

Приложение № 1
к приказу министра водного
хозяйства Республики Узбекистан
от 17 октября 2023 года №157

ПОЛОЖЕНИЕ
об управлении конфликтами интересов в Министерстве водного хозяйства
Республики Узбекистан и системных организациях

Глава 1. Основные правила

1. Настоящее Положение определяет порядок выявления, предотвращения и регулирования конфликтов интересов в Министерстве водного хозяйства Республики Узбекистан (далее – Министерство) и системных организациях.

2. Требования настоящего Положения распространяются на всех работников Министерства независимо от занимаемой ими должности и полномочий выполняемой службы.

3. Настоящее Положение является основным внутренним документом по вопросам предотвращения и управления конфликтами интересов, которые возникли и могут возникнуть в Министерстве, и должно неукоснительно соблюдаться всеми работниками.

4. Вопросы, связанные с конфликтом интересов работников Министерства, координируются Отделом развития и управления человеческими ресурсами Министерства (далее – Отдел развития и управления человеческими ресурсами).

5. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

связанные лица – лица, участвующие в уставном капитале коммерческих министерств вместе с работником министерства, за исключением тех, кто владеет менее чем пятью процентами акций акционерных обществ, акции которых публично обращаются на Республиканской фондовой бирже;

кумовство – использование власти (положения) и репутации в целях предоставления неправомерной выгоды друзьям или доверенным лицам;

конфликт интересов – личный (прямой или косвенный) интерес служащего Министерства влияет или может повлиять на надлежащее исполнение лицом своих служебных или служебных обязанностей, а личный интерес граждан, Министерства, общества или государства - ситуация, когда возникает или может возникнуть конфликт между правами и законными интересами;

раскрытие конфликта интересов – порядок сообщения работниками о потенциальном или реальном конфликте интересов;

регулирование конфликта интересов – для снижения или устранения риска ненадлежащего исполнения работниками Министерства своих служебных обязанностей и (или) в случае возникновения конфликта интересов их интересов (в том числе личных, социальных, имущественных, финансовых и иных интересов) будут преобладать над интересами Министерства;

местализм – прием на работу человека без учета того, соответствует ли он квалификационным требованиям, предъявляемым к должности, в связи с его происхождением (представителем знатной или известной династии и фактом признания его общественностью) и служебной должностью, занимаемой его близкими родственниками, ротация и назначение;

кумовство (знакомство, кумовство; форма фаворитизма, основанная на родственных связях) – использование власти и (или) влияния в целях предоставления неправомерной выгоды своим близким родственникам или друзьям, а также близкому расчету необоснованного вознаграждения родственникам и (или) друзьям, вербовка и назначение на должности близких родственников и друзей в ущерб интересам Министерства;

потенциальный конфликт интересов – личные интересы (в том числе личные, общественные, имущественные, финансовые и иные интересы) работника, его близких родственников и (или) лица, связанного с Министерством, при возникновении определенных ситуаций они противоречат интересам Министерство - ситуация, которая может препятствовать и влиять на выполнение служебных обязанностей работниками Министерства;

реальный конфликт интересов – личные интересы работника, его близких родственников и (или) лица, связанного с Министерством (в том числе личные, общественные, имущественные, финансовые, политические и иные интересы), прямо или косвенно противоречащие интересам Министерства. Ситуация в Министерстве против;

кумовство – личная заинтересованность служащего Министерства в форме субъективного, привилегированного и предвзятого отношения к третьим лицам, основанного на одном происхождении и принадлежности к одной династии;

фаворитизм – когда работник Министерства отдает приоритет интересам одного лица или группы лиц над интересами другого лица и/или группы лиц, подбор и расстановка кадров в Министерстве, продвижение по службе, премирование и рекомендация. за государственные награды, предоставление отпусков или медицинских учреждений и несоблюдение порядка в ситуациях, связанных с направлением в зарубежные командировки, заявлений, а также установление очередности при пересмотре графиков работы и дежурств;

личный интерес работника – средства, материальные или нематериальные ценности, которые могут повлиять на надлежащее выполнение

работником своего положения или служебных обязанностей его близким родственником или лицами, связанными с работником, при исполнении им служебных обязанностей, возможность получения личной выгоды в виде иного имущества, богатств и выгод (личных, общественных, имущественных, финансовых, политических и других интересов);

патронаж – защита работника Министерства другим работником, занимающим более высокую должность, в виде создания благоприятных условий труда, поддержки его;

близкие родственники – лица, связанные по крови или по богу, то есть родители, биологические и сводные братья и сестры, супруг, дети, в том числе усыновленные, бабушки и дедушки, внуки, а также родители супругов, биологические и сводные братья и сестры.

Глава 2. Принципы управления конфликтом интересов

6. Работники Министерства обязаны соблюдать следующие основные принципы в вопросах управления конфликтом интересов:

приоритет прав, свобод и законных интересов граждан;

ставить государственные интересы выше личных интересов;

принятие решений на основе прозрачности, добросовестности, беспристрастности;

требование раскрытия информации о потенциальных или реальных конфликтах интересов;

приоритет превентивных мер во избежание конфликта интересов;

рассматривать случаи конфликта интересов и придерживаться коллективных действий при разрешении конфликта интересов;

непредвзятый подход к рассмотрению, оценке и разрешению ситуаций, характеризующихся признаками конфликта интересов;

обеспечение конфиденциальности информации о наличии конфликта интересов в установленном порядке;

если работник надлежащим образом проинформировал о конфликте интересов перед принятием какого-либо решения или выполнением возложенных на него функций и готов отказаться от своих личных интересов в пользу интересов Министерства, он считается реальным или потенциальным неувольнением по причине к конфликту интересов;

прозрачность и подотчетность;

личная ответственность и неотвратимость наказания.

Глава 3. Обязанности и полномочия работников ответственных структур

7. Работники Министерства обязаны придерживаться принципов, установленных настоящим Положением, при выполнении своих служебных обязанностей и (или) представлении интересов Министерства, а также воздерживаться от ситуаций, приводящих к конфликту интересов.

8. В целях предотвращения конфликта интересов при исполнении служебных обязанностей работники Министерства:

соблюдение требований настоящего Положения;

заботиться только об интересах Министерства;

использовать свое положение и служебное положение только в интересах Министерства;

Уведомление Отдел комплаенс-контроля и по противодействию коррупции Министерства (далее – Отдел комплаенс-контроля и по противодействию коррупции) о личных интересах, которые противоречат или могут противоречить интересам Министерства;

строго положить конец проявлениям кумовства (кумовства), покровительства, фаворитизма, кумовства, местничества и клановости;

своевременное и полное раскрытие информации о потенциальных или реальных конфликтах интересов;

честно, полно и добросовестно раскрывать полный перечень сведений о своих близких родственниках и связанных с ними лицах, сведения о своем и их участии в неправительственных, некоммерческих министерствах;

в случае, если он располагает информацией о наличии конфликта интересов у других сотрудников министерства, он обязан сообщить об этом в порядке, установленном внутренними документами.

9. В целях предотвращения конфликта интересов работник Министерства обязан сообщить о конфликте интересов в следующих случаях, если:

если у работника имеются близкие родственники и (или) связанные лица, находящиеся под его непосредственным контролем;

если в Министерстве работают близкие родственники и (или) связанные лица работника, деятельность которого изучается в установленном порядке, либо должностное лицо, деятельность которого изучается в установленном порядке, является близким родственником и (или) связанным лицом работника сотрудник;

если работник участвует в принятии решений, касающихся работников (включая расчет и выплату заработной платы, вручение премий, премий и определение их размера) в отношении близких родственников и (или) связанных лиц.

Этот список не является окончательным. Ситуация принятия каких-либо решений (предоставление льгот, предоставление лицензий, закупка продукции и т.п.) в отношении близких родственников и (или) связанных лиц (министерств, в которых они осуществляют свою деятельность) может стать причиной потенциального конфликта интересов. В таких случаях сотрудник Министерства должен сообщить о конфликте интересов.

10. В целях определения ситуаций, связанных с конфликтом интересов, указанным в пункте 10 настоящего Положения, работник перед принятием решения или выполнением служебных обязанностей должен задать себе следующие вопросы:?» и «Если бы это решение принял другой сотрудник, принял бы он то же решение, что и я?». Если сотрудник ответит «Нет» хотя бы на один из этих вопросов, существует риск возникновения конфликта интересов.

11. В связи с выявлением конфликта интересов в Министерстве осуществляются:

информация, вызывающая конфликт интересов, собирается при приеме на работу или назначении сотрудников, а также в других случаях;

каждый работник определяет ситуацию конфликта интересов, возникшую или может возникнуть при исполнении профессиональных или служебных обязанностей, и информирует об этом своего руководителя и отдел развития и управления персоналом;

каждая информация или сообщение, которые могут вызвать конфликт интересов, расследуются коллегиально и определяются их последствия. В рамках требований законодательства могут использоваться иные методы выявления конфликта интересов.

12. Конфликт интересов регулируется следующим образом:

при приеме на работу работников их подписями знакомят с требованиями настоящего Положения;

Разъяснения и консультации работникам проводятся согласно требованиям нормативных актов;

регистрируются случаи выявления конфликта интересов;

изучение случаев конфликта интересов, их оценка и определение мер, направленных на предотвращение конфликта интересов, осуществляется Отделом развития и управления человеческими ресурсами;

наблюдение и мониторинг осуществляются в целях обеспечения эффективности процесса предотвращения конфликта интересов.

При управлении конфликтом интересов могут использоваться иные методы управления, исходя из требований правовых документов.

13. В случаях возникновения или возможности возникновения конфликта интересов могут быть приняты следующие меры:

разрешить работнику добровольно не участвовать в осуществлении соответствующей деятельности или принятии решений;

пересмотр или внесение изменений в должностные обязанности работника;
установление ограничений на информацию, касающуюся личных интересов работника;

в случае противоречия личных интересов работника его трудовым обязанностям перевести его на другую должность, не затрагиваемую конфликтом интересов;

отказ работника от своих личных интересов, что отрицательно влияет на деятельность или интересы Министерства;

расторгнуть трудовой договор, заключенный с работником, если личные интересы работника противоречат деятельности или интересам Министерства и если невозможно применить иные меры его управления.

Глава 4. Процедуры раскрытия и проверки конфликта интересов

§ 1. Общие правила заявления о конфликте интересов

14. Предупреждение конфликта интересов в Министерстве осуществляется с использованием следующих форм декларации о конфликте интересов:

Предварительное раскрытие конфликта интересов при назначении и ротации кандидатов на вакансии в системе министерства;

ежегодное раскрытие информации о конфликте интересов (ежегодное заявление);

раскрытие информации о факте реального или потенциального конфликта интересов.

§ 2. Заявление о конфликте интересов при назначении и ротации кандидатов на вакантные должности

15. Предварительное декларирование конфликта интересов при назначении кандидатов и сотрудников на вакансии в системе Министерства и их ротации осуществляется путем подачи в Отдел развития и управления человеческими ресурсами Министерства:

свидетельство, заполненное по форме согласно приложению 1 к настоящим Правилам;

В процессе подбора, назначения и ротации заполняется анкета согласно Приложениям 2 и 3 настоящего Положения о наличии/отсутствии конфликта интересов.

Предоставленные работником документы проверяются Отделом развития и управления человеческими ресурсами на наличие или отсутствие конфликта интересов. При выявлении конфликта интересов Отдел развития и управления человеческими ресурсами уведомляет об этом руководителя министерства или

заместителя руководителя, координирующего деятельность структурного подразделения, в которое осуществляется прием или ротация кандидата.

На основании поручения руководителя Отдел развития и управления человеческими ресурсами принимает меры по разрешению конфликта интересов во взаимодействии с соответствующими структурами Министерства.

§ 3. Ежегодное заявление о конфликте интересов

16. Ежегодное декларирование информации о конфликте интересов осуществляется в следующем порядке:

Работники Министерства должны до 15 февраля каждого года заполнить заявление о наличии/отсутствии конфликта интересов по форме согласно приложению 3 настоящего Положения и заполненное заявление передать в отдел развития и управления персоналом. должны быть переданы в отдел;

Отдел развития и управления человеческими ресурсами проведет анализ поступивших заявлений о наличии/отсутствии конфликта интересов для выявления сотрудников, указавших на наличие конфликта интересов, до 10 марта;

если в результате анализа будут выявлены сотрудники, деятельность которых может иметь конфликт интересов, информация о таких сотрудниках будет передана в Комиссию по этике Министерства;

Комиссия по этике Министерства до 20 марта рассмотрит ситуацию конфликта интересов с непосредственным руководителем работника и (при необходимости) самого работника и разработает меры по разрешению ситуаций, характеризующихся конфликтом интересов, либо примет решение об отсутствии конфликта интересов. Данное решение будет внесено в протокол комиссии. Структура (должностное лицо), ответственное за разработку мероприятий, определяется протоколом;

Отдел развития и управления человеческими ресурсами формирует и хранит в электронной форме информацию о случаях конфликта интересов, которая вносится в Реестр конфликтов интересов по форме согласно приложению 4 к настоящему Положению до 25 марта;

Ежегодно в первом квартале Отдел развития и управления человеческими ресурсами Министерства представляет статистический анализ по декларированию, выявлению и разрешению конфликтов интересов в Отдел комплаенс-контроля и по противодействию коррупции и министра.

§ 4. Заполнение декларации по факту возникновения реального или потенциального конфликта интересов

17. Декларирование сведений о факте возникновения реального или потенциального конфликта интересов осуществляется в следующем порядке:

При возникновении у сотрудника Министерства конфликта интересов он обязан в течение одного рабочего дня с момента, когда ему стала известна данная ситуация, подробно информировать своего непосредственного руководителя о ситуации, квалифицируемой как реальная или потенциальная конфликтная. о заинтересованности, согласно приложению 5 к настоящему Положению, необходимо сообщить по форме;

Непосредственный руководитель работника обязан в течение трех рабочих дней с момента получения письменного уведомления от работника рассмотреть информацию о конфликте интересов и зарегистрировать уведомление с предложением об устранении конфликта интересов в отделе развития и управления персоналом. обязан предъявить его для проведения и принятия соответствующих мер;

Отдел развития и управления человеческими ресурсами во взаимодействии с непосредственным руководителем работника принимает меры по устранению конфликта интересов, либо при заключении об отсутствии конфликта интересов Отдел комплаенс-контроля и по противодействию коррупции предоставляет соответствующие Информация министре в письменном виде.

Глава 5. Меры по разрешению конфликта интересов

18. В целях предотвращения нарушения интересов Министерства меры по разрешению реального конфликта интересов должны быть реализованы как можно скорее.

19. При управлении конфликтами интересов в Министерстве должны быть установлены следующие меры:

перевод непосредственно подчиненного работника другому лицу, не являющемуся близким родственником;

добровольный отказ, самоотказ или принудительное (постоянное или временное) исключение работника от участия в обсуждении вопросов, являющихся предметом конфликта интересов, и в процессе принятия решений;

пересмотреть круг должностных обязанностей работника во избежание конфликта интересов;

ограничение использования работником информации и документов Министерства, представляющих его личный интерес и являющихся предметом конфликта интересов;

продвижение по службе, оценка результатов работы, выплата премий и надбавок к заработной плате, направление за границу на обучение и стажировку, а также по различным вопросам, рабочий отпуск обеспечивают коллективное принятие решений о согласии на выезд и контроле заработной платы;

перевод работника на должность, предполагающую выполнение служебных функций, не связанных с конфликтом интересов и иными случаями.

20. В исключительных случаях, если меры, перечисленные в пункте 20 настоящего Положения, не полностью регулируют конфликт интересов, могут быть приняты следующие меры регулирования:

отказ работника от личных интересов, противоречащих интересам Министерства;

расторжение трудового договора с работником, если работник не отказывается от личных интересов, противоречащих интересам Министерства.

21. В каждом случае, исходя из того, что определяет предмет конфликта интересов, могут быть применены иные меры по его разрешению по согласованию Министерства с работником. Все принимаемые меры должны соответствовать требованиям законодательства и обеспечивать реализацию принципов, изложенных в настоящем Положении.

22. Меры и решения, принятые Отделом развития и управления человеческими ресурсами Министерства и непосредственным руководителем работника, будут рассмотрены на ближайшем заседании Комиссии по этике и отражены в протоколе заседания.

23. Отдел по противодействию коррупции и комплаенс-контролю по возражению работника или поручению руководителя, а также по его собственной инициативе, отдел развития и управления человеческими ресурсами и непосредственного руководителя работника, а также комиссии по этике право проверять беспристрастность и приемлемость принимаемых решений по урегулированию конфликта.

Глава 6. Конфиденциальность информации

24. Сотрудники, участвующие в разрешении конфликта интересов, несут ответственность за обеспечение конфиденциальности полученной информации и за принятие мер по проверке, рассмотрению и разрешению этой информации, а также за контроль этого процесса, должны обеспечить ее использование физическими лицами.

25. При обращении физических и юридических лиц в Министерство с информацией о факте или подозрении на конфликт интересов среди сотрудников Министерства ее рассмотрение осуществляется Отделом комплаенс-контроля и по противодействию коррупции во взаимодействии с Отделом по развитию и управление человеческих ресурсов и и другие внутренние документы.

Глава 7. Требования к ведению и содержанию реестра

26. Отдел развития и управления человеческими ресурсами Министерства обязан осуществлять своевременный и полный учет случаев конфликта интересов путем внесения их в Реестр согласно приложению 4 к настоящему Положению. В этом случае информация в Реестре региональных и структурных

единиц интегрируется в общий Реестр Министерства Отделом развития и управления человеческими ресурсами центрального аппарата. Общий реестр подается в Отдел комплаенс-контроля и по противодействию коррупции ежеквартально.

27. Сведения подлежат внесению в Реестр в следующих случаях:

При приеме на работу в Министерство - если кандидат в заявлении о наличии/отсутствии конфликта интересов указал наличие конфликта интересов, а руководитель Министерства подтверждает факт возможного возникновения конфликта интересов;

при выявлении конфликта интересов при назначении/ротации - не позднее трех рабочих дней с момента подписания приказа руководителем Министерства;

по возникновению конфликта интересов - в случае действий Отдела развития и управления человеческими ресурсами и непосредственного руководителя работника;

При ежегодном заявлении работниками Министерства информации о конфликте интересов - в соответствии с пунктом 17 настоящего Положения;

при подтверждении полученной по каналам связи информации о наличии конфликта интересов;

при проведении внутренних служебных проверок и контроле за соблюдением антикоррупционной политики и требований Министерства, а также при наличии прямого поручения руководителя Министерства о внесении сведений в Реестр.

28. Заявления и уведомления работников, связанные с конфликтом интересов и иная информация, хранятся в Отделе развития и управления человеческими ресурсами.

Глава 8. Заключительные правила

29. Все сотрудники, независимо от занимаемой ими должности, несут личную ответственность за соблюдение требований настоящего Положения, а также за своевременное и полное предоставление Министерству информации о возникших у них конфликтах интересов.

30. Лица, нарушившие требования настоящего Положения, привлекаются к ответственности в установленном порядке.