

Ўзбекистон Республикаси Судьялар олий кенгаши раисининг 2022 йил 7 октябрдаги 82/1-сон буйруғига 3-илова

Ўзбекистон Республикаси Судьялар олий кенгаши тизимида манфаатлар тўқнашувини бошқариш тартиби тўғрисида НИЗОМ

1- боб. Умумий қоидалар

1. Ўзбекистон Республикаси Судьялар олий кенгаши тизимида манфаатлар тўқнашувини бошқариш тартиби тўғрисида Низом (кейинги ўринларда - Низом деб юритилади) Ўзбекистон Республикасининг “Коррупцияга қарши курашиш тўғрисида”ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикасида коррупцияга қарши курашиш тизимини такомиллаштириш бўйича қўшимча чоратадбирлар тўғрисида”ги Фармони ва коррупцияга қарши курашиш, манфаатлар тўқнашувининг олдини олишга доир бошқа қонун ҳужжатлари, Ўзбекистон Республикаси Судьялар олий кенгашининг (кейинги ўринларда – Кенгаш деб юритилади) ички норматив ҳужжатларига асосан ишлаб чиқилган.

2. Мазкур Низом Кенгаш тизимида манфаатлар тўқнашувини олдини олишнинг асосий мақсадлари, вазифалари ва тамойилларини белгилайди ҳамда манфаатлар тўқнашувини олдини олиш, коррупция ҳолатига йўл қўймаслик, фирибгарлик ва бошқа ноқонуний хатти-ҳаракатларнинг олдини олишга хизмат қилади.

3. Мазкур Низом эгаллаб турган лавозими, бажарадиган вазифа ва функцияларидан қатъий назар Кенгаш билан меҳнат муносабатларида бўлган барча ходимларга (кейинги ўринларда – Кенгаш ходимлари деб юритилади) тегишли бўлиб, манфаатлар тўқнашувларини олдини олишга қаратилган талаб ва қоидалари белгилаб беради.

4. Мазкур Низом Кенгашда юзага келган ва юзага келиши мумкин бўлган манфаатлар тўқнашувини олдини олиш ва бошқариш масалаларидаги асосий ички ҳужжат ҳисобланади ва барча ходимлар томонидан сўзсиз риоя қилиниши шарт.

5. Кенгаш ходимлари томонидан манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ масалалар Кенгашнинг Коррупциянинг олдини олиш ва судьялар дахлсизлигини таъминлаш инспекцияси (кейинги ўринларда- Инспекция деб юритилади) томонидан мувофиқлаштириб борилади.

6. Мазкур Низом мақсадларида қуйидаги асосий тушунчалардан фойдаланилади:

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

манфаатлар тўқнашуви - ходимнинг шахсий (бевосита ёки билвосита) манфаатдорлиги, унинг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир кўрсатаётган ёхуд таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳамда шахсий манфаатдорлик билан фуқароламинг, кредит ташкилотларинг, миждозларнинг, ҳамкорларнинг ёки давлатнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари ўртасида қарама-қаршилик юзага келаётган ёки юзага келиши мумкин бўлган вазият;

манфаатлар тўқнашувини ошқор қилиш - ходимлар томонидан потенциал ёки ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви тўғрисида эълон қилиш тартиб-таомили;

манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш – Кенгаш томонидан ходимларнинг хизмат мажбуриятлари лозим даражада бажарилмаслиги ҳолати ва (ёки) манфаатлар тўқнашуви юзага келганда уларнинг манфаатлари (шу жумладан шахсий, ижтимоий, мулкӣ, молиявий ва бошқа манфаатлар) Кенгаш манфаатларидан устун келиши хавфини камайтириш ёки бартараф этиш;

маҳаллийчилик - шахсни фақатгина қариндошлиги (қариндошни ҳамма билиши/машҳурлиги ва унинг жамоатчилик томонидан кенг эътироф этилганлиги) ва бундай шахсинг ҳоқимият ваколатига ега бўлган органлардаги қариндошларининг хизмат мавқеи сабабли лавозимга кўйиладиган малака талабларини ҳисобга олмасдан ишга ёллаш, ротация қилиш, лавозимга тайинлаш;

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

потенциал манфаатлар тўқнашуви - ходимнинг, унинг яқин қариндошларининг ва (ёки) Кенгаш билан боғлиқ бўлган шахсинг шахсий манфаатлари (шу жумладан шахсий, ижтимоий, мулкӣ, молиявий ва бошқа манфаатлари) муайян вазиятлар юзага келганда, улар Кенгашнинг манфаатларига қарама-қарши бўлиши ва Кенгаш ходимлари томонидан хизмат мажбуриятларини бажаришига таъсир қилиши мумкин бўлган вазият;

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

фаворитизм – Кенгаш ходими бир шахс ёки бир гуруҳ шахслар манфаатларини бошқа шахс ва (ёки) шахслар гуруҳи манфаатларидан устун кўйиш, шу билан бирга, Кенгашда кадрларни танлаш ва жой-жойига кўйиш, лавозимини кўтариш, мукофотларни ҳисоблаш ва давлат мукофотларига тавсия қилиш, меҳнат таътилларини бериш ёки санаториялар ва хориж сафарларига юбориш, мурожаатларни кўриб чиқиш навбатини, шунингдек, иш вақти ва навбатчилик жадвалларини белгилаш;

ходимнинг шахсий манфаатдорлиги - ходим томонидан ўз хизмат вазифаларини бажариш доирасида 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 қийматликлар, бошқа мол-мулк, бойлик ва имтиёзлар кўринишида шахсий наф олиш имконияти (шахсий, ижтимоий, мулкӣ, молиявий, сиёсий ва бошқа манфаатлари);

ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви - ходимнинг, унинг яқин қариндошларининг ва (ёки) Кенгаш билан боғлиқ бўлган шахснинг шахсий манфаатлари (шу жумладан шахсий, ижтимоий, мулкӣ, молиявий, сиёсий ва бошқа манфаатлари) Кенгаш манфаатларига бевосита ёки билвосита қарама-қарши бўлган вазият;

ҳомийлик - ён босиш, қулай меҳнат шароитларини яратиб бериш шаклида Кенгаш ходимини юқорироқ лавозимдаги ходим томонидан ҳимоя қилиниши;

яқин қариндошлар - қариндош ёки куда томондан қариндош бўлган шахслар, яъни, ота-она, туғишган ва ўғай ака-укалар ва опа-сингиллар, эр (хотин), фарзандлар, шу жумладан фарзандликка олинганлар, боболар, бувилар, неваралар, шунингдек эрнинг (хотиннинг) ота-онаси, туғишган ва ўғай ака-ука ва опа-сингиллари.

2-боб. Манфаатлар тўқнашувини бошқаришнинг тамойиллари

7. Кенгаш ходимлари манфаатлар тўқнашувини бошқариш масалаларида қуйидаги асосий тамойилларга риоя қилишлари шарт:

фуқароламинг ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларининг устуворлиги;

давлат манфаатларини шахсий манфаатларидан устун қўйиш;

ошкоралик, виждонлилик, холислик асосида қарорлар қабул қилиш;

потенциал ёки ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги ахборотни ошкор қилишнинг шартлиги;

манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик бўйича профилактик чораламинг устуворлиги;

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

манфаатлар тўқнашуви аломатлари билан тавсифланган вазиятлами кўриб чиқиш, баҳолаш ва ҳал қилишга холис ёндашув;

белгиланган тартибда манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги тўғрисидаги маълумотламинг махфийлигини таъминлаш;

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

шаффофлик ва ҳисобдорлик;
шахсий жавобгарлик ва жазонинг муқаррарлиги.

3- боб. Масъул таркибий тузилмалар ходимларининг мажбуриятлари ва ваколатлари

8. Кенгаш ходимлари ўзларининг хизмат мажбуриятларини бажаришида ва (ёки) Кенгашнинг манфаатларини ифодалашда ушбу Низомда белгиланган тамойилларга амал қилишлари, шунингдек, манфаатлар тўқнашувига олиб келадиган вазиятлардан ўзларини сақлашлари шарт.

9. Хизмат вазифаларини бажаришда манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш учун Кенгаш ходимлари:

ушбу Низом талабларига риоя қилиши;

фақат Кенгаш манфаатларини кўзлаши;

ўз хизмат мавқеидан фақат Кенгаш манфаатлари йўлида фойдаланиши;

Кенгаш манфаатларига зид келадиган ёки зид келиши мумкин бўлган шахсий манфаатлар тўғрисида Инспекцияни хабардор қилиши;

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

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

ўзининг яқин қариндошлари ва алоқадор шахслар тўғрисидаги маълумотламинг тўлиқ рўйхатини, ўзининг ва уламинг нодавлат нотижорат ташкилотларидаги иштироки ҳақидаги маълумотлами ҳалол, тўлиқ ва виждонан ошкор қилиши шарт.

10. Манфаатлар тўқнашувини олдини олиш мақсадида Кенгаш ходими куйидаги ҳолларда манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабар бериши керак, агар:

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

белгиланган тартибда фаолияти ўрганилаётган ташкилотда ходимнинг яқин қариндошлари ва (ёки) алоқадор шахслар фаолият юрица ёки белгиланган тартибда фаолияти ўрганилаётган мансабдор шахс ходимнинг яқин қариндоши ва (ёки) алоқадор шахс бўлса;

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

11. Ушбу Низомда келтирилган ҳолатлардан ташқари бошқа ҳолатларда ҳам манфаатлар тўқнашуви вужудга келган деб баҳоланиши мумкин. Манфаатлар тўқнашувининг мавжудлигини аниқлаш учун ҳар бир вазият, барча ҳолатлар ҳисобга олинган ҳолда алоҳида кўриб чиқилади. Ушбу Низомда назарда тутилмаган янги манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари аниқланган тақдирда, мазкур Низомга ўзгартириш ва қўшимчалар киритилиши лозим.

12. Кенгашда манфаатлар тўқнашувини аниқлаш борасида қуйидагилар амалга оширилади:

ходимларни ишга қабул қилиш ёки лавозимга тайинлашда, шунингдек бошқа ҳолатларда манфаатлар тўқнашувини келтириб чиқарувчи ахборот жамланади;

ҳар бир ходим мансаб ёки хизмат мажбуриятларини бажаришида юзага келган ёки юзага келиши мумкин бўлган манфаатлар тўқнашуви ҳолатини аниқлайди ҳамда ўзининг раҳбарига ва Инспекцияга хабар беради;

манфаатлар тўқнашувини келтириб чиқариши мумкин бўлган ҳар бир маълумот ёки хабар коллегия тартибда ўрганилиб, унинг таъсири аниқланади.

Қонунчилик ҳужжатлари талаблари доирасида манфаатлар тўқнашувини аниқлашнинг бошқа усуллари ҳам қўлланилиши мумкин.

13. Манфаатлар тўқнашуви қуйидагича бошқарилади:

ходимларни ишга қабул қилишда уларга мазкур Низом талаблари имзо кўйдирилган ҳолда таништирилади;

Низом талаблари бўйича ходимларга тушунтириш ва маслаҳатлар бериш ишлари олиб борилади;

аниқланган манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари рўйхатга олиб борилади;

манфаатлар тўқнашуви ҳолатларини ўрганиш, уларга баҳо бериш ҳамда манфаатлар тўқнашувининг олдини олишга қаратилган чораларни белгилаш Инспекция томонидан амалга оширилади;

манфаатлар тўқнашувини олдини олиш жараёнининг самарадорлигини таъминлаш мақсадида кузатиш ҳамда мониторинг амалга оширилади.

Манфаатлар тўқнашуви бошқарилишида қонун ҳужжатлари талаблари асосида бошқаришнинг бошқа усуллари ҳам қўлланилиши мумкин.

14. Манфаатлар тўқнашуви юзага келган ёки юзага келиши мумкин бўлган ҳолларда қуйидаги чоралар кўрилиши мумкин:

ходимнинг тегишли фаолиятни амалга оширишда ёки қарор қабул қилишда ихтиёрий равишда иштирок этмаслиги ёки четлашишига рухсат бериш;

ходимнинг лавозим вазифаларини кўриб чиқиш ёки унга ўзгартириш киритиш;

ходимнинг шахсий манфаатлари билан боғлиқ бўлган маълумотларга чекловлар ўматиш;

ходимнинг шахсий манфаатлари унинг лавозим мажбуриятларига зид бўлса, уни манфаатлар тўқнашуви таъсир етмайдиган бошқа лавозимга ўтказиш;

ходимнинг Кенгаш фаолиятига ёки манфаатларига салбий таъсир этувчи ўзининг шахсий манфаатларидан воз кечиши;

ходимнинг шахсий манфаатлари Кенгаш фаолиятига ёки манфаатларига зид бўлса ҳамда уни бошқаришнинг бошқа чораларини қўллаш имкони бўлмаса ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш.

4- боб. Манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотлами ошкор қилиш ва кўриб чиқиш тартиби

15. Манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги маълумотлами ошкор қилиш қуйидаги тартибда амалга оширилади:

Кенгаш тизимида вакант бўлган бўш иш жойларига номзодларни лавозимга тайинлаш ва ротация қилишда манфаатлар тўқнашувини дастлабки тарзда ошкор қилиш;

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

потенциал ёки ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви факти бўйича маълумотлами ошкор қилиш.

16. Кенгаш тизимида бўш иш жойларига номзодларни, ходимларни лавозимга тайинлаш ва уларни ротация қилишда манфаатлар тўқнашувини дастлабки тарзда ошкор қилиш кадрлар бўйича масъул шахсга қуйидаги ҳужжатлами тақдим этиш йўли билан амалга оширилади:

маълумотнома-объективка ва мазкур Низомнинг 1-иловасига мувофиқ шаклдаги (ходим томонидан ички ҳужжатларда назарда тутилган ҳужжатларги 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 егаллаб турган яқин қариндошларининг иштироки);

ишга қабул қилиш, лавозимга тайинлаш, ротация қилиш ва йиллик декларацияни тўлдириш жараёнида манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги/мавжуд эмаслиги тўғрисида мазкур Низомнинг 2 ва 3-иловаларига мувофиқ шаклдаги ариза тўлдирилади.

Ходим томонидан тақдим этилган ҳужжатлар кадрлар бўйича масъул ходим томонидан уларда манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги ёки мавжуд эмаслиги бўйича текширилади.

Манфаатлар тўқнашуви аниқланганида кадр бўйича масъул ходим Инспекцияни мазкур манфаатлар тўқнашуви ва уни ҳал қилиш учун чора кўриш зарурлиги ҳақида ёзма шаклда хабар қилади. Инспекция раҳбари ушбу маълумотни олган пайтдан бошлаб манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш чораларини кўради.

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

Кенгаш ходимлари ҳар йили 15 февралгача мазкур Низомнинг 3-иловасига мувофиқ шаклда ҳар йили ариза топширишда манфаатлар тўқнашувининг мавжудлиги/мавжуд эмаслиги ҳақидаги аризани тўлиқ ва тўғри тўлдиришлари ва тўлдирилган аризани Инспекцияга тақдим қилишлари лозим;

Инспекция 10 мартгача манфаатлар тўқнашуви мавжудлигини кўрсатган ходимларни аниқлаш учун манфаатлар тўқнашувининг мавжудлиги/мавжуд эмаслиги ҳақида олинган аризаларни таҳлил қилади;

таҳлил натижасида фаолиятида манфаатлар тўқнашуви юзага келиши мумкин бўлган ходимлар аниқланса, бундай ходимлар ҳақидаги маълумот Кенгаш раисига тақдим қилинади;

Кенгаш раиси 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 чиқиш учун Инспекцияга топшириқ беради ёки манфаатлар тўқнашуви мавжуд эмаслиги ҳақида қарор чиқаради;

Инспекция томонидан 25 мартгача мазкур Низомнинг 4-иловасига мувофиқ шаклда Манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари реестрига киритиладиган манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари ҳақидаги электрон маълумотларни жамлайди ва сақлайди;

хар йили 2 чоракда Кенгашнинг Инспекция манфаатлар тўқнашувини декларация қилиш, аниқлаш ва ҳал қилиш бўйича статистика таҳлилини Кенгаш раисига киритади.

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

Кенгаш ходимида манфаатлар тўқнашуви келиб чиққанда, у мазкур ҳолат унга маълум бўлган пайтдан бошлаб бир иш куни ичида бу ҳақда бевосита раҳбарига ҳақиқий ёки потенциал манфаатлар тўқнашуви сифатида тавсифланадиган ҳолатни батафсил баён этган ҳолда, мазкур Низомнинг 5-иловасига мувофиқ шаклда хабар бериши лозим;

ходимнинг бевосита раҳбари ходимдан ёзма хабарни олган пайтдан бошлаб уч иш куни ичида манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотни кўриб чиқиши ва манфаатлар тўқнашуви мавжуд бўлганида ходимнинг манфаатлар тўқнашуви келиб чиқиш эҳтимоли ҳақидаги хабадомасида тегишли маълумотни тўлдириб, Инспекцияга рўйхатдан ўтказиш ва ҳисобга олиш учун тақдим этилади;

Инспекция томонидан манфаатлар тўқнашувининг ҳал этилишига қараб манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги ёки мавжуд эмаслиги ҳақида хулоса қилинади ҳамда ҳал қилиш учун Кенгаш директорига кўриб чиқиш учун тақдим этилади.

5- боб. Манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш чоралари

19. Кенгаш манфаатларининг бузилишини олдини олиш мақсадида ҳақиқий манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш чоралари имкон қадар тезроқ амалга оширилиши лозим.

20. Кенгашда манфаатлар тўқнашувларини бошқаришда қуйидаги чоралар белгиланиши керак:

бевосита бўйсунадиган ходимни яқин қариндоши бўлмаган бошқа шахс бўйсунувига ўтказиш;

манфаатлар тўқнашуви предмети бўлган масалалами муҳокама қилишда ва улар бўйича қарор чиқариш жараёнида қатнашишдан ходимнинг ўз

ихтиёрига кўра четлашиш/ўзини ўзи рад этиши ёки уни мажбуран (доимий ёки вақтинча) четлаштирилиши;

манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик учун ходимнинг лавозим мажбуриятлари доирасини қайта кўриб чиқиш;

ходим томонидан унинг шахсий манфаатдорлиги бўлган ва манфаатлар тўқнашуви предмети бўлган Кенгашнинг маълумотлари ва ҳужжатларидан фойдаланилишини чеклаш;

юқорида лавозимни эгаллаб турган яқин қариндош ва (ёки) алоқадор шахсга нисбатан лавозимни кўтариш, фаолиятини баҳолаш, мукофот пулларини тўлаш ва иш ҳақига устамалами ҳисоблаш, ўқишга ва тренингларга ҳамда турли масалалар бўйича хорижга юбориш, меҳнат таътилига чиқишга розилик бериш ва иш ҳақини назорат қилиш ҳақида жамоавий тарзда қарор қабул қилинишини таъминлаш;

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

21. Истисно ҳолатларда, ушбу Низомнинг 20-бандида санаб ўтилган чоралар манфаатлар тўқнашувини тўлиқ тартибга солмаган тақдирда, кўйидаги тартибга солиш чоралари кўрилиши мумкин:

ходим томонидан Кенгашнинг манфаатларига тўқнаш келадиган шахсий манфаатдорлигидан воз кечиши;

ходим томонидан Кенгаш манфаатларига тўқнаш келадиган шахсий манфаатдорлигидан воз кечмаганда унинг меҳнат шартномасини бекор қилиш.

22. Ҳар бир вазиятда, манфаатлар тўқнашуви предмети белгилаб берадиган фактдан келиб чиқиб, ходим билан Кенгашнинг келишувига кўра уни ҳал қилишнинг бошқа чоралари қўлланилиши мумкин.

Кўриладиган барча чоралар қонунчилик талабларига мувофиқ бўлиши ва мазкур Низомда белгиланган тамойиллами амалга оширишни таъминлаши лозим.

6- боб. Ахборотнинг конфеденциаллиги

23. 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.

24. Жисмоний ва юридик шахслар томонидан Кенгашнинг ходимларида манфаатлар тўқнашуви факти ёки гумони ҳақидаги хабар билан Кенгашга мурожаат қилинганда уни кўриб чиқиш Инспекция томонидан ички норматив ҳужжатларга асосан амалга оширилади.

7- боб. Реестрни юритиш ва сақлашга қўйиладиган талаблар

25. Инспекция манфаатлар тўқнашуви ҳолатларининг ҳисобини мазкур Низомнинг 4-иловасига мувофиқ шаклда Реестрга киритиш йўли билан ўз вақтида ва тўлиқ юритишлари шарт.

26. Маълумот Реестрга қуйидаги ҳолларда киритилиши керак:

Кенгашга ишга қабул қилишда – агар номзод манфаатлар тўқнашувининг мавжудлиги/мавжуд эмаслиги ҳақида аризада манфаатлар тўқнашувининг мавжудлигини ксфрсатган бўлса ва Кенгаш директори манфаатлар тўқнашуви келиб чиқиши мумкинлиги фактини тасдиқласа;

лавозимга тайинлаш/ротация қилиш вақтида манфаатлар тўқнашувини ошкор қилишда - Кенгаш раиси томонидан буйруқ имзоланган пайтдан бошлаб уч иш кунидан кечиктирмасдан;

манфаатлар тўқнашуви келиб чиқишига кўра - агар Кенгаш раиси манфаатлар тўқнашуви келиб чиқиши мумкинлиги фактини тасдиқласа;

Кенгаш ходимлари томонидан манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотни ҳар йили декларация қилинганда - мазкур Низомнинг 17-бандига мувофиқ;

манфаатлар тўқнашувининг мавжудлиги ҳақида алоқа каналларидан олинган маълумот тасдиқланганда;

ички хизмат текширувлари ўтказилганда ва Кенгашнинг коррупцияга қарши курашиш сиёсати ва талабларига риоя қилиниши мониторинг қилинганда ҳамда Кенгаш раиси томонидан Реестрга маълумот киритиш ҳақида бевосита кўрсатма бўлганида.

27. Ходимларнинг манфаатлар тўқнашувига тегишли бўлган ариза ва ҳабомомалари ҳамда бошқа маълумотлар Инспекцияда сақланади.

8- боб. Яқуний қоидалар

28. Эгаллаб турган лавозимидан қатъи назар, барча ходимлар, ушбу Низомнинг талабларига риоя қилиш, шунингдек, ўз манфаатларининг тўқнашуви тўғрисида Кенгашга ўз вақтида ва тўлиқ маълумот бериш бўйича шахсан жавобгар ҳисобланади.

29. Мазкур Низом талабларини бузган шахслар белгиланган тартибда жавобгарликка тортилади.