

Манфаатлар тўқнашуви: қонунчиликда таърифи (1/2)

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

(Ўзбекистон Республикаси “Коррупцияга қарши курашиш тўғрисида” 2017 йил 1 мартдаги ЎРҚ-419-сон Қонунининг 3-моддаси)



Шахсий манфаатлар ходим ва (ёки) унинг яқин қариндошлари томонидан пул маблағлари, бошқа моддий ёки номоддий активлар, бошқа мулк, имтиёзлар ёки афзалликлар олиш имконияти билан боғлиқ.



Шахсий манфаатдорлик ходимнинг расмий лавозимидан фойда кўрган **яқин қариндошларига** нисбатан намоён бўлиши мумкин.

Яқин қариндошлар:

- ▶ ота-оналар,
- ▶ туғишган ака-ука ва опа-сингил,
- ▶ турмуш ўртоқ,
- ▶ фарзандлар, шу жумладан асраб олинган,
- ▶ бобо ва бувилар,
- ▶ неваралар,
- ▶ турмуш ўртоқнинг ота онаси, туғишган ака-ука ва опа-сингиллари.



Манфаатлар тўқнашуви: қонунчиликда таърифи (2/2)

“Манфаатлар тўқнашуви тўғрисида”ги қонун Ўзбекистон Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси томонидан иккинчи ва учинчи ўқишда (2022 йил 25 октябрь) қабул қилинди. Қонун Сенат томонидан кўриб чиқилиб, Президент томонидан имзоланганидан кейин кучга кириши мумкин.



Давлат ҳизматчиларининг мажбуриятлари

- ▶ мавжуд булган манфаатлар тўқнашуви (шахсий ёки бошқа ходимларга нисбатан) тўғрисида бевосита раҳбарга ёки махсус бўлимга (кадрлар бўлими/ комплаенс бўлини масига) хабар бериш.
- ▶ манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш учун махсус бўлинма сўровига кўра маълумотларни тақдим этиш
- ▶ манфаатлар тўқнашувини бартараф этиш бўйича ўз ваколатлари доирасида зарур чораларни кўриш
- ▶ мансаб доирасидаги ваколатларини амалга оширишда яқин қариндошлар ва алоқадор шахслар билан ҳуқуқий муносабатларга киришишда тенг шароитлар ва ҳолис жараёни таъминлаш
- ▶ давлат хизматчиси ишлаётган давлат ташкилоти назорати остидаги тижорат ташкилотларининг бошқарув органларида ёки кузатув кенгашида акцияларга эгалик қилиш ва (ёки) иштирок этиш ҳолатларида акцияларни сотиш ёки кузатув кенгаши/бошқарув органлари таркибидан чиқиш

Тақиқлар

- ▶ мансаб мавқеини суиистеъмол қилиш орқали шахсий манфаат кўзлаш
- ▶ манфаатлар тўқнашуви ҳақида хабар беришда атайлаб нотўғри маълумот бериш ёки маълумотни яшириш
- ▶ фаолият юритаётган давлат ташкилотига бўйсунадиган ёки у томонидан назорат қилинадиган бошқа ташкилотда доимий асосда ишлаш
- ▶ тижорат ташкилотлари, акциядорлик жамиятларининг таъсисчиси (акциядори, иштирокчиси) бўлиш (10 фоизгача бўлган мулк ҳоллари бундан мустасно)
- ▶ ўзи ишлаётган, бошқарув органлари ёки кузатув кенгаши аъзоси бўлган давлат ташкилоти томонидан назорат қилинадиган тижорат ташкилотларининг устав капиталидаги улушларига ёки улушларига эга бўлиш
- ▶ ўзига, яқин қариндошларига ёки ўзи билан боғлиқ шахсларга тегишли ишларни кўришда вакил сифатида иштирок этиш
- ▶ давлат ташкилотининг мол-мулкни сотиш, ижарага бериш ва субижарага беришда (мустақил равишда ёки яқин қариндошлари орқали) иштирок этиш, электрон ким ошди савдоси орқали амалга ошириладиган битимлар бундан мустасно
- ▶ ишдан бўшатиладиган кейин икки йил ичида охириги иш жойида бевосита ёки билвосита назоратни амалга оширган давлат ташкилотларига ишга жойлашиш.

Манфаатлар тўқнашуви ҳавфлими?

01 Молиявий хавфлар



- ▶ Товар/хизматларни оширилган нархларда харид қилиш, асоссиз имтиёзлар бериш
- ▶ Етказиб берилмаган товарлар ва кўрсатилмаган ҳизматлар учун тўловлар
- ▶ Ҳамкорлар олдидаги мажбуриятларни бузиш

02 Ҳуқуқий хавфлар



- ▶ Мажбуриятларни бажармаслик натижасида жамоат ташкилотининг суд муҳокамасига жалб этилиши
- ▶ Жамоат ва тадбиркорлик манфаатлари бузилганда ёки битимларнинг қонунийлигига эътироз билдирилганда юзага келиши мумкин бўлган оқибатлар

03 Обрўга таъсир қилувчи хавфлар



- ▶ Ҳамкорлар ва жамият томонидан юзага келадиган манфаатлар тўқнашуви оқибатларининг давлат ташкилотига бўлган муносабатига таъсири



Зарар



Манфаатлар тўқнашувининг турлари ва шакллари (1/2)



Ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви

Шахсий манфаатлар бевосита ёки билвосита давлат ташкилоти манфаатларига зид бўлган вазият.

Мисол



Фируз «М» давлат ташкилотида харидлар бўлими бошлиғи, Фирузнинг укаси **бевосита унинг қўл остида ишлайди**. Фируз ўз бўлимидаги ходимларни лавозимга кўтариш масаласини бир ўзи ҳал қилиш ҳуқуқига эга. Харидлар бўлимида бошқа ходимлар ҳам бор.

Фируз ўз қариндошлари бўлган шахсларга фойда келтириши мумкин бўлган қарорлар қабул қилишда иштирок этади.

Потенциал манфаатлар тўқнашуви

Алоҳида ҳолатлар юзага келганда, ходимнинг **шахсий манфаатлари** давлат ташкилотининг манфаатларига зид бўлиши ва ушбу ходимнинг меҳнат мажбуриятларини бажаришига таъсир қилиши мумкин бўлган вазият.

Мисол



Фируз «М» давлат ташкилотида харидлар бўлими бошлиғи, Фирузнинг синглиси «К» фирмасида бош директор бўлиб ишлайди. Фируз синглиси М. томонидан ташкил этилган тендерда иштирок этишни кўриб чиқмоқда.

Бундай вазиятда Фируз масъулияти соҳасида «К» компаниясини конкурсда иштирок этишида **унинг холислигига таъсир қилиши мумкин бўлган шахсий манфаат мавжуд**.

Манфаатлар тўқнашувининг турлари ва шакллари (2/2)

Маҳаллийчилик



шахсни фақат аждодлари (аслзодалик/оиланинг шон-шуҳрати ва унинг жамоатчилик томонидан эътироф этилиши) ва бундай шахснинг яқин қариндошлари давлат ташкилотида ваколатга эга бўлган мансабдорлигига кўра, аммо лавозимга қўйиладиган малака талабларига мувофиқлигини ҳисобга олмасдан ишга қабул қилиш, ротация, лавозимга тайинлаш.

Непотизм (қариндошчилик)



яқин қариндошларига ғайриқонуний имтиёзлар бериш мақсадида ҳокимият ва (ёки) таъсирдан фойдаланиш, шу жумладан, лекин улар билан чекланмаган ҳолда қуйидаги ҳолларда: яқин қариндошларга ва (ёки) дўстларга асоссиз мукофот пуллари ҳисоблаб чиқариш, давлат ташкилотининг манфаатларига зид ҳолда яқин қариндошларни ишга олиш ва лавозимга тайинлаш

Ҳомийлик



шафоат қилиш, ходимни унга қулай меҳнат шароитларини яратиш шаклида лавозими юқори бўлган бошқа ходим томонидан ҳимоя қилиниши

Фаворитизм



давлат ташкилотининг ходими бошқа шахс ва/ёки бир гуруҳ шахсларнинг манфаатларига нисбатан бир шахс ва/ёки бир гуруҳ шахсларнинг манфаатларини устун қўядиган вазият, яъни қуйидаги ҳолатларда: давлат ташкилотидаги кадрлар, рағбатлантириш, мукофотларни ҳисоблаш ва давлат мукофотларига топшириш, таътилар бериш ёки санаторийларга ва чет элга хизмат сафарларига юбориш, аризаларни кўриб чиқиш тартибини, шунингдек иш ва навбатчилик жадвалларини белгилаш ва х.к.

Кланлик



Ходимнинг умумий аждодга эга бўлган маълум бир келиб чиқишга (аждод) мансублиги асосида учинчи шахсларга субъектив, имтиёзли ва ноҳолис муносабат кўринишидаги шахсий манфаати



Манфаатлар тўқнашувининг одатий ҳолатлари

Давлат ташкилоти
ходимларининг у назорат
функцияларини бажарадиган
ташкилотларга нисбатан
афилланганлиги

Ходимнинг давлат
хизматларини олувчилар билан
аффилиланганлиги



Давлат ташкилоти
ходимларининг етказиб
берувчилар билан
аффилиланганлиги

Ишчилар ва раҳбарлар
ўртасидаги қариндошчилик
муносабатлари

Манфаатлар тўқнашувини бошқариш: манфаатлар тўқнашувини бошқариш жараёнининг асосий элементлари

01

Олдини олиш

02

Аниқлаш

03

Тартибга солиш



Манфаатлар тўқнашувини бошқариш: олдини олиш (1/2)

01

Манфаатлар тўқнашувини олдини олиш

Манфаатлар тўқнашуви масалаларини тартибга солувчи ички ҳужжатларнинг мавжудлиги



Манфаатлар тўқнашувини бошқариш ва назорат функцияси учун масъул функциянинг мавжудлиги



Давлат ташкилотининг ходимлари ва ҳамкорларини мунтазам равишда хабардор қилиш, шу жумладан мажбурий таништириш ва манфаатлар тўқнашувини бошқариш тўғрисидаги ички ҳужжат билан ёзма розилик билдириш



Манфаатлар тўқнашувини бошқариш бўйича ички ҳужжатларни бузганлик учун жазо чораларининг мавжудлиги ва қўлланилиши



Ходимлар, ҳамкорлар ва пудратчилар учун тренинглар ўтказиш



Мунтазам равишда манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги/йўқлиги тўғрисида декларациялаш тартиб-таомили мавжудлиги



Манфаатлар тўқнашувини бошқариш: олдини олиш (2/2)

Давлат органлари ва ташкилотларида, уларнинг ҳудудий ва таркибий бўлинмаларида манфаатлар тўқнашувини бошқариш тўғрисидаги низом ички ҳужжат ҳисобланади, унда қуйидагилар белгиланади:

- ▶ давлат хизматчиларида манфаатлар тўқнашуви ҳолатларини декларация қилиш ва идентификациялаш тартиби;
- ▶ манфаатлар тўқнашувини кўриб чиқиш ва у бўйича қарор қабул қилиш тартиб-таомили;
- ▶ манфаатлар тўқнашуви ҳолатларини ҳал қилиш усуллари.

ПОЛОЖЕНИЕ об управлении конфликтами интересов в государственных органах и организациях, их территориальных и структурных подразделениях

Статья 1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок выявления, предотвращения и урегулирования конфликта интересов в государственных органах и организациях, их территориальных и структурных подразделениях (далее - Организация).

2. Положения настоящего Положения распространяются на всех сотрудников Организации, независимо от занимаемой ими должности и выполняемых ими служебных полномочий.

4. Настоящее Положение является основным внутренним документом по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов, которые имели место и могут возникнуть в Организации и должно неукоснительно соблюдаться всеми сотрудниками.

5. Вопросы, связанные с конфликтом интересов, координируются отделами кадров организации (далее – Отдел кадров).

6. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

связанные стороны – Лица, участвующие в уставном капитале коммерческих организаций за исключением того, что их акции составляют менее пяти процентов акций акционерных обществ, обращающихся на Республиканской фондовой бирже;

знакомство – использование власти (положения) и престижа для предоставления незаконных выгод друзьям или доверенным лицам;

конфликт интересов – Личная (прямая или косвенная) заинтересованность сотрудника организации, которая затрагивает права или законные интересы граждан, организаций, общества или государства, которые влияют или могут повлиять на надлежащее выполнение должностных или служебных обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью государственного или муниципального служащего и правами и законными интересами организаций;

раскрытие конфликта интересов – порядок сообщения сотрудниками о потенциальном или фактическом конфликте интересов;

урегулирование конфликта интересов – Снизить или исключить риск того, что интересы сотрудников (в том числе личные, общественные, имущественные, финансовые и иные интересы) будут иметь преимущественную силу над интересами Организации в случае ненадлежащего исполнения сотрудниками своих обязанностей и (или) возникновения конфликта интересов;

Манфаатлар тўқнашувини бошқариш: аниқлаш (1/2)

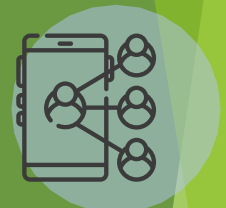
02

Манфаатлар тўқнашувини аниқлаш

Манфаатлар тўқнашуви юзага келганлиги ҳақидаги маълумотларни ошкор қилиш канали (декларация)



Тартиб бузилиши ҳақида хабар бериш учун алоқа каналлари



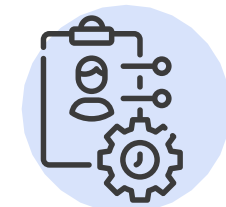
Ишга қабул қилишда номзодларни текшириш



Мавжуд контрагентларни мунтазам текшириш



Потенциал контрагентларни текшириш



Ишга қабул қилишда контрагентлар ва номзодларни текшириш учун автоматлашган ечим



Манфаатлар тўқнашувини бошқариш: тартибга солиш (1/2)

03

Манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш

Манфаатлар тўқнашувига таъсир кўрсатадиган ёки таъсир қилиши мумкин бўлган масалаларни **муҳокама қилиш ва қарор қабул қилиш жараёнида ходимнинг ихтиёрий равишда ўзини ўзи чеклаши ёки мажбурий равишда четлатилишини маъқуллаш**



Ҳодимга манфаатлар тўқнашувининг предмети бўлган аниқ маълумотларга киришини чеклаш



Ходимни унинг яқин қариндоши бўлмаган бошқа шахснинг бевосита бўйсунishiга ўтказиш



Ходимнинг меҳнат мажбуриятларини қайта кўриб чиқиш ва ўзгартириш



Пастки лавозимни эгаллаган яқин қариндоши ёки қариндошига нисбатан рағбатлантириш, ишлашни баҳолаш, бонусларни тўлаш, нафақаларни ҳисоблаш ва ҳоказолар бўйича коллегиял қарорлар қабул қилишни таъминлаш



Ходимни манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ бўлмаган хизмат вазифаларини бажаришни назарда тутувчи **лавозимга ўтказиш**



Давлат ташкилотининг манфаатлари билан зиддият келтирадиган **шахсий манфаатлардан воз кечиш**



Давлат ташкилотининг манфаатлари билан зиддият келтирадиган **шахсий манфаатлардан воз кечишни истамаган ҳодимга нисбатан лавозимидан озод қилишга (меҳнат шартномасини бекор) тавсия этиш**



Манфаатлар тўқнашувини ҳал қилишнинг ўзига хос усулини танлаш тўғрисида қарор қабул қилишда **ходимнинг шахсий манфаатларининг табиати ва бундай манфаатнинг давлат ташкилоти манфаатларига зарар етказиш эҳтимоли ҳисобга олинади**