



Ўрта махсус таълим вазирининг  
“\_\_\_” октябрдаги “\_\_\_”-сонли  
буйруғига илова

**Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги марказий аппарати, тизимдаги ташкилотлар, олий ва ўрта махсус, профессионал таълим муассасалари, Касбий таълимни ривожлантириш ва мувофиқлаштириш ҳудудий бошқармалари ходимларининг хизмат жараёнида манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш қоидалари**

## **I. Умумий қоидалар**

1. Ушбу Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги марказий аппарати, тизимдаги ташкилотлар, олий ва ўрта махсус, профессионал таълим муассасалари, Касбий таълимни ривожлантириш ва мувофиқлаштириш ҳудудий бошқармалари ходимларининг хизмат жараёнида манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш қоидалари (кейинги ўринларда “Қоидалар” деб юритилади) манфаатлар ўртасида зиддият пайдо бўлган ҳолатда юз бериши мумкин бўлган амалдаги, яширин ёки тахминий манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик, уларни олдини олиш ҳамда бу борада ходимларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини белгилаш мақсадида ишлаб чиқилган.

2. Қоидалар турли салбий ҳолатларнинг олдини олишга, улар содир этилишининг сабаб ва шарт-шароитларини бартараф этишга, давлат хизматчиларини юксак ҳуқуқий онглилик, Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, қонунлари ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларига қатъий роия қилишга йўналтирилган.

3. Ходимнинг Қоидаларга амал қилиш мажбурияти Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги марказий аппарати, тизимдаги ташкилотлар, олий ва ўрта махсус, профессионал таълим муассасалари, Касбий таълимни ривожлантириш ва мувофиқлаштириш ҳудудий бошқармаларига (кейинги ўринларда “Ташкилот” деб юритилади) ишга қабул қилинган кундан эътиборан вужудга келади.

4. Қоидаларда фойдаланиладиган асосий тушунчалар ва атамалар:

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

**коррупция** – шахсинг ўз мансаб ёки хизмат мавқеидан шахсий манфаатларини ёхуд ўзга шахсларнинг манфаатларини кўзлаб моддий ёки номоддий наф олиш мақсадида қонунга хилоф равишда фойдаланиши, худди шунингдек бундай нафни қонунга хилоф равишда тақдим этиш;

**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);

**яқин қариндошлар** – ота-она, туғишган ва ўгай ака-укалар ва опа-сингиллар, эр (хотин), фарзандлар, шу жумладан фарзандликка олинганлар, боболар, бувилар, неваралар, шунингдек эрнинг (хотиннинг) ота-онаси;

5. Қоидаларга риоя этиш ходимларнинг касбий фолитини ва хизматдаги хулқ-атворини баҳолаш мезонларидан бири ҳисобланади.

## **II. Манфаатлар тўқнашуви**

6. Ходимлар ўз хизмат вазифаларини бажаришда манфаатлар тўқнашувига сабаб бўладиган шахсий манфаатдорлик ҳолатларига йўл қўймаслиги керак.

7. Манфаатлар тўқнашуви ходимларнинг шахсий манфаатлари уларни ўз хизмат вазифаларини холисона ва беғараз бажаришга таъсир кўрсатадиган ёки таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳолатларда пайдо бўлади.

8. Ходимларнинг шахсий манфаатдорлиги уларнинг шахсан ўзи ёки яқин қариндошлари, шунингдек улар яқин ёки ишбилармонлик муносабатларида бўладиган бошқа шахслар учун ҳар қандай наф кўриш ёки афзалликларига эга бўлишини ўз ичига олади.

## **III. Манфаатлар тўқнашувини бошқариш**

9. Ходимлар ўз хизмат мажбуриятларини бажариш ва (ёки) ташкилот манфаатларини ифодалаш доирасида виждонлилик ва ҳалоллик тамойилларига амал қилиши, шахсий манфаатларини ҳисобга олган ҳолда ўзларининг хизмат мавқеидан ва (ёки) ташкилотнинг мол-мулкидан фойдаланмаслик ва манфаатлар тўқнашувига олиб келадиган вазиятлардан сақланишлари лозим.

10. Ходимлар хизмат мажбуриятларини лозим даражада ва холис бажаришларига, жумладан, холис қарор қабул қилишга ҳамда ташкилотнинг ҳуқуқлари, қонуний манфаатлари, мол-мулки ва (ёки) нуфузига таъсир қиладиган ёки таъсир қилиши мумкин бўлган вазиятда манфаатлар тўқнашуви юзага келади.

11. Ходимлар ишга қабул қилинишида, бошқа лавозимга ўтказилишида манфаатлар тўқнашувига олиб келадиган ёки олиб келиши мумкин бўлган шахсий манфаатдорлиги ҳақидаги маълумотларни ҳар йили ва тегишли вазиятлар (ҳолатлар) юзага келишига қараб ошкор қилишга мажбурдирлар.

#### **IV. Манфаатлар тўқнашувини бошқаришнинг асосий тамойиллари**

12. Манфаатлар тўқнашувини бошқариш қуйидаги тамойилларга асосланади:

юзага чиқиши мумкин бўлган ҳамда реал манфаатлар тўқнашуви ҳақида маълумотларни ошкор қилиниши мажбурийлиги;

ҳар бир манфаатлар тўқнашувини аниқлаш ва уни ҳал қилишда ташкилот обрўси учун ҳолатини кўриб чиқиш ва баҳолаш;

манфаатлар тўқнашуви ва уни ҳал қилиш ҳақидаги маълумотни ошкор қилиниши жараёнининг ўта махфийлиги;

ходим томонидан ўз вақтида ошкор қилинган ва ташкилот томонидан ҳал этилган (олди олинган) манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги ахборот учун мансабдор шахсни таъқиб қилинишидан ҳимоялаш.

#### **V. Совғалар ва иш жараёнида меҳмондўстлик белгилари**

13. Ходимларга ўз хизмат мажбуриятларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жисмоний ва юридик шахслардан бирон-бир совға ёки иш жараёнида меҳмондўстликнинг белгилари, қарз, кафолатлар, кафилликлар, мукофотлар шаклида рағбатлантириш воситаларини, нақд пул маблағлари ёки уларнинг эквиваленти, қимматли қоғозлар кўринишида моддий ёрдам қабул қилиш тақиқланади.

14. Ходимлар томонидан расмий делегациялар таркибида, расмий тадбирларда, жумладан, хорижда олинган расмий равишда олинган ҳар қандай совғалар суммасидан қатъи назар ташкилотнинг мулкига ўтказилади.

15. Ходимларга уларнинг шахси билан боғлиқ байрамлар (туғилган кун, боланинг туғилиши ва бошқалар)да берилган, хизмат мажбуриятларини

бажариши билан боғлиқ бўлмаган совғалар ходимнинг шахси билан боғлиқ совғалар деб тан олинади.

16. Бундай совғаларни беришда ташкилотнинг камида уч нафар ходимлари иштирок этиши, табрик нутқи билан бирга совга беришга сабаб бўлган воқеа ўзининг аниқ ифодасини топган бўлиши лозим.

17. Бошқа давлат органлари ва ташкилотлари, қуйи тузилмалар ходимлари, жисмоний ва юридик шахслардан ҳар қандай байрам (туғилган кун, фарзанд туғилиши, умумхалқ байрамлари ва бошқалар) билан боғлиқ ҳолда турли совғалар ва бошқа моддий бойликларни олиш тақиқланади.

18. Ташкилот номидан халқаро конференцияларда, симпозиумларда ва бошқа хизматга оид расмий йиғилишларда совғалар бериш ташкилот раҳбарининг буйруғи билан амалга оширилади.

19. Совғани қабул қилишнинг қонунийлиги тўғрисида шубҳа туғилган ҳар қандай ҳолларда ходимлар ташкилот раҳбариятига мурожаат қилиши лозим.

## **VI. Манфаатлар тўқнашувини ошкор қилиш ва ҳал қилишга оид мансабдор шахсларнинг вазифалари**

20. Манфаатлар тўқнашувини ошкор қилиш ва ҳал қилишга оид мансабдор шахсларнинг асосий вазифалари қуйидагиларни ўз ичига қамраб олади:

иш масалалари бўйича қарор қабул қилиш ва ўз хизмат вазифаларини бажаришда ташкилот манфаатларидан келиб чиқиш – шахсий манфаатлар, ўз қариндошлари ва дўстларининг манфаатларини ҳисобга олмаслик;

манфаатлар тўқнашувига олиб келадиган ҳолат ва шароитлардан сақланиш;

юз берган (реал) ва юзага келиши мумкин бўлган манфаатлар тўқнашуви ҳолатини ошкор қилиш;

юзага келган манфаатлар тўқнашувини ҳал этишга кўмаклашиш.

## **VII. Манфаатлар тўқнашуви вақтида ташкилот ва ходимларнинг ҳуқуқ ҳамда мажбуриятлари**

21. Ташкилот раҳбарияти қуйидаги ҳуқуқларга эга:

ходимларнинг манфаатлар тўқнашувини олдини олишга қаратилган қонун ҳужжатларида назарда тутилган чора-тадбирларни амалга ошириш;

ходимлар томонидан хизмат мажбуриятларини бажариш ва (ёки) ташкилот манфаатларини ифодалаш доирасида виждонлилик ва ҳалоллик тамойилларига риоя этилишини назорат қилиш;

Қоидаларга риоя этмаган ходимларнинг касбий фолиятини ва хизматдаги хулқ-атворини баҳолашда инобатга олиш ва зарур чораларни кўриш.

Ташкилот раҳбарияти қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

22. Ташкилот раҳбариятининг мажбуриятлари қуйидагилардан иборат:

ташкилот ва касаба уюшмаси томонидан тез-тез келиб чиқадиган низоларни таҳлил қилиш, низонинг барча иштирокчиларига қўшимча ахборот тақдим этиш зарурлиги тўғрисида қарор қабул қилиш ёки ташкилот ва таълим муассасаси ваколатли органига мазкур турдаги низоларга олиб келувчи сабабларни бартараф этиш мақсадида бошқа чоралар кўриш учун ички тартиб қоидаларини ўзгартириш ҳақида таклиф киритиш;

манфаатлар қарама-қаршилигини ҳал қилиш учун зарур чораларни кўриш, ҳал қилиш имкони бўлмаганда ташкилот раҳбари томонидан мазкур масалани ишчи тартибда кўриб чиқиш;

юзага келаётган манфаатлар қарама-қаршилигини ва уларнинг сабабларини мумкин қадар тез аниқлаштириш;

қарама-қаршилик моҳияти бўйича ташкилот позициясини энг қисқа муддатларда аниқлаш, тегишли қарор қабул қилиш ҳамда қарама-қаршиликнинг бошқа тарафига қабул қилинган қарор ҳақида хабардор қилиш;

қарама-қаршиликни ҳал қилишда иштирок этувчи ваколатли шахснинг қарама-қаршилик унинг манфаатлари ёки оила аъзоларининг манфаатларига дахлдорлиги ёки дахлдор бўлиши мумкинлиги тўғрисида дарҳол хабардор қилишини таъминлаш;

қарама-қаршиликка манфаатлари дахлдор бўлган ёки дахлдор бўлиши мумкин бўлган шахсларнинг бундай қарама-қаршиликни ҳал қилиш ва тегишли қарор қабул қилишда иштирок этмаслигини таъминлаш.

Ташкилот раҳбари қонун ҳужжатларида назарда тутилган манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ бошқа мажбуриятларни ҳам бажариши лозим.

23. Ходимлар қуйидаги ҳуқуқларга эга:

қарама-қаршилик предмети бўлиши мумкин бўлган масалалар бўйича ахборотни ташкилот раҳбариятига тақдим қилиш;

ташкilotда салбий ёки хақиқатга тўғри келмайдиган ахборотнинг пайдо бўлишига сабаб бўлган барча фактларга муносабат билдириш;

ташкilotда манфаатлар тўқнашуви юзага келиши мумкин бўлган ҳолатларда таклифлар бериш.

Ходимлар қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

24. Ходимларнинг мажбуриятлари қуйидагилардан иборат:

лавозимга тайинланаётганда ва хизмат вазифаларини бажараётганда ўзининг хизмат вазифаларини зарур даражада бажаришига таъсир кўрсатадиган ёки таъсир кўрсатиши мумкин бўлган шахсий манфаатдорлигининг мавжудлиги ёки мавжуд бўлиши имконияти тўғрисида маълум қилиш;

амалдаги қонун ҳужжатлари, меъёрий ҳужжатлар, ташкilot Устави (Низоми) ва бошқа ички локал ҳужжатлар талабларига риоя қилиш;

ташкilotда низоли вазиятларнинг юзага келишига олиб келиши мумкин бўлган ҳаракатларни содир этиш ва қарор қабул қилишдан тийилиш;

ташкilotда ғайриқонуний фаолият, шу жумладан, жиноий фаолиятдан олинган даромадларни легаллаштириш ва терроризмни молиялаштириш кабиларни амалга оширишга йўл қўймаслик;

оммавий ахборот воситалари ва бошқа манбалардаги ташкilot тўғрисидаги салбий ахборотларнинг ҳаққонийлиги ва холислигини ўз вақтида кўриб чиқиш,

коррупцияга қарши курашиш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, ташкilotнинг Коррупцияга қарши курашиш ва одоб-ахлоқ қоидаларига қатъий риоя қилиш;

махфий ва бошқа муҳим ахборотдан фойдаланиш тартибига қатъий риоя қилинишини таъминлаш;

расмий мулоқот меъёрлари талабларига риоя қилиш;

низоли ҳолат юзага келишига олиб келувчи вазиятларнинг пайдо бўлиши тўғрисида ташкilot раҳбариятини ўз вақтида хабардор қилиш;

бошқа ташкilotда ўриндошлик асосида ишлаши, кўзланган иш ташкilot манфаатларига зид келмаслиги тўғрисида ташкilot раҳбариятини хабардор қилиш;

ташкilot ёки бўлинмага келиб тушган жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари (шу жумладан оғзаки мурожаатлар)ни ўз вақтида кўриб чиқилишини таъминлаш;

ташкilot ёки бошқа манбалардан олинган низоли вазиятларга оид ахборот ҳақида мансабдор шахсни дарҳол хабардор қилиш, қарама-қаршиликни таркибий бўлинма даражасида ҳал қилиш имкони бўлмаганда, бўлинма раҳбари дарҳол ташкilot раҳбариятига ёки унинг ўринбосарига қарама-қаршилик, унинг келиб чиқиш сабаблари ва кўрилган чоралар тўғрисидаги ахборотларни тақдим этиш.

Ходимлар қонун ҳужжатларида назарда тутилган манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ бошқа мажбуриятларни ҳам бажариши лозим.

### **VIII. Юзага келган манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш ва ҳал этиш**

25. Ташкilot тақдим этилган маълумотларнинг кўриб чиқилиши ҳамда манфаатлар тўқнашувини ҳал этиш вазифаларини ўз зиммасига олади.

Қабул қилинган маълумот ваколатли мансабдор шахс томонидан ташкilotга нисбатан пайдо бўлган рискларнинг жиддийлик даражасини баҳолаш ва юзага келган манфаатлар тўқнашувини ҳал этишнинг энг мақбул шакллари танлаш мақсадида диққат билан текширилади.

26. Манфаатлар тўқнашувини кўриб чиқиш натижасида уни ҳал этишнинг қуйидаги усуллари ишлатилади:

ходимнинг шахсий манфаатларига боғлиқ бўлган аниқ маълумотларни ходим томонидан олинишини чеклаш;

ходимнинг ўз хоҳиши билан манфаатлар тўқнашуви таъсири остида бўлиш мумкин бўлган вазифалардан воз кечиши ёки уни четлаштириш (доимий ёки вақтинча);

ходимни функционал вазифаларининг қайтадан кўриб чиқиш ва ўзгартириш;

агар унинг шахсий манфаатлари функционал вазифаларига зид бўлса, мансабдор шахсга нисбатан меҳнат қонунчилигига мувофиқ чора кўриш;

ходимни меҳнат қонунчилигига мувофиқ манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ бўлмаган ҳолда хизмат вазифаларини бажариш имкони мавжуд бўлган лавозимга ўтказиш;

ходим томонидан манфаатлар тўқнашувига асос бўлган ўз мулкани ишончли бошқарувга топшириш;

ходим томонидан ташкilot манфаатлари билан тўқнаш келган ўз манфаатларидан воз кечиш;

меҳнат қонунчилигига мувофиқ ходимнинг ташаббуси билан у билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш;

ташкилот томонидан ходимга юклатилган хизмат вазифаларини ижро этмаганлиги ёки зарурий даражада ижро қилмаганлиги туфайли меҳнат қонунчилигига мувофиқ иш берувчининг ташаббуси билан у билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин.

27. Манфаатлар тўқнашувини ҳал этиш учун қарор қабул қилишда ходимнинг манфаатлари аҳамияти ва бу манфаатлар ташкилот манфаатларига зид ҳолда амалга оширилиши эҳтимоли ҳисобга олинади.

### **IX. Юзага келган манфаатлар тўқнашуви ҳақида маълумотлар қабул қилишга масъул шахслар ва мазкур маълумотларни кўриб чиқиш**

28. Юзага келган (мавжуд) манфаатлар тўқнашуви ҳақида маълумотлар қабул қилишга ходим, ўз меҳнат фаолиятини амалга ошираётган ташкилотнинг тузилмавий бўлинмаси раҳбари, Коррупцияга қарши курашиш ва одоб-ахлоқ комиссияси масъул шахслар ҳисобланади.

29. Манфаатлар тўқнашуви ҳақида масъул шахслар ташкилот раҳбариятига хабар беришади, у ўз навбатида юзага келган ҳолатни ҳал этиш борасида ижроси мажбурий бўлган кўрсатмалар беради.

### **X. Хайрия ва хомийлик фаолияти**

30. Ташкилот қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда хайрия ва хомийликни қабул қилишлари мумкин.

31. Хайрия ва хомийликни олган пайтда ташкилотлар манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик, маблағларни қонунда ва (ёки) шартномада белгиланган мақсадлар учун самарали сарфланишини таъминлаш, шунингдек Интернет тармоғидаги ўзининг расмий веб-сайтларида имкон қадар ёритиш бўйича барча чораларни кўришлари лозим.

33. Хайрия ва хомийликни қонун ҳужжатларига зид равишда сарфлаш тақиқланади.

### **XI. Қоидаларни бузганлик учун жавобгарлик**

34. Ходимлар томонидан Қоидаларнинг бузилиши уни қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгарликка тортиш учун асос бўлади.

35. Ходимлар томонидан Қоидаларга риоя этилиши аттестациялар ўтказишда, юқори ва бошқа лавозимларга тавсия этиш учун кадрлар



захирасини шакллантиришда, тақдирлаш ёки мукофотларга тавсия этишда ҳисобга олинади.

36. Қоидаларда назарда тутилган нормаларнинг бузилиши тегишли таркибий бўлинма ёки ташкилот раҳбарияти томонидан кўриб чиқилади.

Қоидаларнинг бузилиши ҳолатларини тегишли таркибий бўлинма ёки ташкилот раҳбарияти томонидан кўриб чиқиш натижалари бўйича интизомий ёхуд бошқача тарздаги қоида бузилишларининг мавжудлиги (мавжуд эмаслиги) тўғрисида хулоса чиқарилади.

Қоидаларни бузган ходимни жавобгарликка тортиш тўғрисидаги таклиф ташкилот раҳбарига кўриб чиқиш учун киритилади. Йўл қўйилган қоида бузилишининг характерини ҳисобга олган ҳолда, тегишли таркибий бўлинма ёки ташкилот раҳбарияти ходимга нисбатан Қоидаларнинг бузилишига йўл қўймаслик тўғрисидаги огоҳлантириш билан чекланиши мумкин.

Ходимлар ўзлари йўл қўйган қоида бузилиши, қоида бузилишининг кўриб чиқилиши жараёни ҳақида ахборотни олиш ва ўзини химоя қилиш учун далилларни тақдим этиш, шунингдек ташкилотнинг қарорлари юзасидан белгиланган тартибда шикоят қилиш ҳуқуқига эга.

## **ХII. Яқуний қоидалар**

36. Зарурат бўлганда ушбу Қоидаларга ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирининг буйруғига асосан белгиланган тартибда амалга оширилади.