

«Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти тизимида манфаатлар
тўқнашувини бошқариш тўғрисида
НИЗОМ

1-боб. Умумий қоидалар

1. Ушбу Низом «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти ва тизим ташкилотлари фаолиятида манфаатлар тўқнашувини аниқлаш, олдини олиш ва тартибга солиш тартибини белгилайди.

2. Ушбу Низом талаблари «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти, (кейинги ўринларда Жамият деб юритилади) тизимидаги барча ташкилотлар ходимларига уларнинг эгаллаб турган лавозими ва хизмат ваколатларидан қатъи назар қўлланилади.

3. Ушбу Низомда қуйидаги асосий тушунчалар қўлланилади:

ходим - «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамияти аппарати, ҳамда тизимдаги ташкилотларда меҳнат шартномаси (келишуви) асосида ишга қабул қилинган жисмоний шахслар;

яқин қариндошлар - қариндош ёки куда томондан қариндош бўлган шахслар, яъни ота-она, туғишган ва ўғай ака-ука ва опа-сингиллар, эр-хотин, фарзанд, шу жумладан фарзандликка олинганлар, бобо, буви, неваралар, шунингдек эр-хотиннинг ота-онаси, туғишган ва ўғай ака-ука ва опа-сингиллари;

уруғ-аймоқчилик - ходимнинг умумий аждодга эга бўлган муайян қариндошга мансублиги асосида учинчи шахсларга нисбатан субъектив, илтифотли ва ноҳолис муносабатда бўлиш шаклдаги шахсий манфаатини намоён этилиши;

алоқадор шахслар - ходим билан тижорат ташкилотларининг устав капиталида иштирок этадиган шахслар, акциялари Республика фонд биржасида оммавий муомалада бўлган акциядорлик жамиятларининг беш фоизидан кам бўлган миқдордаги акцияга эканлиги ҳолатлари бундан мустасно;

маҳаллийчилик - шахсни фақатгина қариндошлиги (қариндошни ҳамма билиши машҳурлиги ва унинг жамоатчилик томонидан кенг эътироф этилган) ва бундай шахснинг ҳокимият ваколатига эга бўлган органлардаги қариндошларининг хизмат мавқеи сабабли лавозимга қўйиладиган малака

талабларини ҳисобга олмасдан ишга ёллаш, ротация қилиш, лавозимга тайинлаш;

непотизм (таниш-билишчилик) - ўзининг яқин қариндошлари ёки дўстларига ғайриқонуний имтиёзлар бериш мақсадида ҳокимиятдан фойдаланиш ва (ёки) таъсир ўтказиш, шунингдек, яқин қариндошлари ва (ёки) дўстларига асоссиз мукофотлар ҳисоблаш, Жамият ва тизим ташкилотлари манфаатлари зарарига яқин қариндошлари ва дўстларини ишга қабул қилиш ва лавозимга тайинлашлар;

фаворитизм - Жамият ва тизим ташкилоти ходими бир шахс ёки бир гуруҳ шахслар манфаатларини бошқа шахс ва (ёки) шахслар гуруҳи манфаатларидан устун қўйиш, шу билан бирга, Жамият ва тизим ташкилотларида кадрларни танлаш ва жой-жойига қўйиш, лавозими бўйича кўтариш, мукофотларни ҳисоблаш ва давлат мукофотларига тавсия қилиш, меҳнат таътиллари бериш ёки санаториялар ва хориж сафарларига юбориш, мурожаатларни кўриб чиқиш навбатини, шунингдек, иш вақти ва навбатчилик графикларини белгилаш шулар жумласидандир.

хомийлик - ён босиш, қулай меҳнат шароитларини яратиб бериш шаклида Жамият ва тизим ташкилоти ходимини юқорида лавозимдаги ходим томонидан ҳимоя қилиниши;

манфаатлар тўқнашуви - шахсий (бевосита ёки билвосита) манфаатдорлик ходимининг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир кўрсатаётган ёхуд таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳамда шахсий манфаатдорлик билан Жамият ва тизим ташкилотларининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари ўртасида қарама-қаршилик юзага келаётган ёки юзага келиши мумкин бўлган вазият;

ходимнинг шахсий манфаатдорлиги - ходим томонидан ўз хизмат вазифаларини бажариш чоғида унинг яқин қариндоши ёки ходимга алоқадор бўлган шахслар томонидан ходимнинг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир қилиши мумкин бўлган пул маблағлари, моддий ёки номоддий қимматликлар, бошқа мол-мулк, бойлик ва имтиёзлар кўринишида шахсий наф олиш имконияти (шахсий, ижтимоий, молиявий, сиёсий ва бошқа тижорат ёки нотижорат манфаатлари);

потенциал манфаатлар тўқнашуви - ходимнинг, унинг яқин қариндошларининг ва (ёки) Жамият ва тизим ташкилотлари билан боғлиқ бўлган шахснинг шахсий манфаатлари (шу жумладан шахсий, ижтимоий, мулкӣ, молиявий, сиёсий ва бошқа тижорат ёки нотижорат манфаатлар) муайян вазиятлар юзага келганда, улар Жамият ва тизим ташкилотлари манфаатларига қарама-қарнга бўлиши ва ходим томонидан хизмат мажбуриятларини бажаришига таъсир қилиши мумкин бўлган вазият;

ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви - ходимнинг, унинг яқин қариндошларининг ва (ёки) Жамият ва тизим ташкилотлари билан боғлиқ бўлган шахснинг шахсий манфаатлари (шу жумладан шахсий, ижтимоий,

мулкий, молиявий, сиёсий ва бошқа тижорат ёки нотижорат манфаатлар) Жамият ва тизим ташкилотлари манфаатларига бевосита ёки билвосита қарама-қарши бўлган вазият;

манфаатлар тўқнашувини ошқор қилиш - ходим томонидан потенциалли ёки ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви тўғрисида эълон қилиш тартиб-таомили;

манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш - Жамият ва тизим ташкилотлари томонидан ходимларининг хизмат мажбуриятлари лозим даражада бажарилмаслиги ҳолати ва (ёки) манфаатлар тўқнашуви юзага келганда уларнинг манфаатлари (шу жумладан шахсий, ижтимоий, мулкий, молиявий, сиёсий ва бошқа тижорат ёки нотижорат манфаатлар) Жамият ва тизим ташкилотларининг манфаатларидан устун келиши хавфини камайтириш ёки бартараф этиш;

4. Жамият ва тизим ташкилотлари ҳамда уларнинг ходимлари манфаатлар тўқнашувини бошқариш масалаларида қуйидаги асосий принципларга риоя қилишлари шарт:

фуқароларнинг ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларининг устуворлиги;

ходимларнинг ўз хизмат вазифаларини бажаришда давлат манфаатларини шахсий манфаатдорлигидан устун қўйиши;

ходимлар томонидан ошқоралик, виждонлилик ва холислик асосида қарорлар қабул қилиниши;

ходимлар томонидан потенциал ёки ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги ахборотни ошқор қилишнинг мажбурийлиги;

манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик бўйича профилактик чораларнинг устуворлиги;

манфаатлар тўқнашуви ҳолатларини кўриб чиқиш ва манфаатлар тўқнашувини ҳал қилишда жамоавийликка амал қилиши;

манфаатлар тўқнашуви аломатлари билан тавсифланган вазиятларни кўриб чиқиш, баҳолаш ва ҳал қилишга холис ёндашуви;

ушбу Низомда белгиланган тартибда ходимлар томонидан тақдим этилган манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги тўғрисидаги маълумотларнинг махфийлигини таъминлаши;

агар ходим бирон-бир қарор қабул қилишдан аввал ёки ўзига юклатилган функцияларни бажаришдан олдин манфаатлар тўқнашуви тўғрисида тегишли тартибда хабар берган ҳамда Жамият ва тизим ташкилотлари манфаатлари фойдасига ўз шахсий манфаатларидан воз кечишга тайёр бўлса, уни ҳақиқий ёки потенциал манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги сабабли ишдан бўшатилишига йўл қўйилмаслиги.

2-боб. Масъул таркибий бўлинмалар ходимларининг мажбуриятлари ва ваколатлари

5. Ходимлар ўзларининг хизмат мажбуриятларини бажаришида ва (ёки) Жамият ва тизим ташкилотларининг манфаатларини ифодалашда ушбу Низомда белгиланган тамойилларга амал қилишлари, шунингдек, манфаатлар тўқнашувига олиб келадиган вазиятлардан ўзларини сақлашлари шарт.

6. Хизмат вазифаларини бажаришда манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш учун Жамият ва тизим ташкилотларининг ходимлари:

ушбу Низомнинг талабларига риоя қилиши;

фақат Жамият ва тизим ташкилотлари манфаатларини кўзлаши ҳамда ўз хизмат мавқеидан фақат Жамият ва тизим ташкилотлари манфаатларида фойдаланиши;

Жамият ва тизим ташкилотларининг манфаатларига зид келадиган ёки зид келиши мумкин бўлган шахсий манфаатлар тўғрисида Жамият ва тизим ташкилотларини хабардор қилиши;

непотизм (қариндошлик), фаворитизм, маҳаллийчилик, ҳомийлик ва уруғ-аймоқчиликнинг намоён бўлишига қатъий чек қўйиши;

потенциал ёки ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотларни ўз вақтида ва тўлиқ ошкор қилиши;

ўзининг яқин қариндошлари ва алоқадор шахслари тўғрисидаги маълумотларнинг тўлиқ рўйхатини, ўзининг ва уларнинг нодавлат нотижорат ташкилотларидаги иштироки ҳақидаги маълумотларни ҳалол, тўлиқ ва виждонан ошкор қилиши шарт.

7. Манфаатлар тўқнашувини олдини олиш мақсадида ходим куйидаги ҳолларда манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабар бериши керак, агар:

ходимнинг бевосита бўйсунувида яқин қариндошлари ва (ёки) алоқадор шахслар бўлса;

ходим яқин қариндошлари ва (ёки) алоқадор шахсларга нисбатан ходимларга (жумладан, иш ҳақини ҳисоблаш ва тўлаш, мукофотлар, устамаларга тақдим этиш ва уларнинг миқдорини белгилашга) оид қарорлар қабул қилишда иштирок этса;

ходим ва (ёки) унинг яқин қариндошлари тижорат ташкилотларида улушларга ёки акцияларга эга бўлса (Республика фонд биржасида оммавий муомалада бўлган акциядорлик жамиятларининг беш фоизидан кам бўлган миқдордаги акцияга эга эканлиги ҳолатлари бундан мустасно)

ходим ва (ёки) унинг яқин қариндошлари нодавлат нотижорат ташкилотининг бошқарувида маълум бир лавозимни эгаллаб турган бўлса;

ходим ўзининг якин қариндоншари ва (ёки) у билан алоқадор шахслар ишлайдиган Жамият ва тизим ташкилотлари назорати остидаги давлат органлари ва ташкилотларининг фаолиятини назорат қилишнинг алоҳида функцияларини бажарса;

ходим Жамият ва тизим ташкилотлари томонидан ўзининг шахсий манфаатдорлиги бўлган товарлар, ишлар ёки хизматларни харид қилиш ҳақида қарор қабул қилишда иштирок этса.

8. Ушбу Низомнинг 6-бандида келтирилган ҳолатлардан ташқари бошқа ҳолатлар ҳам манфаатлар тўқнашуви вужудга келган тақдирда манфаатлар тўқнашувининг мавжудлигини аниқлаш учун ҳар бир алоҳида вазият барча ҳолатлар ҳисобга олинган ҳолда алоҳида кўриб чиқилади.

9. Ушбу Низомда назарда тутилмаган янги манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари аниқланган тақдирда, мазкур Низомга ўзгартириш ва қўшимчалар киритилиши лозим.

10. Мазкур Низомнинг 6-иловасида кўрсатилган манфаатлар тўқнашуви ҳолатларини аниқлаш учун ходим, қарор чиқаришидан ёки хизмат ваколатларини амалга оширишдан олдин ўзига куйидаги саволларни бериши лозим: “Мен виждонан ва холисона қарор қабул қила оламанми?”, “Агар ушбу қарорни Жамият ва тизим ташкилотларининг бошқа ходими қабул қилса, менинг фикримга ўхшаш фикрга келармиди?” Агар ходим иккита саволлардан бирига “йўқ” деб жавоб берса, манфаатлар тўқнашувининг келиб чиқиши хавфи мавжуд бўлади.

11. Манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш учун Жамият ва тизим ташкилотлари ушбу Низомнинг 6-иловасига мувофиқ чоралар кўришлари керак.

3-боб. Манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотларни ошкор қилиш ва кўриб чиқиш тартиби

12. Манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги маълумотларни ошкор қилиш куйидаги тартибда амалга оширилади:

Жамият ва тизим ташкилотларида вакант бўлган бўш иш жойларига номзодларни лавозимга тайинлаш ва ротация қилишда манфаатлар тўқнашувини дастлабки тарзда ошкор қилиш;

манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги маълумотларни ошкор қилиш (ҳар йиллик декларация);

потенциал ёки ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви факти бўйича маълумотларни ошкора қилиш.

13. Жамият ва тизим ташкилотларининг бўш иш жойларига номзодларнинг, ходимларнинг уларни лавозимга тайинлаш ва ротация қилишда манфаатлар тўқнашувини дастлабки тарзда ошкор қилиш Кадрлар

бўлимига қуйидаги ҳужжатларни тақдим этиш йўли билан амалга оширилади:

маълумотнома-объективка ва мазкур Низомнинг 1-иловасига мувофиқ шаклдаги (ходим томонидан ички ҳужжатларда назарда тутилган ҳужжатларни аввал тақдим этганлигидан қатъи назар) маълумотлар (яқин қариндошлар, алоқадор шахслар, устав капиталида ходим ёки унинг яқин қариндошларининг улуши бўлган юридик шахслар, нодавлат нотижорат ташкилотларида ходимнинг ва (ёки) унинг раҳбарлик лавозимларини эгаллаб турган яқин қариндошларининг иштироки);

ишга қабул қилинаётганида манфаатлар тўқнашувининг мавжудлиги ёки йўқлиги ҳақида ариза.

14. Манфаатлар тўқнашувини дастлабки тарзда ошкор қилиш қуйидаги тартибда амалга оширилади:

ходим томонидан тақдим этилган ҳужжатларни Кадрлар бўлимининг масъул ходими уларда манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги ёки йўқлиги бўйича текширади. Манфаатлар тўқнашуви аниқланганида Кадрлар бўлимининг масъул ходими ушбу ходимнинг бевосита раҳбарига мазкур манфаатлар тўқнашуви ва уни ҳал қилиш учун чора кўриш зарурлиги ҳақида ёзма шаклда хабар қилади;

ходимнинг бевосита раҳбари ушбу маълумотни олган пайтдан бошлаб манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш чораларини кўради ва бу ҳақда ёзма шаклда хизмат хати кўринишида Кадрлар бўлимига хабар қилади;

Кадрлар бўлимининг масъул ходими ходимнинг бевосита раҳбаридан кўрилган чоралар билан хизмат хатини олган пайтдан бошлаб 5 иш куни ичида манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш бўйича кўрилган чораларнинг етарлилиги ва мақбуллигини кўриб чиқиш учун аниқланган манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотларни «Йўлқурилиш» Акциядорлик Жамиятининг коррупцияга қарши курашиш учун масъул этиб белгиланган ходими эътиборига тақдим этади. Манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш бўйича чоралар кўриш юзасидан қарор ташкилотининг масъул ходим тақлифига кўра ташкилот раҳбари томонидан қабул қилинади.

15. Ходим манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги/йўқлиги ҳақидаги маълумотни ротация/лавозимга тайинланиш вақтида ва ҳар йили бир маротаба ариза топшириш йўли билан ошкор қилиши лозим.

Манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотларни ҳар йили ошкор қилиш қуйидаги тартибда амалга оширилади:

Ходим ҳисобот даврида юз берган воқеалар ва ўзгаришларни ҳисобга олган ҳолда манфаатлар тўқнашувининг мавжудлиги ёки мавжуд эмаслиги ҳақида Кадрлар бўлимига бир йилда бир марта хабар бериши шарт;

Жамият кадрлар бўлими томонидан ҳар йили 15 январгача Жамият ва тизим ташкилотларининг ходимларида манфаатлар тўқнашуви

мавжудлиги/йўқлиги ҳақида хабар бериш зарурлиги тўғрисида топшириқ берилади;

Жамият ва тизим ташкилотларининг ходимлари ҳар йили 15 февралгача манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги/йўқлиги ҳақидаги аризани Кадрлар бўлимига тақдим қилишлари лозим;

Жамият ва тизим ташкилотларининг Кадрлар бўлими 10 мартгача манфаатлар тўқнашуви мавжудлигини кўрсатган ходимларни аниқлаш учун манфаатлар тўқнашувининг мавжудлиги ёки йўқлиги ҳақида олинган аризаларни таҳдил қилади;

бундай ходимлар ҳақидаги маълумот уларнинг бевосита раҳбарларига етказилади. Манфаатлар тўқнашуви мавжуд бўлган тақдирда, маълумот Жамият раиси ёки ташкилот раҳбарига юборилади.

Ходимнинг бевосита раҳбари ва (зарурат бўлганда) ходим иштирокида 20 мартгача манфаатлар тўқнашуви ҳолатини кўриб чиқади ва манфаатлар тўқнашуви билан тавсифланадиган вазиятларни ҳал қилиш бўйича чора-тадбирларни ишлаб чиқади ёки манфаатлар тўқнашуви мавжуд эмаслиги ҳақида қарор чиқаради;

манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги/йўқлиги ва уларни ҳал қилиш бўйича мўлжалланаётган чоралар ҳақидаги якуний қарор баённомага киритилади ва ходимга етказилади. Манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш бўйича тасдиқланган чора-тадбирларни амалга ошириш устидан назорат қилиш бўйича жавобгарлик ходимнинг бевосита раҳбари зиммасида бўлади;

Жамият Кадрлар бўлими 25 мартгача тизим ташкилотларининг Кадрлар бўлими томонидан Манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари реестрига киритиладиган манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари ҳақидаги электрон маълумотларни жамлайди ва сақлайди;

Жамият ва тизим ташкилотларининг Кадрлар бўлими мазкур Низомнинг 4-иловасига мувофиқ шаклда Манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари реестрини тўлдиради, Жамият Кадрлар бўлими томонидан уларни жамлаш ишлари амалга оширилади;

ҳар йили I чоракда Жамият тизимида коррупцияга қарши курашиш бўлими масъул ходими Жамиятнинг Кадрлар бўлими томонидан тақдим этилган маълумотлар асосида манфаатлар тўқнашувини декларация қилиш, аниқлаш ва ҳал қилиш бўйича статистика таҳлилини Жамият раисига кўриб чиқиш учун коррупцияга қарши курашиш бўйича ҳисоботга киритади.

16. Мавжуд ёки потенциал манфаатлар тўқнашувининг келиб чиқиши факти бўйича маълумотларни ошкор қилиш қуйидаги тартибда амалга оширилади:

Жамият ва тизим ташкилотларининг ҳар қандай ходимида манфаатлар тўқнашуви келиб чиққанда, у бу ҳақда бевосита раҳбарига ҳақиқий ёки

потенциал манфаатлар тўқнашуви сифатида тавсифланадиган ҳолатни батафсил баён этиб мазкур Низомнинг ёзма шаклда хабар бериши лозим;

кўрсатилган маълумот ходимлар томонидан манфаатлар тўқнашуви келиб чиққан ёки ходимга манфаатлар тўқнашуви маълум бўлган пайтдан бошлаб 1 (бир) иш куни ичида ёзма шаклда тақдим этилиши керак;

ходимнинг бевосита раҳбари ходимдан ёзма хабарни олган пайтдан бошлаб 3 (уч) иш куни ичида манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотни кўриб чиқиши ва манфаатлар тўқнашуви мавжуд бўлганида ходимнинг манфаатлар тўқнашуви келиб чиқиш эҳтимоли ҳақидаги хабарномасида тегишли маълумотни тўлдириб, уни ҳал қилшп бўйича чора-тадбирларни ишлаб чиқиши ва қабул қилиш лозим;

хабарнома ходим томонидан бир иш куни ичида Кадрлар бўлимига рўйхатдан ўтказиш ва ҳисобга олиш учун тақдим этилади;

Кадрлар бўлими хабарномани олиб, бир иш куни ичида манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш бўйича кўрилган чораларнинг етарлиги ва мақбуллиги ҳақида қарор чиқариш учун энг яқин вақтдаги мажлис кун тартибига киритиши лозим. Мажлис баённомасига киритилади ва ходимга у тузилган пайтдан бошлаб уч иш куни ичида маълум қилинади.

4-боб. Манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш чоралари

17. Жамият ва тизим ташкилотлари манфаатларининг бузилишини олдини олиш учун мавжуд манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш чоралари имкон қадар тезроқ амалга оширилиши лозим.

18. Жамиятда манфаатлар тўқнашувларини бошқаришда қуйидаги чоралар белгиланиши керак:

бевосита бўйсунадиган ходимни яқин қариндоши бўлмаган бошқа шахс бўйсунувига ўтказиш;

манфаатлар тўқнашуви предмети бўлган масалаларни муҳокама қилишда ва улар бўйича қарор чиқариш жараёнида қатнашишдан ходимнинг ўз ихтиёрига кўра четлашиш/ўзини ўзи рад этинш ёки уни мажбуран (доимий ёки вақтинча) четлаштирилиши;

манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик учун ходимнинг лавозим мажбуриятлари доирасини қайта кўриш;

ходим томонидан унинг шахсий манфаатдорлиги бўлган ва манфаатлар тўқнашуви предмети бўлган Жамият ва тизим ташкилотларининг маълумотлари ва ҳужжатларидан фойдаланилишини чеклаш;

юқорироқ лавозимни эгаллаб турган яқин қариндош ва (ёки) алоқадор шахсга нисбатан лавозимни кўтариш, фаолиятини баҳолаш, мукофот пулларини тўлаш ва иш ҳаққига устамаларни ҳисоблаш, ўқишга ва тренингларга ҳамда ҳар қандай масалалар бўйича хорижга юбориш, меҳнат

таътилига чиқишга розилик бериш ва иш ҳаққини назорат қилиш ҳақида жамоавий тарзда қарор қабул қилинишини таъминлаш;

ходимни манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ бўлмаган меҳнатга оид функцияларни бажаришини назарда тутадиган лавозимга ўтказиш ва бошқа ҳолатлар.

19. Истисно ҳолатларда, ушбу Низомнинг 14-бандида санаб ўтилган чоралар манфаатлар тўқнашувини тўлиқ тартибга солмаган тақдирда, қуйидаги тартибга солиш чоралари кўрилиши мумкин:

ходим томонидан Жамият ва тизим ташкилотларининг манфаатларига тўқнаш келадиган шахсий манфаатдорлигидан воз кечиши;

ходим томонидан Жамият ва тизим ташкилотларининг манфаатларига тўқнаш келадиган шахсий манфаатдорлигидан воз кечмаганда уни ишдан бўшатиш (меҳнат шартномасини бекор қилиш)га тавсия бериш.

20. Ҳар бир вазиятда, манфаатлар тўқнашуви пердметини белгилаб берадиган фактдан келиб чиқиб, ходим билан Жамият ва тизим ташкилотларининг келишувига кўра уни ҳал қилишнинг бошқа чоралари кўлланилиши мумкин. Кўриладиган барча чоралар қонунчилик талабларига мувофиқ бўлиши ва мазкур Низомда белгиланган тамойилларни амалга оширишни таъминлаши лозим.

5-боб. Ахборотнинг конфиденциаллиги

21. Манфаатлар тўқнашувини ҳал қилишда қатнашадиган ходимлар олинган маълумотларнинг махфийлигини таъминлаши ва ушбу маълумотлардан фақат кўриб чиқиш, ҳисобга олиш ва ҳал этиш чораларини кўриш ҳамда ушбу жараёни назорат қилиш учун масъул бўлган шахслар томонидан фойдаланилишини таъминлаши лозим.

22. Фуқаролар ва юридик шахслар томонидан Ходимларида манфаатлар тўқнашуви факти ёки гумони ҳақидаги хабар билан Жамият ва тизим ташкилотларига мурожаат қилинганида уни кўриб чиқиш Жамият ва тизим ташкилотларининг Кадрлар бўлими томонидан амалга оширилади.

6-боб. Реестрни юритиш ва сақлашга қўйиладиган талаблар

23. Жамият ва тизим ташкилотларининг Кадрлар бўлими манфаатлар тўқнашуви ҳолатларининг ҳисобини Реестрга киритиш йўли билан юритишлари шарт. Реестр ўз вақтида ва тўлиқ юритилмаганлиги учун жавобгар ҳисобланадилар.

24. Кадрлар бўлимлари манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари ҳақидаги маълумотларни Жамият ва тизим ташкилотлари Реестрини ҳар чоракда (ёки заруратга кўра) йиғиш ва умумлаштириш йўли билан тўплаши лозим.

25. Маълумот Реестрга қуйидаги ҳолларда киритилиши керак:

Жамият ва тизим ташкилотларига ишга қабул қилишда - Ишчи гуруҳнинг баённомаси тузилган пайтдан бошлаб уч иш кунидан кечиктирмасдан, агар номзод манфаатлар тўқнашувининг мавжудлиги йўқлиги ҳақида аризада манфаатлар тўқнашувининг мавжудлигини кўрсатган бўлса ва Ишчи гуруҳ манфаатлар тўқнашуви келиб чиқиши мумкинлиги фактини тасдиқласа;

лавозимга тайинлаш ротация вақтида манфаатлар тўқнашувини ошкор қилишда - Жамият ва тизим ташкилотининг раҳбари томонидан буйруқ имзоланган пайтдан бошлаб уч иш кунидан кечиктирмасдан;

манфаатлар тўқнашуви келиб чиқишига кўра - Ишчи гуруҳнинг баённомаси тузилган пайтдан бошлаб уч иш кунидан кечиктирмасдан, агар Ишчи гуруҳ манфаатлар тўқнашуви келиб чиқиши мумкинлиги фактини тасдиқласа;

ходимлар томонидан манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотни хар йили декларация қилинганда - мазкур Низомнинг 12-бандига мувофиқ;

манфаатлар тўқнашувининг мавжудлиги ҳақида алоқа каналларидан олинган маълумот тасдиқланган ҳолларда, ички хизмат текширувлари ўтказилганда ҳамда Жамиятнинг коррупцияга қарши курашиш сиёсати ва талабларига риоя қилиниши мониторинг қилинганда;

Ходимларнинг манфаатлар тўқнашувига тегишли бўлган ариза ва хабарномалари ҳамда бошқа маълумотлар Жамият ва тизим ташкилотларининг Кадрлар бўлимида сақланиши шарт.

7-боб. Жавобгарлик

26. Барча ходимлар эгаллаб турган лавозимидан қатъи назар, ушбу Низомнинг талабларига риоя қилиш, шунингдек, ўз манфаатларининг тўқнашуви тўғрисида Жамият ва тизим ташкилотларига ўз вақтида ва тўлиқ маълумот бериш бўйича шахсан жавобгар ҳисобланади.

27. Манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари келиб чиққан ходимлар тегишли маълумотни таҳдил қилиш ва бошқа текширишларни ўтказишда Жамият ва тизим ташкилотларининг масъул шахсларига кўмаклашишлари лозим.

28. Ходимнинг манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги маълумотларни яшириш ва (ёки) қасддан ўз вақтида ёки тўлиқ ошкор этмаслиги, Жамият ва тизим ташкилотлари манфаатларининг бузилишига олиб келганлиги ёки олиб келмаганлигидан қатъи назар, қабул қилинган ахлокий нормалар, меҳнат интизоми ҳамда Жамият ва тизим ташкилотларининг ички талаблари бузилиши сифатида қаралади.

29. Манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотларни умумлаштириш, кўриб чиқиш ҳамда манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича маъсул ходимлар, шу жумладан ушбу маълумотлардан

фойдаланиш ваколатига эга ходимлар томонидан ахборотнинг конфеденциаллигини ҳар қандай қўринишда бузилиши ходимни интизомий жавобгарликка торитиш учун асос бўлади.

30. Ходимда у онгли равишда мазкур Низомда белгиланган тартибда масъул мансабдор шахсларга хабар бермаган, хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажармаслигига олиб келган ва (ёки) Жамият ва тизим ташкилотлари манфаатларининг бузилишига олиб келган манфаатлар тўқнашуви аниқланганда, бундай ходим Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида ва Жамият ва тизим ташкилотларининг ички ҳужжатларида белгиланган асосларда ва тартибда интизомий жавобгарликка тортилиши мумкин.