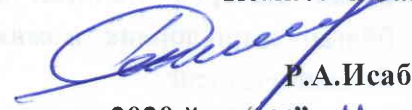


Тасдиқлайман
“Ўзаэронавигация” Маркази
Коррупциянинг олдини олиниши
Комиссия Раиси


Р.А.Исабаев
2020 йил “06” 11

**“ЎЗАЭРОНАВИГАЦИЯ” МАРКАЗИДА МАНФААТЛАР
ТЎҚНАШУВЛАРИНИ БОШҚАРИШ ТЎҒРИСИДАГИ
НИЗОМ**

1. Умумий қоидалар

1.1. Ушбу Низом билан “Ўзаэронавигация” Маркази ДУК ходимлари ўз вазифаларини бажаришида юзага келадиган манфаатлар тўқнашувини аниқлаш ва ҳал қилиш тартиби белгиланади.

1.2. Ушбу Низомнинг амал қилиши эгаллаб турган лавозимидан қатъий назар, барча ЎАНМ ходимларига нисбатан қўлланилади.

1.3. “Ўзаэронавигация” Маркази ДУК ишга қабул қилинган шахслар мазкур Низом билан имзо қўйган ҳолда танишиб чиқишлари керак.

1.4. Қуйидаги асосий тушунчалар Низомда қўлланилади:

яқин қариндошлар – турмуш ўртоғининг қариндоши ёки қариндошлилиги, яъни ота-оналар, ака-ука ва опа-сингиллар, ўғай ака-ука ва опа-сингиллар, турмуш ўртоқлари, фарзандлари, шу жумладан ўғай фарзандлари, бувилар, турмуш ўртоқларини ота-оналари, ака-ука ва опа-сингиллар, ўғай ака-ука ва опа-сингиллар;

аждодларнинг оилавий алоқалари – ишчининг шахсий манфаатларини учинчи шахсларга нисбатан субъектив ва адолатсиз муносабат шаклида ифодалаш, ота-онага умумий бўлган муайян қариндорлиқга тегишлилиги асосида;

манфаатлар тўқнашуви – шахсий (бевосита ёки билвосита) манфаат ходимнинг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳамда шахсий манфаатдорлик билан фуқароларнинг, ташкилотларнинг, жамиятнинг ёки давлатнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари ўртасида юзага келиши мумкин бўлган вазият.

маҳаллийчилик – шахсни ёллаш, ротация қилиш, фақат қариндошлик (қариндошнинг нисбий билими, шухрати ва ижтимоий тан олинishi) асосида тайинлаш ва кучга эга бўлган шахсларнинг қариндошлари лавозимига қўйиладиган малака талаблари;

ходимнинг шахсий манфаати – пул, моддий ва номоддий активлар, бошқа мол-мулк, бойлик ва имтиёзлар шаклида шахсий фойда олиш имконияти (шахсий, ижтимоий, молиявий, сиёсий ва бошқа тижорат ёки нотижорат манфаатлар), ходимни ўз вазифаларини бажаришда ёки яқин қариндошлари билан боғлиқ бўлган шахсларнинг мартаба ёки хизмат вазифаларини тўғри бажаришига таъсир қилиши мумкин;

таниш-билиш – яқин қариндошлари ёки дўстларига ноқонуний имтиёзларни бериш, шунингдек яқин қариндошлари ёки дўстларига асоссиз иш ҳақини тўлаш, ўзларининг лавозимидан фойдаланиш ёки уларга таъсир ўтказиш, вазирлик манфаатларига зиён етказиш учун яқин қариндошлар ва дўстларни ёллаш ва тайинлаш;

хомийлик – ходимни юкори лавозимдаги ходим томонидан имтиёзлар шаклида химоя қилиш, қулай меҳнат шароитларини яратиш;

алоқаларга эга шахслар – тижорат ташкилотларининг устав капиталида ходим билан иштирок этадиган шахслар, Республика фонд биржасида оммавий муомалада бўлган акциядорлик жамиятларининг беш фоизидан камроғига эга бўлган ҳолатлар бундан мустасно;

манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш – ходимларнинг манфаатларини (шахсий, ижтимоий, мулкӣ, молиявий, сиёсий ва бошқа тижорат ёки нотижорат манфаатларни ўз ичига олган) камайтириш ёки йўқ қилиш, мажбуриятларт ёки манфаатлар тўқнашуви нотўғри бажарилган тақдирда вазирликлар манфаатларига устувор аҳамият беради;

фаворитизм – бир кишини ёки бир гуруҳ одамларнинг манфаатларини бошқа шахснинг ёки бир гуруҳ шахсларнинг манфаатларидан юкори кўйиш, шу жумладан ходимларни танлаш ва жойлаштириш, рағбатлантириш, давлат мукофотлари, дам олиш ёки санаторияга сафар қилиш учун бонуслар ва тавсияларни ҳисоблаш ва уларни чет элга юбориш аризаларини, шунингдек иш ва смена жадвали кўриб чиқиш.

1.5. ЎАНМ барча ходимлари, эгаллаб турган лавозимидан қатъий назар, манфаатлар тўқнашувларини бошқаришнинг қуйидаги асосий тамойилларига риоя қилишлари керак:

-фуқаролар ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларининг устуворлиги;

-давлат манфаатларини ўз вазифаларини бажаришда шахсий манфаатлардан устун кўйиш;

-шаффоқлик, ҳалоллик ва ҳолислик асосида қарор қабул қилиш;

-манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги маълумотларни мажбурий равишда ошқор қилиш;

-манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш бўйича профилактик чора-тадбирлар устуворлиги;

-манфаатлар тўқнашуви ҳолатларини кўриб чиқиш ва манфаатлар тўқнашувини ҳал қилишда биргаликда ҳаракат қилиш;

-манфаатлар тўқнашуви белгилари билан тавсифланган вазиятларни кўриб чиқиш, баҳолаш ва ҳал этишга объектив ёндашув;

-ушбу Низомга мувофиқ ходимлар томонидан бериладиган манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги тўғрисидаги ахборотнинг махфийлигини таъминлаш;

-агар ходим бирон бир қарор қабул қилинишидан олдин ёки унга юклатилган функцияларни бажаришдан олдин манфаатлар тўқнашуви тўғрисида тегишли равишда хабар берган бўлса ва ЎАНМ манфаатлари фойдасига шахсий манфаатларидан воз кечишга тайёр бўлса, манфаатлар тўқнашуви сабабли ишдан бўшатилиши мумкин эмас.

2. Манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш ва тартибга солишнинг асосий тамойиллари

2.1. ЎАНМда манфаатлар тўқнашувини олдини олиш ва уларни бартараф этиш бўйича тадбирлар қуйидаги тартиб-тамойилларга мувофиқ амалга оширилади

а) коррупцияни олдини олиш чора-тадбирларни қўллаш устуворлиги;

б) ҳақиқий ёки юзага келиши мумкин бўлган манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги маълумотларни ошқор қилиш мажбурияти;

в) ЎАНМ обрў-эъгибори учун ҳар бир қалтис тўқнашувни аниқлашда ва уни ҳал қилишда индивидуал кўриб чиқиш ва баҳолаш;

г) манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги маълумотларни ошқор қилиш жараёнини махфийлиги;

д) ходим томонидан зудлик билан ошқор қилинган ва ҳал қилинган (олдини олган) манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабар бериш билан боғлиқ равишда ЎАНМ ходимини таъқиб қилишдан ҳимоя қилиш.

3. Ходимнинг манфаатлар тўқнашувини ошқор қилиш ва ҳал қилиш билан боғлиқ мажбуриятлари

3.1. Ходим ўз вазифаларини бажараётганда, қуйидагиларга мажбурдир:

-ўзининг шахсий манфаати, қариндошлари ва дўстларининг манфаатларини ҳисобга олмасдан ЎАНМ манфаатларига риоя қилиш;

-манфаатлар тўқнашувига олиб келиши мумкин бўлган вазият ва ҳолатлардан сақланиш;

-пайдо бўлган (ҳақиқий) ёки мумкин бўлган манфаатлар тўқнашувини ошқор қилиш;

-юзга келган манфаатлар тўқнашувини бартараф этишга кўмаклашиш;

-ўз хизмат ҳолатидани фақат ЎАНМ манфаати учун фойдаланиш;

-ЎАНМ манфаатларига зид ёки зид бўлиши мумкин бўлган шахсий манфаатлар ҳақида раҳбарни хабардор қилиш;

-хизматда қариндошлик, фаворитизм, маҳаллийлик, танишлар ва қариндошлик муносабатларини кўрсатишга йўл қўйманг;

-манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотларни ўз вақтида ва тўлиқ ошқор қилиш;

яқин қариндошлар ва алоқаси бўлган шахслар тўғрисидаги маълумотларни тўлиқ рўйхатини, ўзи тўғрисидаги маълумотларни ва яқин қариндошларнинг нодавлат нотижорат ташкилотларида иштирок этиши ҳақида рўйрост, тўлиқ ва виждонан ошқор қилиш.

3.2. Ходим қуйидаги ҳолларда манфаатлар тўқнашувини ошқор қилиши керак:

-яқин қариндошлар ёки қариндошлик муносабатларига эга бўлган шахслар бевосита бўйсунилган бўлса;

-яқин қариндошлар билан боғлиқ ёки қариндошлик билан боғлиқ бўлган ходимларга (шу жумладан молиявий ва моддий масалаларга) оид қарорларни қабул қилишда иштирок этса;

-агар у ёки унинг яқин қариндошлари тижорат ташкилотларида акцияларга ёки улушларга эга бўлса (Республика фонд биржасида оммавий муомалада бўлган акциядорлик жамиятларининг беш фоизидан камроғига эга бўлган ҳолатлар бундан мустасно);

-агар ЎАНМ таркибий бўлинмалари фаолиятини назорат қилишнинг алоҳида функцияларини бажарса, унда унинг яқин қариндошлари ёки қариндошлик алоқалари бўлган шахслар ишлайди;

-агар шахсий манфаатдор товарларни, ишларни ёки хизматларни сотиб олиш тўғрисида қарор қабул қилишда иштирок этса.

3.3. Ходим ўз иш вазифаларини бажаришда ЎАНМ имкониятларидан фойдаланмаслиги ёки уларни бошқа мақсадларда ишлатишига йўл қўймаслиги керак.

4. Ходим томонидан манфаатлар тўқнашувини ошкор қилиш тартиби

4.1. ЎАНМ коррупцияни олдини олиш бўйича комиссия, юзага келадиган (мавжуд) манфаатлар тўқнашуви ҳақида хабарномалар учун масъул ҳисобланади.

4.2. Манфаатлар тўқнашувларини ҳал қилишда иштирок этадиган ходимлар олинган маълумотларнинг махфийлигини таъминлаши ва бу маълумотни фақат уни таҳлил қилиш, ҳисобга олиш ва ҳал қилиш жараёни н назорат қилиш учун масъул бўлганлар томонидан ишлатилишини таъминлаши керак.

4.3. Фуқаролар ва юридик шахсларнинг “Ўзаэронавигация” Маркази ДУК мурожаатномасида манфаатлар тўқнашувини далили ёки шубҳаси ҳақида хабар берилган ҳолда, коррупцияни олдини олиш бўйича ЎАНМ комиссияси томонидан кўриб чиқилади.

5. Манфаатлар тўқнашувини олдини олиш ва ҳал қилиш механизми

5.1. ЎАНМ ходимлари манфаатлар тўқнашувига олиб келадиган ёки олиб келиши мумкин бўлган вазият ва ҳолатларнинг олдини олиш бўйича қонун талабларини ҳисобга олган ҳолда чоралар кўришга мажбурдирлар.

5.2. Манфаатлар тўқнашуви қуйидаги йўллар билан ҳал қилиниши мумкин

-ЎАНМ ходимининг шахсий манфаатларига таъсир қилиши мумкин бўлган аниқ маълумотларга киришини чеклаш

-ишчининг ихтиёрий равишда рад этилиши ёки уни (доимий ёки вақтинчалик) муҳокамада иштирок этишдан ва манфаатлар тўқнашуви таъсири остида бўлган ёки юзага келиши мумкин бўлган масалалар бўйича қарор қабул қилишдан воз кечиш;

-ходимнинг функционал вазифаларини қайта кўриб чиқиш ва ўзгартириш

-Меҳнат кодексига мувофиқ, ходимнинг манфаатлар тўқнашувини истисно қиладиган функционал вазифаларини бажарилишини таъминлайдиган лавозимга ўтказилиши

-ЎАНМ манфаатлари билан низога олиб келадиган ходимнинг шахсий манфаатларидан воз кечиши;

-тўғридан-тўғри бўйсунадиган ходимини, яқин қариндоши бўлмаган, бошқа шахсга ўтказиш;

-манфаатлар тўқнашувига сабаб бўлган масалалар бўйича муҳокама қилиш ва қарор қабул қилишда иштирок этган ходимни ихтиёрий равишда тўхтатиб туриш/ўз-ўзини рад этиш ёки мажбурий (доимий ёки вақтинча) тўхтатиб туриш;

-яқин қариндошини ёки юқори лавозимни эгаллаган шахсни рағбатлантириш, фаолиятини баҳолаш, муқофот ва нафақаларни тўлаш, таълим ва ўқишга розилик бериш, чет элга ҳар қандай масала бўйича жўнатиш, шунингдек иш ҳақини назорат қилиш бўйича жамоавий қарор қабул қилишни таъминлаш;

5.3. Истино ҳолларда, агар ушбу Тартиб-таомилларнинг 6-бандида кўрсатилган чора-тадбирлар манфаатлар тўқнашувини тўлиқ тартибга солмаса, қуйидаги тартибга солиш чоралари кўрилиши мумкин:

-ходим, вазирлик манфаатларига зид бўлган, шахсий манфаатларидан бош тортиши;

-ходим вазирлик манфаатларига зид бўлган шахсий манфаатларидан воз кечмаса, ишдан бўшатилиши (меҳнат шартномасини бекор қилиниши).

5.4. Манфаатлар тўқнашувини ҳал қилишнинг муайян усулини танлаш тўғрисида қарор қабул қилишда ходимнинг шахсий манфаатдорлик даражаси, унинг шахсий қизиқиши ЎАНМ манфаатларига зиён етказиш эҳтимоли ҳисобга олинади.

6. Жавобгарлик

6.1. Эгаллаб турган лавозимидан қатъий назар, барча ходимлар ушбу Низом талабларига риоя этишни, шунингдек, ЎАНМ раҳбариятини манфаатлар тўқнашуви тўғрисида ўз вақтида ва тўлиқ хабардор қилиш туриш учун шахсан жавобгар бўлади.

6.2. Манфаатлар тўқнашуви юз берганда, ходимлар ЎАНМ мансабдор шахсларига тегишли ахборотни таҳлил қилиш ва бошқа текширувларни ўтказишда ёрдам беришлари керак.

6.3. Ходим томонидан манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги маълумотни яшириши ёки атайлаб ўз вақтида ёки тўлиқсиз ошкор қилиши, вазирликнинг манфаатлари бузилишига олиб келганлигидан қатъи назар, ЎАНМнинг ахлоқий меъёрларини, меҳнат интизомини ва ички қоидаларини бузган деб ҳисобланади.

6.4. Маълумотларни умумлаштириш, таҳлил қилиш ва тартибга солиш учун масъул бўлган мансабдор шахслар томонидан, шу жумладан ушбу маълумотдан фойдаланишда ваколатли шахслар томонидан ахборот махфийлигини бузган, ходимга нисбатан интизомий жавобгарликка тортилиши асослидир.

6.5. ЎАНМ манфаатларини бузганда ёки хизмат вазифаларини лозим даражада бажармаган ходимда манфаатлар тўқнашуви аниқланганда ушбу Низомга мувофиқ масъул мансабдор шахсларга онгли равишда хабар бермаганда, бундай ходим Ўзбекистон Республикаси қонунчилигига мувофиқ интизомий жавобгарликка тортилиши мумкин.

Иккинчи бўлим бошлиғи



Yuldashev B.M.