсагина қабул қилинишини оқилона чегараларда кафолатлаши мумкин бўлган сифат назоратининг қоидалари ва тартиб-таомилларига риоя қилиш.

3.2.2.3. Ишга экспертнинг жалб қилинишида қуйидаги омилларни кўриб чиқиш лозим: экспертнинг обрўси, унинг тажрибаси, тасарруфида мавжуд ресурслари ва тегишли профессионал ва ахлоқий қоида ёки стандартлар. Бундай ахборотни ушбу эксперт билан амалга оширилган аввалги иш натижасидан ёки учинчи шахслардан олиш мумкин.

3.2.3. Топшириқнинг амалдаги ижрочисини алмаштириш

3.2.3.1. Топшириқнинг амалдаги ижрочисининг ўрнига алмаштириш таклиф этилаётган ёки ўз номзодини ҳозирда бошқа ижрочи томонидан бажарилаётган топшириқ ижроси учун илгари сурмоқчи бўлган амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси унга ушбу топшириқни бажаришга имкон бермайдиган бирор-бир (профессионал ёки ахлоқий) сабаблар бор-йўқлигини аниқлаши лозим. Амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси унга топшириқни қабул қилиш имконини бермайдиган сабабларни аниқламай туриб топшириқни бажариш тўғрисидаги битимни тузадиган ҳолатлар бунга мисол бўла олади.

3.2.3.2. Ахлоқнинг асосий тамойиллари бузилиши хатарларининг аҳамиятига баҳо беришда амалдаги ижрочи билан унинг алмаштирилишини талаб қилувчи факт ва ҳолатларни аниқлаш учун бевосита алоқага чиқиш талаб этилиши мумкин. Масалан, тахмин қилинаётган алмаштиришнинг ҳаммага аён бўлган сабаблари барча фактларни тўлиқ акс эттирмаслиги мумкин, балки хизматлар буюртмачисининг амалдаги ижрочи билан келишмовчилигининг оқибати бўлиши мумкин.

3.2.3.3. Ахлоқнинг асосий тамойиллари бузилишига оид ҳар қандай хатарларни бартараф этиш ёки уларни мақбул даражагача пасайтириш чоралари қуйидагилардан иборат бўлиши мумкин:

- а) амалдаги ижрочини алмаштириш масаласини хизматларнинг потенциал буюртмачиси билан муҳокама қилишда амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси, топшириқни рад этиш учун профессионал ёки бошқа сабаблар бор-йўқлигини аниқлаш учун топшириқнинг амалдаги ижрочиси билан алоқага чиқиш заруратини кўрсатиши керак;
- б) амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчисининг топшириқни амалдаги ижрочисига, унинг фикрича, топшириқни қабул қилиш масаласи ҳал қилингунча эҳтимолий ижрочи билиши керак бўлган, унга маълум барча факт ва ҳолатлар тўғрисидаги маълумотларни тақдим этиш илтимоси билан қилган мурожаати;
- в) бошқа манбалардан зарур маълумотларни олиш.

Агар хатарлар эҳтиёт чоралари кўрилиши орқали бартараф этилиши ёки мақбул даражагача туширилиши мумкин бўлмаса, амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси топшириқни бажаришдан бош тортиши керак.

3.2.3.4. Амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси амалдаги ижрочи томонидан бажарилаётган ишни тўлдирувчи ёки у билан бирга амалга оширилувчи ишни бажариш тўғрисида таклиф олиши мумкин. Бундай вазиятда профессионал жиҳатдан чуқур билимга эгалик тамойилининг бузилиш хавфи пайдо бўлиши мумкин, масалан, ахборот етишмаслиги ёки тўлиқ эмаслиги оқибатида. Бундай вазиятда эҳтиёт чораси амалдаги ижрочини таклиф этилган иш ҳақида огоҳлантиришдан иборат. Бу ўз навбатида амалдаги ижрочига ишни лозим даражада бажариш учун зарур ахборотни тақдим этиш имконини беради.

3.2.3.5. Амалдаги ижрочи махфийликка амал қилиши шарт. Амалдаги ижрочи хизматлар буюртмачисининг ишлари ҳолатини тахминий ижрочи билан муҳокама қила олиши ёки муҳокама қилиши шартлиги даражаси топшириқнинг хусусияти, шунингдек қўйидагиларга боғлиқ:

- а) хизматлар буюртмачисининг бундай муҳокамага рухсати,
- б) бундай мулоқотга ва ахборотни ошкор этишга оид юридик ёки ахлоқий талабларга.

3.2.3.6. Амалдаги ижрочи билан муҳокамани бошлаш учун амалиётчи мутахассис – АСFP иштирокчиси хизматлар буюртмачисининг, одатда ёзма шаклда бўладиган рухсатини олиши керак. Амалдаги ижрочи тақдим этаётган ахборот ҳалол ва аниқ бўлиши керак.

3.2.3.7. Амалдаги ижрочи билан алоқага чиқиш мумкин бўлмаса, унда амалиётчи мутахассис – АСFP иштирокчиси эҳтимолий хатарлар тўғрисида бошқа воситалар орқали ахборот олишга ҳаракат қилиши лозим. Масалан, учинчи томонларга сўровлар юбориш йўли билан ёки хизматлар буюртмачисининг раҳбарлари ёки мулкдорининг вакиллари тўғрисида маълумот олиш орқали.

3.3. Манфаатлар тўқнашуви

3.3.1. Амалиётчи мутахассис – АСFP иштирокчиси манфаатлар тўқнашуви пайдо бўлиши мумкин бўлган ҳолатларни аниқлаш учун оқилона қадамлар қўйиши керак. Масалан, амалиётчи мутахассис – АСFP иштирокчиси хизматлар буюртмачисининг асосий рақобатчиси билан биргаликдаги бизнес ёки шунга ўхшаш фаолиятда қатнашаётган бўлса, холислик тамойилининг бузилиши хавфи пайдо бўлиши мумкин. Холислик ёки махфийлик тамойилининг бузилиши хавфи, шунингдек, амалиётчи мутахассис – АСFP иштирокчиси манфатлари тўқнашган ёки хизматлар предметига оид бахсга жалб этилган буюртмачиларга хизмат кўрсатганда ҳам вужудга келиши мумкин.

3.3.2. Манфаатлар тўқнашувини бартараф этиш учун эҳтиёт чоралари одатда қўйидагилардан иборат:

- а) хизматлар буюртмачисини манфаатлар тўқнашувига олиб келиши мумкин бўлган ишга оид манфатлар ёки фаолият ҳақида огоҳлантириш ва хизматлар буюртмачисининг бундай ҳолатларда ҳаракат қилишга розилигини олиш;
- б) амалиётчи мутахассис – АСFP иштирокчиси икки ёки ундан кўп тарафга ушбу томонларнинг манфаатлари тўқнашувини келтириб чиқарадиган предметга оид хизматларни кўрсатаётганлиги ҳақида барча тегишли томонларни хабардор этиш ва ушбу тарафлар барчасининг бундай ҳаракатларни давом эттиришга розилигини олиш;

- в) хизматлар буюртмачисини амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси сўралаётган хизматларни кўрсатишда кўпгина хизматлар буюртмачилари учун (масалан, бозорнинг муайян секторида ёки топшириқларнинг муайян тури бўйича) ишлаши ҳақида огоҳлантириш ва бундай ҳолатдаги ҳаракатларга розиликларини олиш.

3.3.3. Амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси шунингдек қўйидаги эҳтиёт чораларининг бир ёки бир нечасини қўллаш лозимми йўқми – аниқлаши керак:

- а) топшириқларни бажариш учун масъул мустақил гуруҳларни тайинлаш;
- б) ахборотдан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи таомиллар (масалан, гуруҳларнинг алоҳида жойлашуви, ахборот маълумотларининг махфий ва хавфсиз сақланиши);
- в) гуруҳлар иштирокчилари учун хавфсизлик ва махфийлик масалалари бўйича аниқ йўриқномалар;
- г) ташкилот раҳбарлари ва ходимлари томонидан имзоланган махфийлик қоидаларига амал қилиш тўғрисидаги ёзма келишувлардан фойдаланиш;
- д) ташкилотнинг шу каби топшириқларда банд бўлмаган катта ходимлари кучлари билан эҳтиёт чоралари текширувини мунтазам ўтказиш.

3.3.4. Агар манфаатлар тўқнашуви ахлоқнинг бир ёки бир нечта тамойиллари бузилишининг хатарини келтириб чиқарса (масалан, холислик, махфийлик, профессионал хулқ) ва уларни эҳтиёт чоралари ёрдамида бартараф этиш ёки мақбул даражагача пасайтириш мумкин бўлмаса, унда амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси бундай тошириқни қабул қилиш мумкин эмаслиги ёки битта ёки бир нечта тўқнашувчи топшириқлардан бирини бажаришни тўхтатиш тўғрисидаги масалани ҳал қилиши керак.

3.3.5. Агар амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси хизматлар буюртмачисининг учинчи томон учун манфаатлар тўқнашувини келтириб чиқараётган ёки келтириб чиқариши мумкин бўлган предмет устида ишлашга розилигини сўраган бўлса ва бундай розилик олинмаса, унда амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси томонлардан бири учун ушбу предмет устида ишни давом эттиришни рад этиши керак.

3.4. Иккинчи фикр

3.4.1. Амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчисига унинг хизматлари буюртмачиси бўлмаган ташкилотнинг бухгалтерия ҳисоби, бухгалтерия (молия) ҳисоботлари стандартларини ёки бошқа қоида ёхуд андозаларни қўллаш бўйича, ёки ушбу ташкилотнинг муайян ҳисоб ёзувларига нисбатан иккинчи фикр билдириш (ёки ушбу ташкилот номидан фикр билдириш) илтимоси билан мурожаат қилинадиган вазиятлар ахлоқнинг асосий тамойилларининг бузилиши хавфига олиб келиши мумкин. Масалан, профессионал жиҳатдан

кучли билимга эгалик ва лозим даражадаги пухталиқ тамойилининг бузилиши хатари, агар иккинчи фикр амалдаги ижрочига маълум бўлган худди ўша фактларга асосланмаган бўлса ёки у номуносиб исботларга асосланган бўлса, пайдо бўлиши мумкин. Бундай хатарнинг мавжудлиги ва аҳамияти профессионал мулоҳазани билдириш пайтида ўринли бўлган ҳолатлар ва бошқа барча аён фактлар ҳамда тахминларга боғлиқ бўлади.

3.4.2. Амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси ахлоқнинг асосий тамойиллари бузилишига оид хатарларнинг аҳамиятини баҳолаши лозим ва зарурат бўлганда уларни бартараф этиш ёки мақбул даражага тушириш учун эҳтиёт чораларини кўриши лозим. Бундай эҳтиёт чоралари қуйидагича бўлиши мумкин:

- а) амалдаги ижрочи билан мулоқотга киришиш учун хизматлар буюртмачисига мурожаат қилиш;
- б) хизматлар буюртмачисини фикр билдириш билан боғлиқ барча чекловлар ҳақида хабардор қилиш;
- в) амалдаги ижрочига билдирилган фикр баён этилган ҳужжат нусхасини тақдим этиш.

3.4.3. Кўрсатилган фикрни сўраётган хизматлар буюртмачиси амалдаги ижрочи билан мулоқот қилишга рухсат бермаётган бўлса, амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси барча ҳолатларни чамалаб кўриб, унинг учун сўралаётган фикрни тақдим этиш ўринлими, йўқми – ҳал қилиши лозим.

3.5. Мукофотлар

3.5.1. Профессионал хизматлар тўғрисидаги музокараларни ўтказганда амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси унинг хизматларига мос деб ҳисоблаган исталган мукофотни ўрнатиши мумкин. Амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси томонидан бошқа потенциал ижрочи сўраган мукофотдан камроқ мукофот белгиланиши ўз-ўзидан ғайриахлоқий ҳаракат деб ҳисобланмайди. Бироқ, бундай вазият ахлоқнинг асосий тамойиллари бузилиши хавфига олиб келиши мумкин. Масалан, агар белгиланган мукофотнинг ўлчами шунчалик кичик бўлсаки, топшириқни профессионал стандартларга мувофиқ бажаришга йўл қўймаса, унда пайдо бўлган шахсий манфаатдорлик хавфи профессионал жиҳатдан чуқур билимга эгалик тамойилининг бузилишига олиб келиши мумкин.

3.5.2. Бирор-бир хатарларнинг пайдо бўлиши факти ва аҳамияти белгиланган мукофот ўлчами ва у алоқадор бўлган хизматлар тури каби омилларга боғлиқ. Ушбу хатарларни ҳисобга олган ҳолда уларни бартараф этиш учун эҳтиёт чораларини назарда тутиш ва зарур бўлганда қўллаш лозим. Бундай эҳтиёт чоралари қуйидагича бўлиши мумкин:

- а) хизматлар буюртмачисини топшириқни бажариш шартлари, хусусан, иш ҳақини ва кўрсатилаётган хизматлар ҳажмини ҳисоблаш услубиёти билан таништириш;

б) малакали ходимларни топшириқни бажариш учун тайинлаш ва топшириқ шартларига мос вақт ажратиш.

3.5.3. Шартли мукофотлар холислик тамойилига қарши йўналган шахсий манфаатдорлик хавфи пайдо бўлишига олиб келиши мумкин. Ушбу хатарнинг пайдо бўлиши факти қуйидаги каби омилларга боғлиқ:

- а) топшириқ хусусияти,
- б) эҳтимолий мукофот ўлчамининг ўзгариш чегаралари,
- в) мукофотни ҳисоблаш услубиёти,
- г) топшириқнинг яқунлари ёки натижаси мустақил учинчи шахс томонидан баҳоланишининг эҳтимоли.

3.5.4. Эҳтиёт чоралари қуйидагилар бўлиши мумкин:

- а) хизматлар буюртмачиси билан аввалдан ёзма шаклда тузилган мукофотни ҳисоблаш услубиёти тўғрисидаги келишув;
- б) ахборотнинг тахминий фойдаланувчиларига амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси томонидан бажарилаётган ишнинг мазмунини, мукофотни ҳисоблаш услубиётини ошкор қилиш;
- в) сифат назорати қоидалари ва тамойиллари;
- г) амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси томонидан бажарилган иш натижаларининг мустақил учинчи шахс томонидан баҳоланиши.

3.5.5. Амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси воситачилик учун тижорий мукофот ёки унинг хизматлар буюртмачиси билан ишлаганига боғлиқ комиссия мукофот олиши мумкин. Масалан, агар амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси аниқ сўралаётган хизматларни тақдим эта олмаса, у ўзининг хизматлар буюртмачисини бошқа ижрочи ёки экспертга йўллагани учун ҳақ олиши мумкин.

3.5.6. Амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси шунингдек учинчи томондан буюртмачига ушбу учинчи томоннинг товари ёки хизматини илгари сурганлиги учун воситачилик мукофотини олиши мумкин (масалан, дастурий таъминот тарқатувчисидан мукофот). Бундай ҳақ ёки воситачилик мукофотининг қабул қилиниши холислик тамойили ва касбга оид чуқур билимларга эгалик ва лозим даражада пухталиқ тамойилларига қарши йўналтирилган шахсий манфаатга оид хатарларнинг пайдо бўлишига олиб келиши мумкин.

3.5.7. Амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчисининг ўзи ҳозирги пайтда буюртмачи томонидан сўралаётган хизматларни кўрсатмаётган бошқа ижрочининг буюртмачиси бўлиб турган хизматлар буюртмачисини қўлга киритиш учун мукофот тўлаши мумкин. Бундай мукофотнинг тўланиши холислик тамойили ва касбга оид чуқур билимга эгалик ва лозим даражада пухталиқ тамойилларига қарши йўналтирилган шахсий манфаатга оид хатарларнинг пайдо бўлишига олиб келиши мумкин.

3.5.8. Эҳтиёт чоралари қуйидагилардан иборат бўлиши мумкин:

- а) хизматлар буюртмачисига бошқа ижрочига унга берилган иш учун воситачилик мукофотини тўлаш бўйича ҳар қандай келишувларни ошкор этиш;
- б) хизматлар буюртмачисига ушбу хизматлар буюртмачиси ишини бошқа ижрочига бериш учун воситачилик мукофотини олиш тўғрисидаги ҳар қандай келишувларни ошкор этиш;
- в) амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси томонидан хизматлар буюртмачисига учинчи томоннинг товарлари ёки хизматларини сотиш билан боғлиқ воситачилик хизматларини кўрсатишга хизматлар буюртмачисининг аввалдан розилигини олиш.

3.6. Реклама ва профессионал хизматлар таклифи

3.6.1. Амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси ўз хизматларини кўрсатишга янги буюртмаларни реклама ва бозорда ишлашнинг бошқа усуллари билан қидирганда ахлоқнинг асосий тамойилларининг бузилишига оид хатарлар юзага келиши мумкин. Масалан, агар хизматлар, профессионал ютуқлар ва маҳсулотларни таклиф этиш профессионал хулқ тамойилларига мос бўлмаган усуллар ёрдамида олиб борилса, ушбу тамойилга амал қилишга нисбатан шахсий манфаатдорлик хатари пайдо бўлади.

3.6.2. Ўз хизматларини таклиф этиш ва бозорда илгари суришда амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси ҳалол, ростгўй бўлиши керак, касбни обрўсизлантирмаслиги керак ва:

- а) у тақдим этиши мумкин бўлган хизматлар, унинг малакаси ёки орттирган тажрибаси даражасини ошириб кўрсатувчи баёнотлар қилиши мумкин эмас;
- б) ўз ҳамкасбларининг иши ҳақида менсимасдан фикр билдириши ёки ўз ишини улар иши билан асосиз таққослаши мумкин эмас.

3.7. Совғалар ва эътибор белгилари

3.7.1. Хизматлар буюртмачиси совғалар таклиф этиши ва амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси ёки у билан яқин қариндош шахсларга совғалар ва эътибор белгиларини таклиф этиши мумкин. Бундай таклиф ахлоқнинг асосий тамойилларининг бузилишига олиб келиши эҳтимоли мавжуд. Масалан, холислик тамойилининг бузилиши хизматлар буюртмачисидан совға олинганлигида шахсий манфатдорлик натижасида содир бўлиши мумкин. Агар бундай совға таклифининг ўзи оммавий тарзда қилинган бўлса, унда шантаж хавфи пайдо бўлиши мумкин.

3.7.2. Ҳар қандай хатарларнинг мавжудлиги ва аҳамияти таклифнинг хусусияти, қадр ва ундовчи сабабига боғлиқ. Агар оқил ва яхши хабардор бегона шахс, аниқ факт ва ҳолатларни чамалаб, бундай совғалар ёки эътибор белгиларини жуда аҳамиятсиз деб тан

олса, унда амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси ахлоқнинг асосий тамойилларининг бузилиши хатарлари мақбул даражадан ошмайди, деб ҳисоблаши мумкин.

3.7.3. Агар эҳтиёткорлик чораларининг кўрилиши таҳдидни бартараф этмаса ёки уни мақбул даржагача туширмаса, унда амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси унга таклиф этилган совға ёки эътибор белгисини қабул қилмаслиги керак.

3.8. Хизматлар буюртмачиси активларининг сақлашга қабул қилиниши

3.8.1. Амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси хизматлар буюртмачисининг пул маблағлари ва бошқа активларини сақлашга қабул қилмаслиги лозим, қонун ҳужжатларида рухсат этилган ҳолатлар бундан мустасно.

3.8.2. Хизматлар буюртмачисининг активларини сақлашга қабул қилиш ахлоқнинг асосий тамойиллари бузилишининг хавфини келтириб чиқаради (масалан, профессионал хулқ ёки холисликка риоя қилишга қарши йўналтирилган шахсий манфаатдорлик хавфи пайдо бўлади). Бошқа шахсларга тегишли активлар ишониб топширилган амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси, қўйидагиларга мажбур:

- а) бундай активларни ўз активлари ёки ўз ташкилоти активларидан алоҳида сақлашга;
- б) бундай активларни фақат улар нимага мўлжалланган бўлса, шу мақсадда фойдаланишга;
- в) бундай активлар учун ушбу ахборотни олиш ҳуқуқига эга ҳар қандай шахс олдида ҳисобот беришга тайёр бўлишга;
- г) бундай активларни сақлаш ва ҳисобга олишга оид меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларнинг барча талабларига амал қилишга.

3.8.3. Хизматлар буюртмачисининг активларини сақлашга қабул қилишни ҳам ўз ичига оладиган топшириқни қабул қилиш масаласини ҳал қилишда амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчисининг мажбурий таомилларидан бири қўйидагилардан иборат бўлиши керак:

- а) бундай активларнинг келиб чиқиш манбаларига оид ахборот олиш,
- б) бундай сақлаш натижасида пайдо бўладиган, меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар билан юклатиладиган мажбуриятларни кўриб чиқиш.

Масалан, агар активлар ноқонуний фаолият (жиноий йўл билан олинган даромадларни қонунийлаштириш, коррупция, тижорий пора бериб оғдириш) натижасида олинган бўлса, унда ахлоқнинг асосий тамойилларининг бузилиши хатари пайдо бўлади. Бундай вазиятда амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси юридик маслаҳат олиш имкониятини кўриб чиқиши мумкин.

3.9. Хизматларнинг барча турларида холислик ва мустақиллик тамойилларига риоя этиш

3.9.1. Ҳар қандай профессионал хизматларни кўрсатар экан, амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси холислик тамойилининг бузилиши хатарини ҳисобга олиши керакки, бу хизматлар буюртмачисидан манфаатдорлик ёки хизматлар буюртмачиси раҳбарлари, бошқа мансабдор шахслар билан ўзаро муносабатлар мавжудлигининг оқибати бўлиши мумкин. Масалан, холисликка таҳдид яқин қариндошлик, яқин ишбилармонлик ёки шахсий муносабатлар натижасида пайдо бўлиши мумкин.

3.9.2. Амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси ўзи профессионал хизматлар кўрсатаётган хизматлар буюртмачисидан мустақиллик тамойилига амал қилиши керак. Хизматлар кўрсатганда фикрлаш мустақиллиги ва хулқ мустақиллиги талаб этилади, бу амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчисига топшириқни одилонга, манфаатлар тўқнашувисиз ёки бошқа шахсларнинг салбий таъсирисиз бажариш имконини беради. Бунда топшириқ шундай бажарилиши керакки, ташқаридан қараганда унинг холислигига шубҳа пайдо бўлмаслиги керак.

3.9.3. Мустақиллик қуйдагиларни назарда тутати:

- а) фикрлаш мустақиллиги – қуйдагиларга имкон берувчи фикрлаш тарзи:
 - амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчисининг профессионал мулоҳазасини обрўсизлантиришига қодир омилларга қарам бўлмаган фикр билдириш,
 - ҳалол ҳаракат қилиш, холислик ва профессионал скептицизмни (профессионал жиҳатдан ҳар нарсага шубҳа билан қарашни) намоён этиш;
- б) хулқ мустақиллиги – оқил ва яхши хабардор учинчи шахс, барча факт ва ҳолатларни чамалаб, амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчисининг ҳалоллиги, холислиги ва профессионал жиҳатдан ҳамма нарсага шубҳа билан қараши обрўсизлантирилди, деб асосланган тарзда ҳисоблайдиган даражада аҳамиятли вазият ва ҳолатлардан қочиш.

3.9.4. Концептуал ёндашув қуйдагиларга нисбатан қўлланилиши керак:

- а) мустақилликка таҳдидни аниқлашда,
- в) аниқланган хатарларнинг аҳамиятини баҳолашда,
- г) хатарларни бартараф этиш ёки уларни мақбул даражагача пасайтириш учун зарурат бўлганда эҳтиёт чораларини кўриш.

3.9.5. Холислик ва мустақиллик тамойилларини бузиш таҳдидларини бартараф этиш ёки уларни мақбул даражагача пасайтириш чораларига мисоллар қуйдагича:

- а) топшириқни бажарувчи гуруҳ таркибидан чиқариш,
- б) назорат таомилларини амалга ошириш,

- в) хатарга сабаб бўладиган молиявий ёки ишга оид муносабатларга чек қўйиш,
- г) ўз ташкилотининг олий раҳбарияти билан муаммоларни муҳокама қилиш,
- д) муаммоларни мулкдор вакиллари ёки хизматлар буюртмачиси раҳбарияти билан муҳокама қилиш.

Агар эҳтиёт чоралари хатарни бартараф этмаса ёки уни мақбул даражагача камайтирмаса, унда амалиётчи мутахассис – АСFP иштирокчиси бундай топшириқни бажаришдан бош тортиши ёки уни бажаришни тўхтатиши керак.

3.9.6. Аудит ўтказиш бўйича хизматлар кўрсатувчи амалиётчи мутахассис – АСFP иштирокчиси Аудиторлар ва аудиторлик ташкилотлари мустақиллиги қоидаларига амал қилиши керак.

3.10. Раҳбарият вазифалари

3.10.1. Амалиётчи мутахассис – АСFP иштирокчисининг буюртмачисидан келадиган хатар, у ўз зиммасига хизматлар буюртмачисининг раҳбарияти вазифаларини бажариш учун масъулият хавфини зиммасига олганда пайдо бўлади. Амалиётчи мутахассис – АСFP иштирокчиси шунга ишонч ҳосил қилиши керакки, буюртмачининг раҳбарияти хизматлар кўрсатиш натижаларини баҳолашда аҳамиятли мулоҳазаларни шакллантириш ва аҳамиятли қарорларни қабул қилиш учун масъулиятни ўз зиммасида қолдиришига ишонч ҳосил қилиши керак. Шунингдек, у бундай хизматлар кўрсатиш натижалари бўйича амалга ошириладиган ҳаракатлар учун ҳам масъулиятни зиммасига олади.

3.10.2. Амалиётчи мутахассис – АСFP иштирокчиси хизматлар буюртмачиси раҳбарияти вазифаларини бажариш учун масъулиятни зиммасига олган ҳолатда пайдо бўлган хатарлар шунчалик аҳамиятли бўладикки, ҳеч қандай эҳтиёт чоралари уни мақбул даражагача туширолмайди. Масалан, буюртмачи амалиётчи мутахассис – АСFP иштирокчисининг қайси тавсияларига амал қилиш тўғрисидаги қарорни қабул қилиш ўзини ўзи назорат қилиш хавфи ва шахсий манфаатдорлик хавфини келтириб чиқаради. Бундан ташқари, раҳбарият вазифаларини бажариш учун масъулиятни ўз зиммасига олиш яқин танишлик хавфини келтириб чиқаради, чунки бундай ҳолатда амалиётчи мутахассис – АСFP иштирокчиси буюртмачи раҳбариятининг қарашлари ва манфаатларини миясига сингдириб олади.

3.10.3. Қандайдир фаолият раҳбарият вазифасими, йўқми, деган масала муайян ҳолатларга боғлиқ ва профессионал мулоҳазани талаб қилади. Одатда раҳбарият масъулияти соҳасига киритилган деб ҳисобланадиган вазифаларга мисоллар қуйидагилар:

- а) стратегияни ишлаб чиқиш ва ривожланиш йўналишини танлаш;
- б) раҳбарлик қилиш ва ходимлар хатти-ҳаракатлари учун жавобгарлик;
- в) хўжалик операцияларига рухсат бериш;

- г) амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчиси ёки учинчи томонларнинг қайси тавсияларини бажариш кераклиги ҳақида қарор;
- д) бухгалтерия (молия) ҳисботларини ушбу ҳисботларни тузиш қоидаларига кўра тўғри тузиш ва уларнинг аниқлиги учун масъулият;
- е) ички назорат тизимини ишлаб чиқиш, қўллаш ва қўллаб-қувватлаш учун масъулият.

3.10.4. Расмий ва маъмурий мажбуриятларни бажариш раҳбарият вазифалари деб ҳисобланмайди. Бу матнлар устида ишлаш, раҳбарият томонидан кейинчалик тасдиқланиши учун маъмурий ёки қонун ҳужжатлари билан ўрнатилган шаклларни тўлдириш, бундай шаклларни раҳбарият кўрсатмаларига мувофиқ тақдим этиш, қонун билан назарда тутилган ҳужжатларни топшириш муддатларини кузатиш ва раҳбариятни ушбу муддатлар ҳақида хабардор қилиш бўйича хизматлардир. Шунингдек, раҳбариятга унинг мажбуриятларини бажаришда кўмак кўрсатиш учун маслаҳат ва тавсиялар бериш раҳбарият вазифаларини бажариш учун масъулиятни зиммасига олиш деб ҳисобланмайди. Бундай хизматларни кўрсатиш, одатда, мустақилликка хавф солмайди.

ТАЪРИФЛАР

Мазкур Кодексда қуйидаги маънолардаги терминлар ишлатилган.

Термин	Маъноси / таърифи
Яқин қариндош	Ота-она, (туғишган ва амакивачча, ҳолавачча, аммавачча) ака-ука ва опа-сингиллар, амма-хола ва амаки-тоғалар, эр-хотинлар, бува ва бувилар, набиралар.
Билвосита молиявий манфаатдорлик	Молиявий манфаатдорликнинг <i>бенефициар мулкдори</i> (тўлов олувчи) инвестициявий институт устидан назоратга эга бўлмаган ёки унинг инвестициявий қарорларига таъсир кўрсата олмайдиган ҳолат.
Мустақиллик	<p>Мустақиллик қуйидагиларни назарда тутди:</p> <p>1) Фикрлаш мустақиллиги – қуйидагиларга имкон берувчи фикрлаш тарзи:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчисининг профессионал мулоҳазасини обрўсизлантиришга қодир омилларга қарам бўлмаган фикр билдириш қобилияти; б) ҳалол ҳаракат қилиш, холислик ва профессионал скептицизмни (профессионал жиҳатдан ҳар нарсага шубҳа билан қарашни) намоён қилиш. <p>2) Хулқ мустақиллиги – оқил ва яхши хабардор бўлган учинчи шахс, барча факт ва ҳолатларни чамалаб, амалиётчи мутахассис – АСФР иштирокчисининг профессионал скептицизми обрўсизлантирилган, деб асосли ҳисоблаши мумкин бўлган вазият ва ҳолатлардан қочиш.</p>
Мақбул даража	Оқил ва яхши хабардор бўлган учинчи шахс, АСФР иштирокчисига ўша пайтда маълум бўлган барча факт ва ҳолатларни чамалаб, катта эҳтимол билан ахлоқнинг асосий тамойилларига риоя қилиш борасида хатар йўқ, деб хулоса чиқарадиган даража.
Профессионал фаолият	Мавжуд меҳнат тақсимооти шароитида касб доирасида амалга ошириладиган, тегишли тайёргарликни талаб қиладиган ва даромад келтирадиган меҳнат фаолияти.
Профессионал хизматлар	Профессионал фаолият доирасида кўрсатиладиган хизматлар, шу жумладан бухгалтерия ҳисобини юритиш ва бухгалтерия (молиявий) ҳисоботларни тузиш, аудит, бухгалтерия ва солиқ ҳамда молиявий маслаҳатлар бериш, шу жумладан ички назорат ва молиявий таҳлил соҳасида.

ACFP иштирокчиси	Ўз профессионал малакасининг юқори даражасига эришувчи, уни намоён қилувчи ва қўллаб-қувватлаб борувчи, шунингдек Ахлоқ ва профессионал хулқ-атвор кодексига мувофиқ фаолият олиб борадиган ACFP профессионал ҳамжамияти иштирокчиси.
Ташкилотда ишлайдиган ACFP иштирокчиси	Ташкилотда меҳнат шартномаси асосида профессионал фаолият юритувчи ACFP иштирокчиси.
Амалиётчи мутахассис – ACFP иштирокчиси	Профессионал хизматлар кўрсатиш бўйича тадбиркорлик фаолиятини амалга оширувчи жисмоний шахс – ACFP иштирокчиси. Ушбу термин шунингдек профессионал хизматлар кўрсатувчи юридик шахслар – ACFP иштирокчиларига ҳам қўлланилиши мумкин.
Бевосита молиявий манфаатдорлик	Инвестиция институти устидан назорат ёки унинг инвестициявий қарорларига таъсир кўрсатиш қобилияти мавжуд бўлган ҳолатдаги молиявий манфаатдорлик.
Реклама	Профессионал фаолиятни амалга оширишга буюртмалар олиш мақсадида амалиётчи мутахассислар – ACFP иштирокчиларининг хизматлари ёки кўникмалари тўғрисидаги ахборотни жамоатчиликка етказиш.
Шартли мукофот (иш ҳақи)	Операция ёки бажарилган иш натижалари билан боғлиқ бўлган аввалдан шартлашилган асосда ҳисобланган мукофот (иш ҳақи). Суд ёки бошқа давлат органи томонидан ўрнатилган мукофот шартли мукофот деб ҳисобланмайди
Молиявий манфаатдорлик	Молиявий қўйилмаларга эгалик қилиш натижасида пайдо бўладиган манфаатдорлик, молиявий қўйилмаларни сотиб олиш бўйича ҳуқуқ ва мажбуриятлар ҳам шулар жумласидан.
Оила азоси	Эр-хотинлар, қарамоғда бўлган шахслар, шунга ўхшаш шахслар. Эр-хотинлар (собиқ эр-хотинлар), ота-оналар (оталиққа олганлар) болалар (болаликка олинганлар), бошқа қариндошлар (бува, буви, набира, туғишган ёки туғишмаган ака-ука ва опа-сингиллар) ва бошқа шахслар (тарбияланувчилар ва амалдаги тарбиячилар, ўғай ўғил-қизлар, ўғай ота ва ўғай она, васийлар ва ҳомийлар, асраб олган ота-оналар ва асранди болалар ва ҳ.к.з.).