Ўзбекистон Республикаси Коррупцияга қарши курашиш агентлиги

Ўзбекистон Республикаси Ҳуқуқни муҳофаза қилиш академияси

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги

Ўзбекистон Республикаси “Манфаатлар тўқнашуви тўғрисида”ги Қонунини қўллаш жараёнида юзага келиши мумкин бўлган муаммоларни бартараф этиш чоралари

У С Л У Б И Й Қ Ў Л Л А Н М А

ТАШКЕНТ–2024 йил

КИРИШ СЎЗИ

Ўзбекистон Республикасининг “Манфаатлар тўқнашуви тўғрисида”ги Қонуни 2024 йил 5 июнда Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан имзоланиши давлат ташкилотлари фаолиятида уруғ-аймоқчилик, таниш-билишчилик каби иллатларига чек қўйишга ҳуқуқий асос бўлди.

“Манфаатлар тўқнашуви” хизмат бурчи билан шахсининг шахсий манфаатлари ўртасидаги зиддиятни ўз ичига олади. Агар манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари аниқланмаса ва тўғри бошқарилмаса, улар ташкилотларнинг яхлитлигига жиддий таҳдид солиши, давлат ва хусусий секторда коррупциянинг авж олишига олиб келиши мумкин. Манфаатлар тўқнашуви бутун дунёда жамоатчиликни ташвишга соладиган асосий муаммога айланди. Бундан ташқари, бизнес ва нотижорат секторлари билан тобора кўпроқ ҳамкорлик қилаётган давлат сектори мансабдор шахсларнинг шахсий манфаатлари ва уларнинг хизмат (лавозим) мажбуриятлари ўртасидаги зиддиятнинг янги шаклларини юзага келтирмоқда. Коррупцияга қарши курашиши механизмлари ишламай, манфаатлар тўқнашуви коррупцияга айланса, давлат ҳокимияти институтларининг обрўси синовдан ўтказилади ва уларга нисбатан ишончсизлик кучаяди. Хусусий секторда ҳам корпоратив бошқарувдаги камчиликларнинг асосий сабаби сифатида манфаатлар тўқнашуви аниқланган.

Шундан келиб чиқиб, манфаатларни тақиқлаб бўлмасада, уларни тўғри бошқариш кераклиги ҳар бир инсоннинг манфаатлари борлигини тушуниш ва тан олиш муҳим ҳисобланиб, кучли ва консолидацияланган тизимида манфаатлар тўқнашуви ҳолатларига йўл қўймаслик ва уларни самарали бошқариш демократик ютуқларни ҳимоя қилишнинг калити ҳисобланади.

Қабул қилинган Қонунда юқоридаги мақсадлар мужассам бўлиб, бу ўз навбатида биринчи навбатда унинг тушунчасида акс этганини кўришимиз мумкин. Яъни, Қонун билан “манфаатлар тўқнашуви” тушунчасига аниқ тариф берилиб, бунинг натижасида шахснинг шахсий (бевосита ёки билвосита) манфаатдорлиги унинг ўз лавозим ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир кўрсатаётган ёхуд таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳолатларнинг олдини олиш бўйича чекловлар белгиланди.

Шунингдек, шахснинг шахсий манфаатдорлик билан фуқароларнинг, ташкилотларнинг, жамиятнинг ёки давлатнинг ҳуқуқлари, қонуний манфаатлари ўртасида қарама-қаршилик юзага келаётган (мавжуд манфаатлар тўқнашуви) ёки юзага келиши мумкин бўлган (эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви) вазиятларни тартибга солиш қоидалари белгилаб берилди.

Ўз навбатида, Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикасининг “Манфаатлар тўқнашуви тўғрисида”ги Қонуни ижросини

самарали ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида” 2024 йил 5 июндаги ПҚ–210-сон қарорига мувофиқ Ўзбекистон Республикасининг «Манфаатлар тўқнашуви тўғрисида»ги Қонуни ижросини ташкил этиш ишларини мувофиқлаштириш бўйича республика идоралараро комиссияси томонидан қуйидаги ишлар амалга ошириш белгиланди:

давлат органлари ва ташкилотларида манфаатлар тўқнашувини аниқлаш механизмларини самарали жорий этиш имкониятларини таҳлил қилиш;

давлат органлари ва ташкилотларида манфаатлар тўқнашувига сабаб бўлувчи ҳолатларни ўрганиш, уларни бартараф этиш бўйича қонунчиликка мувофиқ бўлган чораларнинг кўрилишида ягона амалиётни шакллантириш;

давлат органлари ва ташкилотларининг ахборот тизимлари, савдо платформалари ва бошқа дастурий таъминотлари Қонун билан белгиланган талабларга мувофиқ такомиллаштирилишини таъминлаш;

коррупцияга қарши курашиш бўйича фаолиятни амалга оширувчи давлат органларининг манфаатлар тўқнашуви ҳолатларини аниқлаш ва бартараф этиш бўйича фаолиятини мувофиқлаштириш ҳамда ҳамкорлигини ривожлантириш чораларини кўриш;

жамиятда манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш ва уни бартараф этиш бўйича ҳуқуқий маданиятни юксалтиришга доир чора-тадбирлар ишлаб чиқилиши ҳамда амалга оширилишини ташкил этиш.

Манфаатлар тўқнашуви вазиятлари давлат органлари ва ташкилотларининг кўплаб муносабатларида вужудга келаётганлигини инобатга олган ҳолда, уларни аниқлаш ва тартибга солиш ҳар бир давлат ташкилоти раҳбарининг асосий вазифаларидан бири ҳисобланади.

Ўз навбатида, кўплаб манфаатлар тўқнашуви вазиятлари қонунчилик ҳужжатларида аниқ тартибга солинган бўлсада, айрим муносабатларда вужудга келиши мумкин бўлган мазкур вазиятларни тартибга солиш учун Қонунда белгиланган тартибга амал қилинишини тақозо этади.

Мазкур қоидаларни амалга татбиқ этиш учун барча давлат органлари ва ташкилотларига манфаатлар тўқнашувига оид қоидаларга риоя қилиш мажбурияти юкланмоқда.

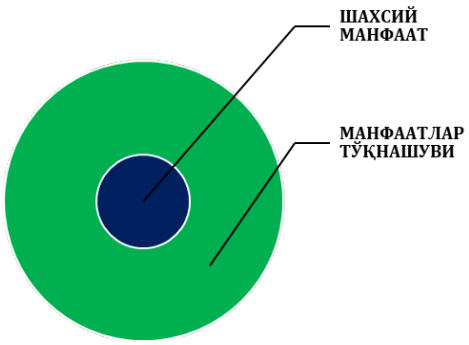
Юқоридагилардан келиб чиқиб, ушбу ўқув қўлланмада манфаатлар тўқнашувига оид қоидаларни қандай амал қилиш ва улар бўйича услубий тавсиялар манфаатлар тўқнашуви бўйича муаммоли вазиятлар ва саволларга жавоблар шаклида кўрсатиб берилган.

1-боб. Манфаатлар тўқнашувини бошқаришнинг умумий қоидалари

§1. Манфаатлар тўқнашуви тушунчаси

Манфаатлар тўқнашуви тушунчасига берилган таърифда ходим томонидан ўз хизмат вазифасини бажаришда шахсий манфаатдорлигини бошқа шахсларнинг манфаатларидан устун қўйган ҳолда қарор қабул қилиш ёки ушбу жараёнда иштирок этиш вазиятларига ўрғу берилган.

Ўз навбатида, Қонунда мазкур вазиятларнинг **икки тури** (мавжуд, ва эҳтимолий) тўғрисида аниқ қоида ва талаблар кўрсатиб ўтилган.



Мавжуд манфаатлар тўқнашуви бу ходимнинг ўз хизмат вазифаларини бажариш чоғида вужудга келаётган манфаатлар тўқнашуви бўлиб, ходим ушбу мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисида бевосита раҳбарига хабар бериши лозим.

Эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви бу ходимнинг ўз хизмат вазифаларини бажариш жоғида вужудга келиши мумкин бўлган манфаатлар тўқнашуви бўлиб, ходим ушбу эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисида ишга қабул қилинганда, ҳар йил бир маротаба ва бошқа лавозимга тайинланганда махсус бўлинмага хабар бериши керак.

Шахсий манфаатдорлик давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг ходими ёхуд у билан алоқадор шахслар ушбу ходим томонидан бевосита ёки билвосита қарор қабул қилиниши ёки ходимнинг ушбу жараёнда бошқача тарзда иштирок этиши натижасида олиши мумкин бўлган ҳар қандай наф ёки афзаллик деб тушунилади.

§2. “Манфаатлар тўқнашуви тўғрисида”ги Қонуннинг амал қилиш доираси

Қонунинг 1-моддасида ушбу Қонуннинг амал қилиши давлат органларига ва маҳаллий давлат ҳокимияти органларига, давлат муассасаларига, давлат унитар корхоналарига, давлат мақсадли жамғармаларига, шунингдек устав фондида (устав капиталида) давлат улуши 50 фоиз миқдорда ва ундан ортиқ бўлган акциядорлик жамиятларига нисбатан татбиқ этилиши белгиланган бўлиб, Қонунда белгиланган чеклов ва қоидалар тўлиқ қўлланилади.

Ўз навбатида, юқорида кўрсатиб ўтилган ташкилотларнинг улуши жами 50 фоиз миқдорда ва ундан ортиқ бўлган юридик шахсларга ҳамда ушбу юридик шахсларнинг улуши жами 50 фоиз миқдорда ва ундан ортиқ бўлган юридик шахсларга нисбатан фақат уларнинг давлат харидлари соҳасидаги муносабатларига татбиқ этилади.

Мазкур ташкилотларда манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш, тартибга солиш ҳамда унинг ҳуқуқий оқибатлари бўйича ишларни ташкил этишда махсус бўлинма, яъни коррупцияга қарши ички назорат тузилмалари, кадрлар билан ишлаш бўлинмалари ҳамда ташкилотнинг одоб-ахлоқ комиссияси асосий вазифаларни амалаг оширади.

Ўз навбатида, ташкилот раҳбари Қонунда ташкилот ва махсус бўлинмага юклатилган вазифаларни юқорида кўрсатиб ўтилган таркибий бўлинмалар ўртасида тўғри вазифалар тақсимотини белгилаб бериши зарур.

давлат органлари ёки бошқа ташкилотлар

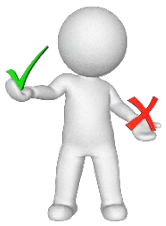
- давлат органларига ва маҳаллий давлат ҳокимияти органларига, давлат муассасаларига, давлат унитар корхоналарига, давлат мақсадли жамғармаларига, шунингдек устав фондида (устав капиталида) давлат улуши 50 фоиз миқдорда ва ундан ортиқ бўлган акциядорлик жамиятлари.

давлат органлари ёки бошқа ташкилотлар таъсисчиси ҳисобланадиган акциядорлик ва маъсулияти чекланган жамиятлар - корпоратив буюртмачилар.

- ўз устав фондида (устав капиталида) **давлат органларининг ёки бошқа ташкилотларнинг** улуши жами 50 фоиз миқдорда ва ундан ортиқ бўлган юридик шахслар.

Акциядорлик ва маъсулияти чекланган жамиятлари таъсисчиси ҳисобланадиган юридик шахслар - - корпоратив буюртмачилар.

- ўз устав фондида (устав капиталида) **акциядорлик ва маъсулияти чекланган жамиятларнинг** улуши жами 50 фоиз миқдорда ва ундан ортиқ бўлган юридик шахсларга нисбатан фақат уларнинг давлат харидлари соҳасидаги муносабатларига татбиқ этилади.



Ходим манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солиш чоғида қуйидаги **ҳуқуқларга эга**:

- махсус бўлинмага маслаҳат сўраб мурожаат этиш;

Эслатма!

Коррупцияга қарши ички назорат тузилмалари фаолияти тўғрисидаги намунавий низомнинг 12-бандига мувофиқ коррупцияга қарши ички назорат тузилмалари ўзига юклатилган вазифаларга мувофиқ қуйидаги функцияларни амалга оширади: **ташкилот ходимларига коррупцияга қарши курашиш масалалари бўйича тушунтириш ва тавсиялар** беради.

- эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияда кўрсатилиши керак бўлган маълумотлардан ташқари қўшимча маълумотларни электрон ёки ёзма шаклда тақдим этиш.

Бунда, ходим томонидан ўзи манфаатлар тўқнашуви сифатида баҳолайдиган бошқа вазиятларни ҳам кўрсатиб ўтиши мумкин. Ўз навбатида, бундай ҳатти-ҳаракатлар билан ўрнак кўрсатган ходимларни йил якуни бўйича рағбатлантириш чоралари кўрилиши мумкин.

Ходим манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солиш чоғида қуйидаги **мажбуриятларга эга**:

➢ ўз лавозим мажбуриятларини ёки хизмат ваколатларини виждонан бажариши ва уларнинг бажарилишига таъсир кўрсатадиган ёки таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ўз шахсий манфаатлари билан боғлиқ ҳар қандай ҳаракатлардан ўзини тийиши;

➢ лавозим мажбуриятларини ёки хизмат ваколатларини бажариш чоғида манфаатлар тўқнашувига олиб келадиган ёки олиб келиши мумкин бўлган шахсий манфаатдорликка йўл қўймаслиги;

➢ мавжуд манфаатлар тўқнашуви юзага келган тақдирда, ўз иш юритувидаги ҳужжатлар бўйича қарор қабул қилингунига қадар ўзининг бевосита раҳбарини (ташкилот раҳбари — юқори турувчи раҳбарни) ёки махсус бўлинмани хабардор қилиши;

Ёдда тутинг!

Ҳар бир ходим мавжуд манфаатлар тўқнашувига дуч келганида қарор қабул қилишда иштирок этишмасдан туриб **манфаатлар тўқнашуви вазиятини тартибга солиш бўйича чораларини кўрилиши** лозим.

➢ ўзининг бевосита бўйсунувидаги ходимларни ёки бошқа ходимларни бевосита ёки билвосита ўзининг шахсий манфаатларини кўзловчи ҳаракатларга (ҳаракатсизликка) мажбурламаслиги;

Ёдда тутинг!

Ҳар бир ходим мавжуд манфаатлар тўқнашувига дуч келганида қарор қабул қилишда иштирок этишмасдан туриб **манфаатлар тўқнашуви вазиятини тартибга солиш бўйича чораларини кўрилиши** лозим.

➢ ўзи меҳнат (хизмат) фаолиятини амалга ошираётган давлат органи ёки бошқа ташкилот назорати остидаги ташкилотдан ёки унинг таркибий бўлинмасидан ишга қабул қилиш тўғрисида таклифлар келиб тушганлиги ҳолати ҳақида бир иш куни ичида хабар бериши;

➢ бошқа ходимларга нисбатан ўзига маълум бўлган манфаатлар тўқнашуви ҳоллари тўғрисида хабар бериши;

➢ эҳтимолий манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш мақсадида махсус бўлинманинг сўровига кўра маълумотлар тақдим этиши шарт.

Ходим қонунчиликка мувофиқ бошқа ҳуқуқларга эга бўлиши ва унинг зиммасида бошқа мажбуриятлар ҳам бўлиши мумкин.



Ходимга алоқадор шахслар мазкур ходим меҳнат (хизмат) фаолиятини амалга ошираётган давлат органи ёки бошқа ташкилот билан муносабатларга киришганда:

➢ манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш учун махсус бўлинмадан бепул маслаҳат олиш;

➢ давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) ёки қарорлари устидан шикоят қилиш ҳуқуқига эга.

Давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг ходимига алоқадор шахслар мазкур ходим меҳнат (хизмат) фаолиятини амалга ошираётган давлат органи ёки бошқа ташкилот билан муносабатларга киришганда:

➢ шахсий манфаатларини кўзлаб манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслиги;

➢ эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияни электрон ёки ёзма шаклда тўлдириши, унга била туриб ёлғон ва нотўғри маълумотларни киритмаслиги шарт.

Ёдда тутинг!

Алоқадор шахслар томонидан тақдим этиладиган декларациялар мурожаат билан бирга ташкилот томонидан кирим қилинада, тегишли таркибий бўлинма ходимларида манфаатлар тўқнашуви вазиятлари вужудга келиш эҳтимолий мавжуд бўлганида таркибий бўлинма раҳбари томонидан тартибга солиш чорасини кўради ва бу ҳақида махсус бўлинмани хабардор қилади.

Ходимга алоқадор шахслар томонидан эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияда била туриб **ёлғон ёки нотўғри маълумотлар** тақдим этилганлиги ҳуқуқий оқибатларни келтириб чиқариши мумкин.



Манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш мақсадида давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг ходим қуйидагиларга **ҳақли эмас**:

- хизмат мавқеини суиистеъмол қилиш орқали шахсий наф олишга;
- манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги ахборотни ошкор этиш чоғида маълумотларни яширишга ёхуд била туриб ёлғон ёки нотўғри ахборот тақдим этишга;
- бири бошқасига бўйсунувчи ёки бири бошқасининг назоратидаги ташкилотларда ўриндошлик бўйича ишлашга, бундан қонунчиликда назарда тутилган ҳоллар мустасно;
- тижорат ташкилотларининг таъсисчиси (акциядори, иштирокчиси) бўлишга, бундан акциядорлик жамиятларининг эркин муомалада бўлган акцияларининг ўн фоизигача эгалик қилиш ҳоллари мустасно;

Ёдда тутинг!

Давлат органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари, давлат мақсадли жамғармаларининг ходимларига, давлат муассасаларининг ва давлат унитар корхоналарининг, ўз устав фондида (устав капиталида) давлат улуши 50 фоиз миқдорда ва ундан ортиқ бўлган акциядорлик жамиятларининг раҳбарлари тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиши мумкин эмас.

(“*Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида*”*ги Қонуннинг 4-моддаси давлат органларининг мансабдор шахслари, шунингдек тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиши қонунчиликда ман этилган бошқа шахслар тадбиркорлик фаолияти субъектлари бўлиши мумкин эмас*.)

- ўзи меҳнат (хизмат) фаолиятини амалга ошираётган давлат органи ёки бошқа ташкилотнинг назоратида бўлган тадбиркорлик фаолияти субъектининг акцияларига ёки устав фондидаги (устав капиталидаги) улушларига эгалик қилишга,

шунингдек ушбу тадбиркорлик фаолияти субъектларининг бошқарув органи аъзоси бўлишга, бундан Ўзбекистон Республикаси қонунларида ҳамда Ўзбекистон Республикаси Президенти қарорларида назарда тутилган ёки бу фаолият қонунчиликка мувофиқ лавозим мажбуриятлари ҳисобланадиган ҳоллар мустасно.

Ёдда тутинг!

Давлат органи ёки бошқа ташкилот назоратида бўлган тадбиркорлик фаолияти субъектларининг акцияларига ёки устав фондидаги (устав капиталидаги) улушларига эгалик қилган ёхуд мазкур тадбиркорлик фаолияти субъектларининг бошқарув органлари аъзоси бўлган шахс мазкур давлат органида ёки бошқа ташкилотда ходим лавозимини эгаллаган ҳолларда, у қонунчиликда белгиланган тартибда ушбу акцияларни ёки улушларни бир ой ичида реализация қилиши, бошқарув органларининг аъзолигидан чиқиши керак.

- ўзи меҳнат (хизмат) фаолиятини амалга ошираётган давлат органларида ёки бошқа ташкилотларда ўзига тааллуқли бўлган ишларни кўриб чиқишда ёки ўзига алоқадор шахсларга тааллуқли бўлган ишларни кўриб чиқишда вакил сифатида иштирок этишга, агар у қонунчиликка мувофиқ қонуний вакил бўлмаса;
- ходим ёки унга алоқадор шахслар ушбу ходим меҳнат (хизмат) фаолиятини амалга оширгаётган ташкилотнинг мол-мулкини сотиб олишда ёки ижарага олишда ўзи иштирок этишга ҳақли эмас.

Ходим икки йил ичида охирги иш жойида ўзи бевосита ёки билвосита назоратни амалга оширган ташкилотлар ёки уларнинг таркибий бўлинмалари томонидан ишга ушбу ходим меҳнат (хизмат) фаолиятини амалга оширган ташкилотларнинг коррупцияга қарши назорат бўлинмаси вазифасини амалга оширувчи мансабдор шахсларнинг хулосасига асосан қабул қилинади.

Эслатма!

Ходим томонидан ўзи ёки бошқа шахслар орқали назорат қилган ташкилотга ишга ўтишининг сабаби махсус бўлинма томонидан ўрганиб чиқилиши (яъни, бунда назоратни амалга ошириш жараёнида ходим ўз

манфаатларини кўзлаб ташкилотга нохолис текшириш ўтказганлик ҳолатларига аниқлик киритилиши лозим), шунингдек келажакда тахминий манфаатлар тўқнашуви вазиятларини тартибга солиш бўйича иш берувчи томонидан тегишли чораларни кўриш юзасидан хулоса махсус бўлинманинг мансабдор шахси томонидан берилиши лозим.

Ходими лавозим мажбуриятларининг ёки хизмат ваколатларининг ўзига хос хусусияти ҳисобга олинган ҳолда, унга нисбатан қонунчиликда белгиланган бошқа чекловлар қўлланилиши мумкин.

Ёдда тутинг!

«Назорат» деганда давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимининг тегишли ташкилот фаолиятини шахсан ёки ўзининг бўйсунувидаги шахс орқали текшириш ёхуд унга нисбатан қонунчиликда белгиланган ҳар қандай имтиёзларни (преференцияларни) қўллаш ёки уни ҳар қандай жавобгарликка тортиш (жавобгарликка тортиш бўйича ташаббус кўрсатиш) ёхуд унга лицензия ва рухсат этиш хусусиятига эга бошқа ҳужжатларни бериш (хабарномани қабул қилиш) ҳуқуқи тушунилади.

2-боб. Манфаатлар тўқнашувини бошқариш тартиб қоидалари

§1. Манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни давлат томонидан тартибга солиш

Қонун билан манфаатлар тўқнашувини тартибга солишда қуйидаги ташкилот ва бўлинмалар фаолиятини амалга ошириши белгиланган.

Коррупцияга қарши курашиш агентлиги

Давлат органлари ва бошқа ташкилотлар

Одоб-аҳлоқ комиссиялари

Махсус бўлинмалар



Коррупцияга қарши курашиш агентлиги манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солиш соҳасидаги **махсус ваколатли давлат органи** ҳисобланади.

✓ манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ ахборотни ва материалларни давлат органларидан ёки бошқа ташкилотлардан сўраб олади ва ўрганади;

✓ давлат органларининг ёки бошқа ташкилотларнинг манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солиш соҳасидаги фаолиятини мувофиқлаштиради;

✓ давлат органларининг ёки бошқа ташкилотларнинг манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солиш соҳасидаги фаолиятини, шу жумладан жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари асосида ўрганади;

✓ манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ ҳолатлар аниқланганда, битимни бекор қилиш, қарорни ҳамда бошқа ҳужжатни ўзгартириш ёки бекор қилиш тўғрисида давлат органларига ёки бошқа ташкилотларга тақдимнома киритади ёхуд уларни ҳақиқий эмас деб топиш ҳақида судга даъво киритади;

✓ Манфаатлар тўқнашувини ҳисобга олиш реестрининг, мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги хабарноманинг ҳамда эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларациянинг намунавий шаклларини тасдиқлайди;

✓ давлат органлари ёки бошқа ташкилотлар учун манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича услубий тавсияларни эълон қилади;

✓ манфаатлар тўқнашуви натижасида фуқароларнинг, ташкилотларнинг, жамиятнинг ёки давлатнинг манфаатларига етказилган зарарнинг ўрни тўлиқ қопланишига эришилиши устидан назоратни амалга оширади;

✓ махсус бўлинмалар ходимларининг тизимли равишда малакасини оширишни, уларда тегишли кўникмаларни шакллантиришга қаратилган ўқитишни ташкил этади;

✓ маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги қонунчилик талабларига риоя этмаганлик билан боғлиқ маъмурий ҳуқуқбузарлик ҳақида баённомани тузади ва уни кўриб чиқиш учун судга юборади.



Давлат органлари ёки бошқа ташкилотлар манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солиш соҳасида:

✓ходимлар томонидан мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабардор қилиш тизимини ташкил этади;

✓ эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларациянинг ва мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги хабарноманинг белгиланган шаклини ўзининг расмий веб-сайтларига жойлаштиради;

✓ манфаатлар тўқнашувига йўл қўйилган ҳолда қабул қилинган қарорларни белгиланган тартибда ўзгартиради ёки бекор қилади;

Ёдда тутинг!

Агарда махсус бўлинма томонидан манфаатлар тўқнашувига йўл қўйган ҳолда қабул қилинган қарор ёки битим аниқланган бўлса, ушбу вазият юзасидан қарорни ёки

битимни хизмат текшируви хулосаси натижаси бўйича қонунчилик ҳужжатларида белгиланган тартибда ўзгартиради ёки бекор қилиши мумкин. Агарда бунда, қабул қилинган қарор ёки тузилган битим бўйича иккинчи тараф фойда олмаган бўлса.

✓ манфаатлар тўқнашувига йўл қўйилган ҳолда тузилган битимларни ўзгартиради ёки бекор қилади ёхуд бундай битимларни ҳақиқий эмас деб топиш тўғрисида белгиланган тартибда судга даъволар билан мурожаат этади;

Ёдда тутинг!

Манфаатлар тўқнашувига йўл қўйилган ҳолда қабул қилинган қарорлар ёки тузилган битимлар суд тартибида ҳақиқий эмас деб топилади.

Манфаатлар тўқнашувига йўл қўйилган ҳолда қабул қилинган қарор ёки тузилган битим ҳақиқий эмас деб топилган тақдирда, ушбу қарор қабул қилинганлиги ёки битим тузилганлиги натижасида олинган фойда битим бўйича олинган ҳамма нарсани қайтариб бериш тўғрисида талаб қўйилмаган ҳолда, суд тартибида давлат даромадига ўтказилади. Бунда ҳақиқий эмас деб топилган бундай битимнинг ижроси билан боғлиқ харажатларнинг ўрни манфаатлар тўқнашувига йўл қўйган шахснинг ҳисобидан қопланади.

Манфаатлар тўқнашувига йўл қўйилган ҳолда қабул қилинган қарор ёки тузилган битим ҳақиқий эмас деб топилганлиги натижасида жисмоний ёки юридик шахсларга, шу жумладан давлат органларига ёки бошқа ташкилотларга етказилган зарар давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг айбдор ходимларидан регресс тартибида ундириб олиниши мумкин.

“Манфаатлар тўқнашуви тўғрисида”ги Қонуннинг 26-моддаси

✓ одоб-ахлоқ комиссияларининг ва махсус бўлинмаларнинг манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солиш бўйича фаолиятини ташкил этади;

✓ давлат органларида ёки бошқа ташкилотларда манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш бўйича ички идоравий тартибни белгилайди;

✓ аниқланган манфаатлар тўқнашуви бўйича хизмат текширувининг холисона ташкил этилишини ва унинг натижалари одоб-ахлоқ комиссиялари томонидан кўриб чиқилишини таъминлайди;

✓ манфаатлар тўқнашувининг олдини олишда ўрнак бўлаётган ходимларни рағбатлантириш чораларини кўради;

✓ манфаатлар тўқнашуви натижасида фуқароларга, ташкилотларга, жамиятга ёки давлатга етказилган зарарнинг ўрни қопланишини таъминлаш,

шунингдек аҳолининг тегишли давлат органига ёки бошқа ташкилотга бўлган ишончини тиклаш чораларини кўради.



Одоб-ахлоқ комиссияси:

✓ давлат органи ёки бошқа ташкилот ходими томонидан ушбу Қонунда белгиланган талабларга риоя этилишини таъминлаш чораларини кўради;

✓ манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш юзасидан кўрилаётган чораларнинг етарлилиги (тўғрилиги) ҳақидаги масалаларни кўриб чиқади;

✓ мавжуд манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ ҳоллар устидан коллегиал назоратни амалга оширади;

✓ ушбу Қонунда белгиланган талабларнинг давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимлари томонидан бузилишлари мавжудлиги (мавжуд эмаслиги) тўғрисида хизмат текшируви натижаларига кўра хулоса чиқаради;

✓ манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабар қилмаган, била туриб ёлғон ёки нотўғри ахборот тақдим этган ёхуд бундай ахборотни яширган ходимни жавобгарликка тортиш ҳақида давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг раҳбарига таклиф киритади.



Махсус бўлинма:

✓ давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг ходими томонидан аниқланган манфаатлар тўқнашуви ҳоллари тўғрисидаги ахборотни умумлаштиради;

✓ давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг ушбу Қонун талабларини бузган ходимига нисбатан хизмат текширувини ўтказади;

✓ давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг ходимлари ўртасида манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш юзасидан қонунчиликка мувофиқ тушунтириш ишларини амалга оширади;

✓ эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияларни, шунингдек мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги хабарномани кўриб чиқади, уларнинг натижаларига кўра одоб-ахлоқ комиссиясига таклифлар киритади;

✓ давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимининг манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги хабарлари муносабати билан манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги ёки мавжуд эмаслиги тўғрисида хулоса беради;

✓ давлат органларида ёки бошқа ташкилотларда аниқланган манфаатлар тўқнашуви ҳолларини таҳлил қилади ҳамда уларни тартибга солиш бўйича таклифларни ишлаб чиқади;

✓ давлат органларида ёки бошқа ташкилотларда ушбу Қонун талабларига риоя этилиши ҳолати тўғрисидаги ҳар йилги ҳисоботларни тайёрлайди ҳамда ҳисоботлар унинг расмий веб-сайтига жойлаштирилишини таъминлайди.

Эслатма!

Манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича махсус бўлинма – давлат органларининг ёки бошқа ташкилотларнинг коррупцияга қарши ички назорат бўлинмалари (ва) ёки кадрлар бўлинмалари.

Шу сабабли, ушбу таркибий бўлинмалар ўртасида Қонундан келиб чиқиб вазифалар тақсимотини тегишинча амалга оширилиши лозим.

§2. Манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабардор қилиш ва тартибга солиш тартиби



Қонун билан манфаатлар тўқнашуви ходимлар ва уларга алоқадор шахслар томонидан **хабар бериш тизими** белгиланди.

Манфаатлар тўқнашуви тўғрисида **ходимлар**:

✓ мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабарнома.

Ходим ўз хизмат (меҳнат) фаолиятини амалга оширилаётган вазиятда вужудга келаётган манфаатлар тўқнашуви тўғрисида бевосита раҳбарига бир иш куни ичида белгиланган шаклдаги хабарномани бериш орқали амалга оширилади. Хусусан:

- яқин қариндошлари бевосита ходимнинг бўйсунувидаги ишга қабул қилинган бўлса (давлат фуқаролик хизмати лавозимларининг сиёсий гуруҳига кирувчи лавозимга ишга қабул қилинган ҳоллар бундан мустасно) ёки ходимнинг ишига фуқаролик-ҳуқуқий шартнома асосида ўзига алоқадор шахслар жалб этилган бўлса;
- у ўзига алоқадор шахсларга тааллуқли масалалар бўйича қарорлар қабул қилишда иштирок этаётган бўлса;
- яқин қариндоши текширув ўтказилаётган объектда (юридик шахсда) текширув йўналиши бўйича масъул мансабдор шахс сифатида ишлаётган бўлса ёки мазкур текширув объекти (юридик шахс) унга алоқадор шахс бўлса;
- бошқа ҳар қандай мавжуд манфаатлар тўқнашуви ўзига маълум бўлиб қолса.

✓ эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисида декларацияларни тақдим қилиш орқали амалга оширилади.

ҳар йили 15 январдан кечиктирмай махсус бўлинмага тақдим этиши керак;

бошқа лавозимга ўтказилганда махсус бўлинмага тақдим этиши керак.



Алоқадор шахслар мазкур ходим меҳнат (хизмат) фаолиятини амалга ошираётган давлат органи ёки бошқа ташкилот билан муносабатларга киришганда эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияни электрон ёки ёзма шаклда тўлдириши, унга била туриб ёлғон ва нотўғри маълумотларни киритмаслиги шарт.

Ёдда тутинг! Алоқадор шахслар томонидан тақдим этиладиган декларациялар мурожаат билан бирга ташкилот томонидан кирим қилинада, тегишли таркибий бўлинма ходимларида манфаатлар тўқнашуви вазиятлари вужудга келиш эҳтимолий мавжуд бўлганида таркибий бўлинма раҳбари томонидан тартибга солиш чорасини кўради ва бу ҳақида махсус бўлинмани хабардор қилади.

Давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг раҳбар ходими ҳамда махсус бўлинманинг раҳбари манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш учун масъул ҳисобланади.

Хабар берилган манфаатлар тўқнашуви вазиятларини тартибга солиш қуйидаги тартибда амалга оширилади:

Мавжуд манфаатлар тўқнашуви:

Давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг ходими қуйидаги ҳолларда мавжуд манфаатлар тўқнашуви ўзига маълум бўлиб қолган пайтдан эътиборан бир иш куни ичида мавжуд манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги белгиланган шаклдаги хабарномани тўлдириши ва ўзининг бевосита раҳбарига (ташкилот раҳбарига — юқори турувчи раҳбарга) ёки махсус бўлинмага тақдим этиши шарт,

Давлат органлари ёки бошқа ташкилотлар таркибий бўлинмасининг раҳбари мавжуд манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича ўз ваколатлари доирасида кўрилган чоралар тўғрисида махсус бўлинмага бир иш куни ичида ахборот тақдим этиши шарт.

Махсус бўлинма кўрилган чораларнинг етарлилиги (тўғрилиги) тўғрисидаги масалани кўриб чиқиш учун ахборотни уч иш куни ичида одоб-ахлоқ комиссиясига тақдим этади.

Ёдда тутинг!

Мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги хабарномада қуйидаги маълумотлар кўрсатилиши керак:

мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабар бераётган давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимининг фамилияси, исми, отасининг исми ва лавозими, шунингдек жисмоний шахснинг шахсий идентификация рақами;

давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимининг манфаатлар тўқнашуви юзага келаётган яқин қариндошининг фамилияси, исми, отасининг исми, жисмоний шахснинг шахсий идентификация рақами (мавжуд бўлган тақдирда) ёхуд давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимига алоқадор шахснинг номи ва солиқ тўловчининг идентификация рақами;

мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги ахборот.

Мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги хабарнома манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича кўрилган чораларни ўз ичига олиши, давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимининг ва (ёки) унинг бевосита раҳбарининг (айрим ҳолларда, унинг ўринбосарининг) ўз қўли билан қўйилган имзоси ёки электрон рақамли имзоси билан тасдиқланиши керак.

Эҳтимолий манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш

Давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг ходими томонидан ҳар йили 15 январдан кечиктирмай махсус бўлинмага тақдим этилган эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияларда кўрсатиб ўтилган манфаатлар тўнқашуви вазиятларини тартибга солиш қуйидаги тартибда амалга оширилади:

Махсус бўлинма томонидан мазкур ишлари амалга ошириш чораларини ташкил этишга масъул ҳисобланади. Бунда, **махсус бўлинма**:

✓ эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги ҳар йилги декларацияни ҳар йили 15 февралгача умумлаштиради ва таҳлил қилади;

✓ эҳтимолий манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича чораларнинг етарлилигини (тўғрилигини) таъминлаш учун ҳар йили 1 мартга қадар одоб-ахлоқ комиссиясига таклиф киритади;

✓ одоб-ахлоқ комиссияси томонидан қабул қилинган хулосага асосан эҳтимолий манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш юзасидан чоралар кўриш тўғрисида давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимининг бевосита раҳбарига ёхуд давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг юқори турувчи раҳбарига таклиф киритади.

Давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг ходимлигига номзод ишга қабул қилинаётганда ёхуд давлат органи ёки бошқа ташкилот ходими бошқа ишга ўтказилаётганда, эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияни тақдим этганидан кейин махсус бўлинма томонидан **беш кунлик муддат ичида**:

✓ умумлаштириш ва таҳлил қилиш ишларини амалга оширади;

✓ эҳтимолий манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича чораларнинг етарлилигини (тўғрилигини) таъминлаш учун одоб-ахлоқ комиссиясига таклиф киритади;

✓ одоб-ахлоқ комиссияси томонидан қабул қилинган хулосага асосан эҳтимолий манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш юзасидан чоралар кўриш тўғрисида давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимининг бевосита раҳбарига ёхуд давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг юқори турувчи раҳбарига таклиф киритади.

Ёдда тутинг!

Эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияда қуйидаги маълумотлар кўрсатилиши керак:давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимининг лавозими ҳамда унинг фамилияси, исми, отасининг исми, шунингдек унинг жисмоний шахснинг шахсий идентификация рақами;

давлат органи ёки бошқа ташкилот ходими яқин қариндошларининг фамилияси, исми ва отасининг исми, уларнинг жисмоний шахснинг шахсий идентификация рақами (мавжуд бўлган тақдирда), шунингдек иш жойи ва лавозими;

давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг ходими ёки унинг яқин қариндошлари акциядор бўлган акциядорлик жамиятининг расмий номи ва унинг солиқ тўловчининг идентификация рақами;

давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимининг яқин қариндоши муассис (иштирокчи), бошқарув органи аъзоси бўлган юридик шахснинг расмий номи, шунингдек унинг солиқ тўловчининг идентификация рақами.

Эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларация уни тўлдирган давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимининг ўз қўли билан қўйилган имзоси ёки электрон рақамли имзоси билан тасдиқланган бўлиши керак.

Ходимга алоқадор шахслар томонидан эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларациялар ташкилотнинг тегишли таркибий бўлинма раҳбарига тақдим этилганда:

✓ таркибий бўлинма раҳбари томонидан кўрилган чоралар тўғрисида махусус бўлинмага тақдим этилади.

✓ махсус бўлинма томонидан кўрилган чора-тадбирларнинг эҳтимолий манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича чораларнинг етарлилигини (тўғрилигини) таъминлаш учун одоб-ахлоқ комиссиясига таклиф киритади;

✓ одоб-ахлоқ комиссияси томонидан қабул қилинган хулосага асосан эҳтимолий манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш юзасидан чоралар кўриш тўғрисида давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимининг бевосита раҳбарига ёхуд давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг юқори турувчи раҳбарига таклиф киритади.

Ёдда тутинг!

Давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг ходимига алоқадор шахслар томонидан тақдим этиладиган эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияда қуйидаги маълумотлар кўрсатилиши керак:

✓ давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимига алоқадор шахс ҳисобланган жисмоний шахснинг фамилияси, исми, отасининг исми, шахсий идентификация рақами ёхуд юридик шахснинг номи ва солиқ тўловчининг идентификация рақами;

✓ давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимининг фамилияси, исми ва отасининг исми, лавозими;

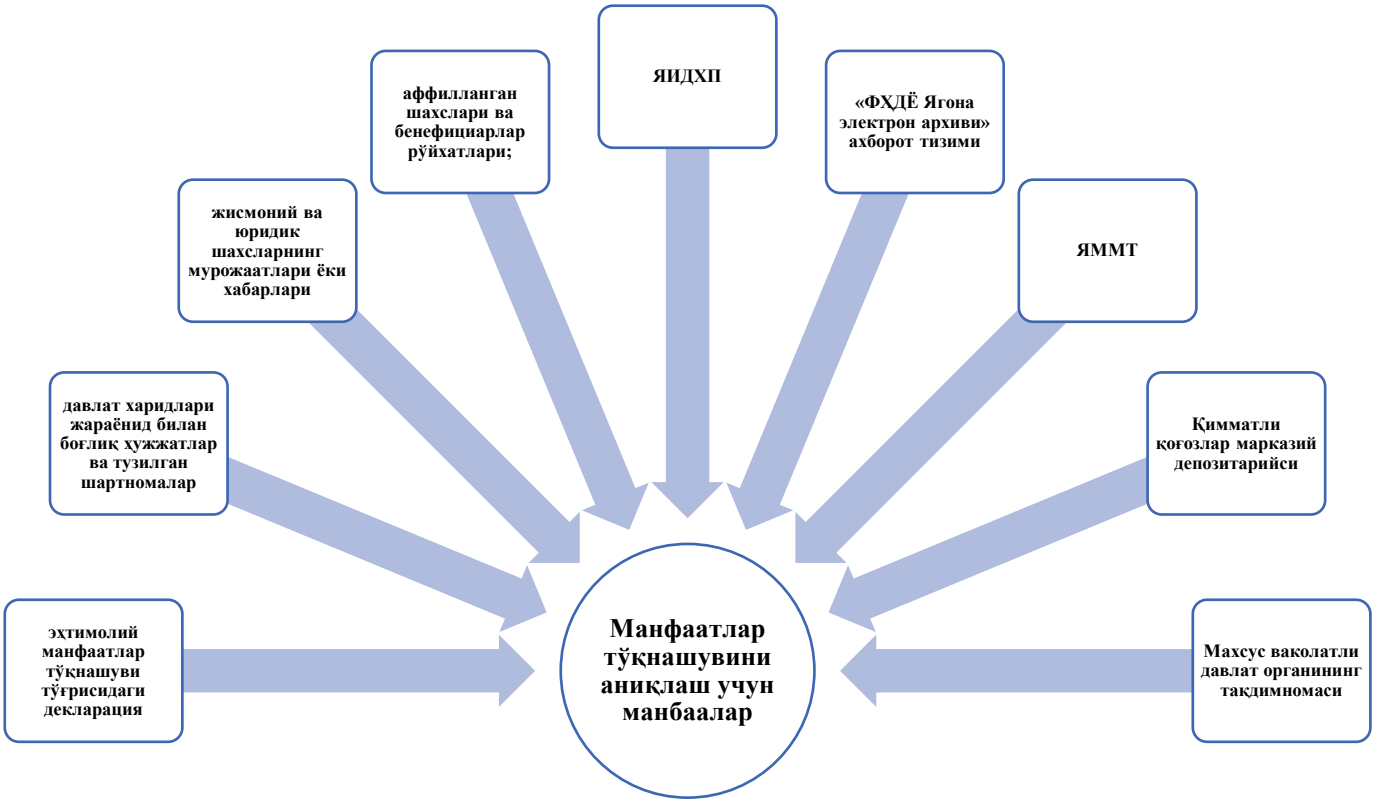
✓ давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг ходими билан қариндошлик тўғрисидаги маълумотлар;

✓ юридик шахснинг давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимига алоқадорлиги тўғрисидаги маълумотлар.

Эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларация уни тўлдирган жисмоний шахснинг ёки юридик шахс вакилининг (ишончли шахсининг) ўз қўли билан қўйилган имзоси ёки электрон рақамли имзоси билан тасдиқланган бўлиши керак.

Махсус бўлинма томонидан эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви декларациялари умумлшатирилгандан сўнг уларни таҳлил қилиш ва ўрганиш ишлари амалга оширилади.

Бунда, улар қуйидаги манбаалар асосида эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви вазиятлари текширилади:



Ёдда тутинг!

Манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш ва аниқлашда иштирок этадиган ходимларга ишониб топширилган ёхуд уларга касбий, хизмат ёки меҳнат мажбуриятларини бажариши муносабати билан маълум бўлиб қолган шахсларнинг шахсга доир маълумотларини ошкор этишга йўл қўйилмайди.

Давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимининг фаолиятидаги манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш чоғида шахсга доир маълумотларни муҳофаза қилиш шахсга доир маълумотлар тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ амалга оширилади.

“**Манфаатлар тўқнашуви тўғрисида”**ги Қонуннинг 22-моддаси

§3. Манфаатлар тўқнашуви тўғрисида тартибга солиш чоралари



Манфаатлар тўқнашуви ҳолларини тартибга солиш учун уларнинг ўзига **хос хусусиятларини ҳисобга** олган ҳолда қуйидаги чоралардан бири кўрилиши керак:

✓ ўзига нисбатан манфаатлар тўқнашуви юзага келган раҳбарнинг бевосита бўйсунувидаги давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимини манфаатлар тўқнашуви юзага келмайдиган бошқа раҳбарнинг бўйсунувига ўтказиш;

✓ давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимини манфаатлар тўқнашуви юзага келиши мумкин бўлган коллегиал орган таркибидан ихтиёрий равишда ўзини ўзи рад этиши орқали ёки мажбуран четлаштириш;

✓ давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимининг лавозим мажбуриятлари ёки хизмат ваколатлари доирасини қайта кўриб чиқиш;

✓ давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимининг давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг манфаатлар тўқнашувига олиб келиши мумкин бўлган ахборотидан ва ҳужжатларидан фойдаланишига чекловлар белгилаш;

✓ давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимининг якка тартибда қарорлар қабул қилишга доир ваколатларини қонунчиликка мувофиқ амалга ошириши устидан коллегиал назоратни таъминлаш;

✓ давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг ходимига ўзидаги шахсий манфаатдорликни қонунчиликка мувофиқ бартараф этиши тўғрисида таклифлар тақдим этиш;

✓ ходим томонидан ўзи меҳнат (хизмат) фаолиятини амалга ошираётган давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг манфаатларига зид бўлган шахсий манфаатдорлигидан воз кечиши;

✓ давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимининг шахсий манфаатдорлигини бартараф этиш чораларини кўриш мумкин бўлмаган тақдирда, ходимнинг розилиги асосида уни аввалги лавозимига тенг бошқа лавозимга ўтказиш ёки меҳнат шартномасини (контрактни) умумий асосларда бекор қилиш.

Ёдда тутинг!

Манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича чоралар давлат органи ёки бошқа ташкилот ходимининг розилиги билан кўрилиши керак.

Манфаатлар тўқнашувини тартибга солишга доир чораларни кўриш чоғида бирор-бир шахсларга, гуруҳларга ёки ташкилотларга афзаллик, устунлик беришга ёхуд давлат органларининг ёки бошқа ташкилотларнинг ходимларини, шунингдек фуқароларни камситишга йўл қўйилмайди.

Ходими билан ўзаро келишувга кўра, манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш юзасидан қонунчиликда тақиқланмаган бошқа чораларни ҳам кўриши мумкин.

Юқорида кўрсатиб ўтилган чораларни қўллашда:

биринчи навбатда, манфаатлар тўқнашуви вазиятига кўра, қонунчилик ҳужжатларида белгиланган талаблар асосида чораларни кўриш;

иккинчиадан, агарда қонунчилик ҳужжатларида манфаатлар тўқнашуви вазиятига нисбатан ҳеч қандай чора белгиланмаган бўлса, бундай вазиятда ходимни ушбу қарор қабул қилиш жараёнидан унинг иштрокига йўл қўймасдан олдиндан четлатиш чорасини кўриш лозим;

учинчидан навбатда, агарда қонунчилик ҳужжатларида манфаатлар тўқнашуви вазиятига нисбатан ҳеч қандай чора белгиланмаган бўлса ва бунда ушбу ходимни қарор қабул қилиш ёки битим тузиш жараёнидан четлатиш имкониятлари мажуд бўлмаган тақдирда, бундай вазиятни тартибга солиш учун унга мутаносиб чора кўриш мақсадга мувофиқ. Шунга асосан, бундай чора-тадбир қўйидаги принципларга тўғри келиши керак:

қонунийлик, яни қонунчилик ҳужжатларига мувофиқ беовсита раҳбар ёки ташкилот раҳбари томонидан ўз ваколатлари доирасида чора кўриш;

фуқароларнинг, ташкилотларнинг, жамиятнинг ва давлатнинг қонуний манфаатлари устуворлиги, яъни кўриладиган чора бошқа манфаатдор бўлган шахсларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини бузмаслиги керак;

очиқлик ва шаффофлик, яъни манфаатлар тўқнашуви вазиятида қабул қилинадиган ёки тузиладиган битим жараёнларини жамоатчиликка ёки манфаатдор тарафлар учун очиқлигини ва шаффофлигини таъминлашга қаратилган чорани белгилаш (агарда, қонунчилик ҳужжатлари билан бундай);

холислик, яъни қарор қабул қилиш ёки битим тузиш билан боғлиқ муносабатларда вужудга келадиган манфаатлар тўқнашуви вазиятларида тартибга солиш чорасини амалга оширувчи масъул ходимлардан қонунчилик ҳужжатларида белгиланган талаблар доирасида вазифаларини бажариш;

коррупцияга нисбатан муросасизлик, яъни кўлланиладиган чора натижасида ходимлар томонидан қўл остидаги ходимга босим ўтказиш ёки уни ушбу ҳарактлар оғдириш билан боғлиқ ҳаракатларни содир этиш имкониятларини ҳам чекланган бўлиши лозим.

Манфаатлар тўқнашувини ҳисобга олиш реестрини давлат органларида ташкилотларида махсус бўлинма томонидан амалга оширилади.

Эслатма!

Манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича махсус бўлинма – давлат органларининг ёки бошқа ташкилотларнинг коррупцияга қарши ички назорат бўлинмалари (ва) ёки кадрлар бўлинмалари.

Шу сабабли, ушбу таркибий бўлинмалар ўртасида Қонундан келиб чиқиб вазифалар тақсимотини тегишинча амалга оширилиши лозим.

Манфаатлар тўқнашувини ҳисобга олиш реестрига қуйидаги асосларга кўра киритилади:

✓ ишга қабул қилишда номзод томонидан тақдим этилган декларация асосида мавжуд манфаатлар тўқнашуви аниқланганда;

✓ ходим бошқа ишга ўтказилган тақдирда, ўзидаги мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги ахборотни хабар қилганда;

✓ ходим томонидан тақдим этиладиган эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги ҳар йилги декларация асосида мавжуд манфаатлар тўқнашуви аниқланганда;

✓ мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабарнома тақдим этилганда;

✓ эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисида декларация тақдим этилганда;

✓ расмий электрон маълумотлар базалари орқали ходимда манфаатлар тўқнашуви аниқланганда;

✓ келиб тушган мурожаатга ёки хабарга асосан ходимда манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги тасдиқланганда;

✓ қонунчиликда белгиланган тартибда ўтказиладиган хизмат ҳамда бошқа турдаги текширувлар натижасида ходимда манфаатлар тўқнашуви аниқланганда.

Манфаатлар тўқнашувини ҳисобга олиш реестрига ушбу модданинг иккинчи қисмида кўрсатилган асослардан ташқари қуйидаги маълумотлар киритилади:

➢ мавжуд ёки эҳтимолий манфаатлар тўқнашувларини тартибга солиш юзасидан кўрилган чоралар тўғрисидаги маълумотлар;

➢ манфаатлар тўқнашувини ошкор этиш чоғида била туриб ёлғон ёки нотўғри ахборотни тақдим этган ёхуд бундай ахборотни яширган давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг ходимига нисбатан кўрилган таъсир чоралари тўғрисидаги маълумотлар.

Одоб-ахлоқ комиссияси мавжуд ёки эҳтимолий манфаатлар тўқнашувлари тўғрисида ҳар ярим йилда хулоса қабул қилади ҳамда уларни тартибга солиш бўйича кўрилган чораларнинг етарлилигини (тўғрилигини) кўриб чиқади.

Одоб-ахлоқ комиссияси аниқланган манфаатлар тўқнашуви ҳолларини махсус бўлинма билан биргаликда таҳлил қилади ва давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг ходимлари ўртасида тушунтириш ишларини олиб боради.

МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ БЎЙИЧА ЭЛЕКТРОН ЁРДАМЧИ

(Ташкилотда жорий этиш мумкин бўлган услубий тавсия)

Манфаатлар тўқнашуви (кейинги ўринларда - МТ) ни тартибга солиш бўйича электрон ёрдамчи ташкилотлар ва ходимларга манфаатлар тўқнашувини аниқлаш, бошқариш ва уни олдини олишда ёрдам бериш учун фойдаланиладиган рақамли воситалар ва технологияларни ўз ичига олади. Ушбу ёрдамчи дастурий платформа, мобиль илова ёки ташкилотнинг мавжуд мувофиқлик инфратузилмаси доирасида интеграциялашган электрон тизим кўринишида бўлади.

У фойдаланувчиларга қуйидаги масалаларни ҳал қилишда ёрдам беради:

- кўриб чиқилаётган вазият амалдаги қонунчиликка мувофиқ МТ ёки МТ эмаслигини аниқлаштиради;

- Агар кўриб чиқилаётган вазият қонунчиликка мувофиқ бўлмаган МТ бўлса, уни ҳал қилиш керакми ёки йўқлиги тўғрисида хулоса беради;

- МТни ҳал қилиш бўйича чора-тадбирлар ёки муаммоли вазиятни бошқариш бўйича бошқа чораларни ишлаб чиқади;

- МТ бўйича юзага келадиган муаммоли вазият бўйича санкциявий чора-тадбирларнинг рўйхатини тавсия сифатида келтиради;

- Бир хил мазмунга эга муаммоли ҳолатлар бўйича олдин қандай қарорлар қабул қилинганлигини, вазият қандай изоҳланганлиги ҳақида маълумотлар тақдим этади;

- муаммоли вазиятнинг тавсифини, аудит ва текшириш натижалари бўйича хулосаларни ва иш берувчилар ёки махсус ваколатли органлар томонидан чиқарилган қарорларнинг намунавий шаклини ишлаб чиқади.

Электрон ёрдамчининг асосий компонентлари ва функцияларининг қисқача тавсифи қуйидагилардан иборат:

1. Манфаатлар тўқнашувини аниқлаш

1.1. Автоматлаштирилган сўровномалар: Тизим ходимлар ва манфаатдор томонларга уларнинг молиявий манфаатлари, муносабатлари ва манфаатлар тўқнашувига олиб келиши мумкин бўлган бошқа тегишли омиллар ҳақида маълумот тўплаш учун автоматлаштирилган сўровномаларни ўрнатиши мумкин.

Бунда автоматлаштирилган сўровномалар қуйидаги элементларни ўзида акс эттиради:

а) Шаблон саволлар - Тизим молиявий манфаатлар, мансабдор шахслар билан муносабатлар ёки ташқи фаолиятга доир бошқа алоқаларда потенциал манфаатлар тўқнашувининг турли жиҳатларини қамраб олувчи олдиндан белгиланган саволларни ўз ичига олади.

б) Мослаштириш - Саволлар ташкилотнинг эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда ёки ташкилотнинг амалга оширадиган функциясига қараб мослаштирилиши мумкин.

Мисол учун. Харидлар бўйича мутасаддилардан етказиб берувчилар билан боғлиқ муносабатлар, юқори раҳбариятдан эса ташкилот билан алоҳида муносабатга киришадиган компанияларнинг улуши тўғрисидаги саволлар ишлаб чиқилиши мумкин.

с) Йўналтирилган жавоблар - Тизим фойдаланувчиларга саволларни тушуниш ва тўғри жавоб беришга ёрдам бериш учун керак бўлганда тушунтиришлар ёки мисоллар бериб, сўровнома бўйича йўл-йўриқ кўрсатади.

Бунда тизим реал вақт режимида жавобларни текширади агар баъзи жавоблар алгоритмларга мос келмаса қўшимча маълумот ёки тушунтиришни сўраши мумкин.

Жадвал №1

Туркум	Савол	Кузатиш
Умумий манфаатлар тўқнашуви		
Молиявий манфаатлар	"Сиз ёки яқин оила аъзоларингиз ташкилотимиз билан иш олиб борадиган ҳар қандай ташкилотда молиявий манфаатларга эгами (масалан, эгалик ҳуқуқи, акциялар ёки облигациялар)?"	"Ҳа бўлса, молиявий манфаатнинг хусусиятини ва ташкилот номини кўрсатинг."
Совға ва меҳмондўстлик	"Охирги 2 йил ичида бирон бир шахсдан бирон бир совға,	"Ҳа бўлса, илтимос, совға ёки меҳмондўстликнинг тахминий

Туркум	Савол	Кузатиш
	меҳмондўстлик ёки бошқа имтиёзларни олдингизми?"	қиймати ва манбасини ўз ичига олган тафсилотларни киритинг."
Қўшимча иш билан шуғулланиш	"Сиз ҳозирда ташкилотимиздаги вазифаларингизга зид келиши мумкин бўлган ҳар қандай ташқи иш, маслаҳат ёки бизнес фаолияти билан шуғулланасизми?"	"Ҳа бўлса, илтимос, иш ёки фаолиятнинг моҳиятини, шу жумладан иш берувчи ёки бизнес номини тасвирлаб беринг."
Шахсий муносабатлар	"Ташкилотимиз билан алоқаси бўлган бошқа ташкилотда ишлайдиган шахслар билан шахсий муносабатларингиз (масалан, оила, дўстлик, ишқий ва.ҳ.к.) борми?"	"Ҳа бўлса, муносабатларнинг моҳиятини ва ташкилот номини кўрсатинг."
Вазифа ва функцияларга оид саволлар		
Харидлар бўлими	"Сиз ёки яқин оила аъзоларингиз харидлар бўйича қарорлар қабул қилишда ижобий муносабат эвазига сотувчилар ёки етказиб берувчилардан бирон бир имтиёз (масалан, комиссиялар, бонуслар) таклиф қилинганми ёки қабул қилинганми?"	"Ҳа бўлса, илтимос, рағбатлантириш тафсилотларини ва сотувчи ёки етказиб берувчининг номини кўрсатинг."
Кадрлар бўлими	"Ташкилотимиздаги лавозимларга даъвогарлар билан шахсий муносабатларингиз борми, уларни кўриб чиқиш ёки ишга олиш учун сизнинг ролингиз қандай?"	"Ҳа бўлса, муносабатларни ва ушбу мумкин бўлган можарони қандай ҳал қилишни режалаштираётганингизни тасвирлаб беринг."
Соҳага оид саволлар		
Соғлиқни сақлаш соҳаси	"Сиз фарматсевтика компаниялари, тиббий асбоб-ускуналар ишлаб чиқарувчилар ёки соғлиқни сақлаш билан боғлиқ бошқа	"Ҳа бўлса, илтимос, наф характерини ва бизнес номини батафсил кўрсатинг."

Туркум	Савол	Кузатиш
	корхоналардан қандай наф оласиз? ёки тадқиқот ишларини олиб борасиз? ёки бошқа имтиёзларни оласизми?"	
Ҳукумат соҳаси	"Сиз молиявий ёки шахсий муносабатларга эга бўлган ташкилот ёки шахсга бевосита фойда келтириши мумкин бўлган қарорлар қабул қилиш жараёнларида ёки ҳаракатларда иштирок этганмисиз?"	"Ҳа бўлса, қарор қабул қилиш жараёни ва муносабатларни тасвирлаб беринг."
Таълим соҳаси	"Сиз бизнинг таълим муассасамиздаги ишингизга таъсир қилиши ёки таъсир қилиши мумкин бўлган ташкилотларда бошқарув кенгаши аъзолари, маслаҳатчи роллари ёки шунга ўхшаш лавозимларни эгаллайсизми ёки улар билан қандайдир алоқангиз борми?"	"Ҳа бўлса, илтимос, лавозим ва ташкилот ёки бошқа алоқалар ҳақида маълумот беринг."
Ошкор қилиш ва тан олиш		
Манфаатлар тўқнашуви сиёсати	"Сиз ташкилотнинг манфаатлар тўқнашуви сиёсатини ўқиб чиқиб, тушундингизми?"	"Агар йўқ бўлса, илтимос, сабабини тушунтиринг."
Манфаатлар тўқнашуви декларацияси	"Сизнингча, ошкор этилиши керак бўлган, аввалги саволларда кўриб чиқилмаган бошқа мумкин бўлган манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари мавжудми?"	"Ҳа бўлса, мумкин бўлган можарони батафсил тасвирлаб беринг."

1.2. Маълумотлар интеграцияси: У мавжуд маълумотлар базалари (Ўзбекистон Республикаси Ягона интерактив давлат хизматлари портал, “ФҲДЁ Ягона электрон архиви” ахборот тизими, “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро аппарат-дастурий мажмуи, Қимматли қоғозлар марказий депозитарийси ва.ҳ.к.), кадрлар бўлинмаси ва бошқа молиявий тизимлар билан ходимларнинг ташкилотдаги роли, масъулияти ва молиявий маълумотларга

асосланган ҳолда юзага келиши мумкин бўлган низоларни автоматик равишда аниқлаш учун интеграция қилинади.

1.3. Сунъий интеллект (AI) va Machine Learning (ML): AI va ML алгоритмларидан фойдаланган ҳолда, ёрдамчи дарҳол потенциал зиддиятларни башорат қилиш учун маълумот намуналарини таҳлил қилади.

2. Хабарномалар ва огоҳлантиришлар

2.1. Реал вақт режимида огоҳлантириш: Тизим эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви ҳолати аниқланганда тегишли манфаатдор томонларга реал вақт режимида билдиришномалар ва огоҳлантиришларни юборади.

Жадвал №2

Вазият	Огоҳлантириш тури	Вазиятнинг тавсифи
Ходимнинг молиявий манфаатлари	Манфаатлар тўқнашуви бўйича огоҳлантириш	Ходим ўзи манфаатдор бўлган компаниянинг таклифларини баҳолашга тайинланган, бу ҳолатда манфаатлар тўқнашуви юзага келганлиги ҳақида огоҳлантириш берилади.
Оила аъзоси билан боғлиқ ишга қабул қилиш	Непотизм ҳолатлари бўйича огоҳлантириш	Менежер томонидан ўзининг яқин қариндошини ишга таклиф қилди, натижада непотисм ҳолати пайдо бўлади.
Хизматдан кейинги чеклов	"Айланма эшик" ҳолатлари бўйича огоҳлантириш	Ходим ўтган йил давомида назорат қилган ташкилотдан ишга кириш таклифи олади, бу ҳолатда иш ўрнини ўзгартиришдаги манфаатлар тўқнашуви ҳақида огоҳлантириш берилади.
Пудратчилардан совғалар	Совға сиёсати бузилиши бўйича огоҳлантириш	Ходим ҳозирда бошқараётган лойиҳага таклиф юборган пудратчидан совға қабул қилди, бу ҳолатда ташкилотнинг совға сиёсати бузилиши ҳақида огоҳлантириш берилади.
Ташқи меҳнат фаолияти билан шуғулланганлик	Ташқи меҳнат фаолияти бўйича огоҳлантириш	Ходим асосий ишига тўғри келмайдиган қўшимча ишни бошлади, бу ҳолатда манфаатлар тўқнашуви пайдо бўлади.

Вазият	Огоҳлантириш тури	Вазиятнинг тавсифи
Ошкор этмаслик	Ошкор этмаслик бўйича огоҳлантириш	Ходим ўз ташкилотига катта таъминотчи бўлган компанияга муҳим инвестиция киритганини ошкор қилмади, бу эса ошкор этмаслик бўйича огоҳлантиришини келтириб чиқаради.
Харид жараёнлари	Харид жараёни яхлитлигини бузганлик бўйича огоҳлантириш	Харид бўйича мутахассис шахсий муносабат туфайли бир пудратчига хайрихоҳлик кўрсатади, бу эса харид жараёнининг яхлитлиги ҳақида огоҳлантиришни келтириб чиқаради.
Ташкилот ресурсларидан шахсий мақсадларда фойдаланиш	Ресурсларни нотўғри ишлатганлик учун огоҳлантириш	Ходим ташкилот ресурсларини шахсий фойда олиш учун ишлатади, масалан, компания маблағларини шахсий сафарлар учун ишлатади, бу эса ресурсларни нотўғри ишлатиш билан боғлиқ огоҳлантиришни келтириб чиқаради.
Тадқиқот ишларини молиялаштириш	Тадқиқот ишларидаги манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари бўйича огоҳлантириш	Тадқиқотчи тадқиқот натижасидан фойда олиш мумкин бўлган субъектдан молиявий маблағлар олади, бу эса тадқиқотдаги манфаатлар тўқнашуви ҳақида огоҳлантириш келтириб чиқаради.
Лоббичилик	Лоббичилик чекловларини бузганлик учун огоҳлантириш	Собиқ давлат расмийси илгари назорат қилган соҳада лоббичилик фаолиятини бошлади, бу эса лоббичилик чекловлари бузилиши ҳақида огоҳлантиришни келтириб чиқаради.

2.2. Эскалация тартиб-қоидалари: Жиддий низолар юзага келган тақдирда, ёрдамчи зудлик билан чора кўриш учун муаммони автоматик равишда юқори бошқарув ёки мувофиқлик бўлимига етказиши мумкин.

3. Муаммони бартараф этиш

3.1. Қонунчилик нормалари, йўриқномалар ва сиёсатлар: Тизим фойдаланувчиларга ўзига хос вазиятга мослаштирилган манфаатлар тўқнашувини бошқариш ва ошкор қилиш бўйича тегишли сиёсат ва йўриқномаларни тақдим этиши мумкин.

3.2. Автоматлаштирилган иш жараёни: Тизим манфаатлар тўқнашувини эълон қилиш бўйича иш жараёнини автоматлаштириши мумкин, бу барча керакли ҳужжатларнинг бажарилишини таъминлайди.

3.3. Тузатиш бўйича таклифлар: Тизим потенциал тузатиш ҳаракатларини таклиф қилиши мумкин, масалан, қарор қабул қилиш жараёнларидан воз кечиш ёки қарама-қарши манфаатлардан воз кечиш.

4. Ҳужжатлаштириш ва ҳисобот бериш

4.1. Марказлаштирилган ҳолда иш юритиш: Тизим барча манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларациялар, амалга оширилган ҳаракатлар ва аудит ва мувофиқлик мақсадлари учун чиқарилган қарорларнинг марказлаштирилган маълумотлар базасини ўзида жамлайди.

4.2. Автоматлаштирилган ҳисобот: Тизим махсус бўлинма ходимлари, бошқарув ёки тартибга солувчилар учун манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари ва бошқарув самарадорлиги тўғрисида тушунча берадиган автоматлаштирилган ҳисоботларни яратади.

4.3. Қабул қилиниши мумкин бўлган қарорларнинг рўйхати: Тизим низоларни бошқариш билан боғлиқ барча ҳолатларни таҳлил қилган ҳолда қабул қилиниши мумкин бўлган қарорлар рўйхатини ишлаб чиқади.

5. Тренинг ва хабардорлик

5.1. Интерактив ўқув модуллари: Тизим ходимларга манфаатлар тўқнашуви нима эканлигини ва муаммоли ҳолатларда қандай ҳаракат қилиш кераклиги тўғрисида ўқув модуллари ва реал ҳаётда учрайдиган сценарийларини мисол қилиб келтириши мумкин.

5.2. Даврий баҳолаш: Тизим вақти-вақти билан ходимларнинг манфаатлар тўқнашуви сиёсати ҳақидаги билимларини баҳолаши ва керак бўлганда малака ошириш курсларини ўтказиш тўғрисида маълумотлар бериб туриши мумкин.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, тизим қуйидагича кўринишда бўлади.

Жадвал №3

Манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича электрон ёрдамчи	
Саволлар	**Вазият Тавсифи**

Манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича электрон ёрдамчи	
Қайси қариндош назарда тутилаётганини белгиланг:	Давлат хизматчиси (бажарган, бажараётган, бажаради) вазифаларни бажаради, бу эса давлат хизматчисининг қариндоши билан мол-мулк ёки корпоратив муносабатларга эга бўлган шахснинг манфаатларига таъсир қилади.
- Эр	
- Хотин	
- Ота	
- Она	
- Ака	
- Сингил	
- Фарзанд	
- Турмуш ўртоғининг отаси/онаси	
- Турмуш ўртоғининг акаси/укаси/синглиси	
- Турмуш ўртоғининг фарзанди	
- Фарзандининг турмуш ўртоғи	
Keyingi (button label)	

Жадвал №4

САВОЛЛАР (Қуйидаги таърифлардан қайси бири мазкур ҳолатга мос келади)	ҲОЛАТ ТАВСИФИ
Ходим тўғридан-тўғри қариндошига бўйсунади (қариндош томонидан бошқарилади).	
Ходимнинг қариндоши худди шу органда (ташкилотда) лавозимни эгаллайди, аммо ходим томонидан тўғридан-тўғри бўйсунмайди (бошқарилмайди).	
Ходим лавозимни эгаллаган орган (ташкилот) товарлар, ишлар, хизматларни алоқадор шахслардан сотиб олади (якка тартибдаги тадбиркор ёки жисмоний шахс сифатида), бунда мазкур ходим шартномани тайёрлаш, ҳужжатларни расмийлаштириш, танлов ва ғолибни аниқлаш жараёнларида иштирок этмайди, шунингдек, орган (ташкилот) номидан шартномани имзоламайди.	

САВОЛЛАР (Қуйидаги таърифлардан қайси бири мазкур ҳолатга мос келади)	ҲОЛАТ ТАВСИФИ
Ходим ўша соҳада фаолият юритаётган юридик шахс ёки якка тартибдаги тадбиркор сифатида фойда келтирувчи фаолиятни амалга оширади.	
Ходим орган (ташкилот) лавозимни эгаллаган ҳолда, орган (ташкилот)га зарар келтирувчи ҳаракатларни амалга оширади.	
Мансабдор шахс хизмат мавқеидан фойдаланиб, унга бўйсунувчи шахслар ёки ўз манфаатларига ёки унга алоқадор шахсларнинг манфаатларига таъсир кўрсатади.	
Ходим ўз манфаатлари ёки унга алоқадор шахсларнинг манфаатлари йўлида қонунни бузади.	
Ходим унга ёки бошқа ходимни (ходимни) порага ундаш учун мурожаат қилган шахсни ёки бошқа ходимни (ходимни) хабар қилмайди.	
Ходим иш берувчини огоҳлантирмасдан, расмий вазифаларига тегишли бўлмаган ташқи пуллик ишларни бажаради.	
Ходимнинг қариндоши ёки унга алоқадор бошқа шахс ходим лавозимни эгаллаган орган (ташкилот)дан юқорироқ (бошқарувчи) органда (ташкилотда) лавозимни эгаллайди.	
Ҳеч бири мос келмайди.	

Жадвал №5

ЭЛЕКТРОН ЁРДАМЧИ/МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВИ РЕГУЛЯЦИЯСИ БЎЙИЧА
Таҳлил ва тавсиялар Ҳолатда манфаатлар тўқнашуви белгилари мавжуд. Кўрсатилган тартибга солиш функцияларини бажараётган давлат хизматчиси, фойда (афзалликлар) олиш имкониятини осонлаштириши мумкин. ЎРҚ-931-сонли Қонуннинг 10-моддасига мувофиқ, бундай фойда олиш имконияти манфаатлар тўқнашуви сифатида эътироф этилади. Шахсий манфаатлар, давлат хизматчиси ўз манфаатларига таъсир қиладиган қарорлар қабул қилганда нотўғри, холис бўлмаган хатти-ҳаракатларга олиб келиши мумкин.
Шунга ўхшаш ҳолатлар бўйича қабул қилинган қарорлар: *Қуйидаги ишлар, тартибга солиш функцияларини бажариш босқичида ҳолат билан ўхшаш бўлган қарорлар ва суд амалиёти:* 1. Қашқадарё вилояти туман суди қарори, 2021 йил 6 апрель, № 2а-20/2021 иши бўйича қарор

ЭЛЕКТРОН ЁРДАМЧИ/МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВИ РЕГУЛЯЦИЯСИ БЎЙИЧА
2. Бухоро вилояти, Жондор туман суди қарори, 2021 йил 23 апрель, № 2-165/2021 иши бўйича қарор 3.Одоб-ахлоқ комиссиясининг қарори, 2023 йил 6 май, № 2а-20/2023 иши бўйича қарор.
Ҳолат тавсифи Давлат хизматчиси фуқаролик хизматларини амалга оширади (рухсатномалар / лицензиялар бериш), бу ҳолатда давлат хизматчисининг акаси билан мол-мулк ёки корпоратив алоқалари бўлган юридик шахс манфаатларига таъсир қилади.(Юридик шахс номи, реквизитлари) Давлат хизматчиси юридик шахс (ёки якка тартибдаги тадбиркорлик) бўйича хизматларни амалга оширади, бу давлат хизматчисининг акаси билан боғлиқ бўлган иш жойидир. Давлат хизматчиси ўз қариндошига тегишли юридик шахс учун хизмат кўрсатишни амалга оширади. Хизматлар, қарорлар қабул қилишда тор гуруҳга оид шахслар бўйича ягона қарор қабул қилишни назарда тутади. Давлат хизматчиси манфаатлар тўқнашуви ҳақида хабар берди. Давлат хизматчиси бу тўқнашувни олдини олиш ва бошқариш учун тавсиялар олди. Давлат хизматчиси бу тавсияларга риоя қил(ма)ди.

***Изоҳ.** Тизим ташкилотда ошкоралик ва шаффофликни ошириш, таҳлилий имкониятларни кенгайтириш, тезкорлик ва самарадорликни таъминлаш, ресурсларни тежаш, фойдаланиш қулайлигини яратиш, маълумотларни ҳимоя қилиш, мослашувчанликни таъминлаш, маълумотларни янгилаш ҳамда доимий мониторинг қилиш орқали бошқарув жараёнларини самарали амалга оширишда ёрдам беради.