


Утверждаю
Председатель Комиссии
по предупреждению коррупции
Центра «Узаэронавигация»


Исабаев Р.А.

« 06 » ноября 2020 года

ПОЛОЖЕНИЕ ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ В ЦЕНТРЕ «УЗАЭРОНАВИГАЦИЯ»

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением определяется порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ГУП Центра «Узаэронавигация» в ходе выполнения ими должностных обязанностей.

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ЦУАН вне зависимости от занимаемой должности.

1.3. Лица, принятые на работу в ГУП Центра «Узаэронавигация» должны быть ознакомлены с настоящей Положением под роспись.

1.4. В Положении используются следующие основные понятия:

близкие родственники - лица, которые связаны родственником или родственниками супругов, т.е. родители, братья и сестры, сводные братья и сестры, супруги, дети, включая приемных детей, бабушек и дедушек, внуков, а также супругов родители, братья и сестры, сводные братья и сестры;

родственные связи предков - выражение личных интересов работника в форме субъективного и несправедливого отношения к третьим лицам на основании принадлежности к конкретному родственнику, имеющему общего к предку;

конфликт интересов - ситуация, при которой личный (прямой или косвенный) интерес влияет или может повлиять на надлежащее выполнение должностных или служебных обязанностей сотрудника и возникает или может возникнуть конфликт между личным интересом и правами и законными интересами министерств;

местничество - прием на работу, ротация, назначение лица только на основании родства (относительное знание, известность и общественное

признание родственника) и квалификационных требований к должности родственников, имеющего такого человека во властных структурах;

личный интерес работника - личный в виде денежных средств, материальных и нематериальных активов, другого имущества, богатства и выгод, которые могут повлиять на надлежащее выполнение работником карьеры или служебных обязанностей его близкими родственниками или лицами, связанными с работником при выполнении им своих обязанностей, возможность получения выгоды (личные, социальные, финансовые, политические и другие коммерческие или некоммерческие интересы);

знакомство - использование или влияние своего положения с целью предоставления незаконных привилегий близким родственникам или друзьям, а также начисление необоснованных вознаграждений близким родственникам или друзьям, прием на работу и назначение близких родственников и друзей в ущерб интересам министерства;

спонсорство - защита работника вышестоящим работником в виде уступок, создание благоприятных условий труда;

лица имеющие связи - лица, участвующие в уставном капитале коммерческих организаций с работником, за исключением случаев, когда акции составляют менее пяти процентов акций акционерных обществ, находящихся в публичном обращении на Республиканской фондовой бирже;

разрешение конфликта интересов - уменьшение или устранение риска того, что интересы сотрудников (включая личные, социальные, имущественные, финансовые, политические и другие коммерческие или некоммерческие интересы) будут иметь приоритет над интересами министерств в случае ненадлежащего выполнения обязанностей или конфликта интересов;

фаворитизм - ставка интересов одного человека или группы людей выше интересов другого человека или группы лиц, включая подбор и расстановку кадров, продвижение по службе, расчет премий и рекомендации к государственным наградам, отдыху или поездкам в санатории и к ним относятся отправка за границу, рассмотрение заявлений, а также график работы и смены.

1.5. Все работники ЦУАН вне зависимости от занимаемой должности должны придерживаться следующих основных принципов управления конфликтами интересов:

приоритет прав, свобод и законных интересов граждан;

ставить интересы государства выше личных интересов при исполнении служебных обязанностей;

принятие решений на основе прозрачности, честности и беспристрастности;

обязательное раскрытие информации о конфликте интересов;

приоритет профилактических мер по предотвращению конфликта интересов;

рассматривать случаи конфликта интересов и действовать сообща при разрешении конфликта интересов;

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

обеспечение конфиденциальности информации о наличии конфликта интересов, предоставляемой сотрудниками в соответствии с настоящим Положением;

не может быть уволен из-за конфликта интересов, если сотрудник должным образом уведомил о конфликте интересов до принятия какого-либо решения или выполнения возложенных на него функций и готов отказаться от своих личных интересов в пользу интересов ЦУАН.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов.

2.1. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ЦУАН осуществляется в соответствии с принципами:

- а) приоритетность применения мер по предупреждению коррупции;
- б) обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- в) индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ЦУАН при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- г) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов;
- д) защита работника ЦУАН от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен).

3. Обязанности работника в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

- 3.1. Работник при выполнении своих должностных обязанностей обязан:
- руководствоваться интересами ЦУАН без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
 - избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
 - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
 - содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов;
 - использовать свое служебное положение только в интересах ЦУАН;
 - информировать руководителя о личных интересах, которые противоречат или могут противоречить интересам ЦУАН;

- не допускать на службе проявление родства, фаворитизма, местничества, знакомству и родственных отношений;
- своевременно и полно раскрывать информацию о конфликте интересов;
- честно, полно и добросовестно раскрывать полный перечень сведений о близких родственниках и лицах имеющих связи; информацию о себе и участии в негосударственных некоммерческих организациях близких родственников.

3.2. Сотрудник должен сообщать о конфликте интересов в следующих случаях:

- если в прямом подчинении находятся близкие родственники или лица имеющие отношения родству;
- участвует в принятии решений относительно сотрудников (включая финансовые и материальные вопросы) в отношении близких родственников или имеющих отношение родству;
- если он или его близкие родственники владеют акциями или долями в коммерческих организациях (за исключением случаев, когда менее пяти процентов акционерных обществ, находящихся в публичном обращении на Республиканской фондовой бирже, имеют акции);
- если выполняет отдельные функции контроля за деятельностью структурных подразделений ЦУАН, в которых работают его близкие родственники или лица имеющие родственные связи;
- если участвует в принятии решений о закупке товаров, работ или услуг, представляющих личный интерес.

3.2. Работник при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности ЦУАН или допускать их использование в иных целях.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником

4.1. Ответственным за приём уведомлений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является Комиссия по предупреждению коррупции ЦУАН.

4.2. Персонал, участвующий в разрешении конфликтов интересов, должен обеспечивать конфиденциальность полученной информации и гарантировать, что эта информация будет использоваться только теми, кто отвечает за её анализ, учёт и разрешение, а также за контроль процессом.

4.3. При обращении граждан и юридических лиц в ГУП Центра «Узаэронавигация» с сообщением о факте или подозрении на конфликт интересов рассмотрение осуществляет Комиссия по предупреждению коррупции ЦУАН.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов

5.1. Работники ЦУАН обязаны принимать меры по предотвращению ситуации и обстоятельств, которые приводят или могут привести к возникновению конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства.

5.2. Конфликт интересов может быть урегулирован следующими способами:

- ограничение доступа работника ЦУАН к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ЦУАН;
- перевод непосредственно подчиненного сотрудника другому лицу, не являющемуся близким родственником;
- добровольное отстранение / самоотказ или принудительное (постоянное или временное) отстранение сотрудника, вовлеченного в обсуждение и принятие решений по вопросам, являющимся предметом конфликта интересов;
- обеспечение коллективного принятия решения по продвижению близкого родственника или лица, занимающего более высокую должность, оценку деятельности, выплату вознаграждений и расчета надбавок, выдачи согласия на учебу и обучение и отправку за границу по любому вопросу, а также контроля заработной платы;

5.3. В исключительных случаях, если меры, перечисленные в пункте 6 настоящей Процедуры, не в полной мере регулируют конфликт интересов, могут быть приняты следующие меры регулирования:

- отказ сотрудника от личных интересов, противоречащих интересам министерства;
- увольнение (расторжение трудового договора), если работник не отказывается от своих личных интересов, что противоречит интересам министерства.

5.4. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам ЦУАН.

6. Ответственность

6.1. Все сотрудники, независимо от занимаемой должности, несут персональную ответственность за соблюдение требований настоящего Положения, а также своевременное и полное информирование руководства ЦУАН о конфликте интересов.

6.2. В случае конфликта интересов сотрудники должны помогать должностным лицам ЦУАН в анализе соответствующей информации и проведении других расследований.

6.3. Соккрытие или умышленное несвоевременное или неполное раскрытие информации о конфликте интересов сотрудником, независимо от того, привело ли оно к нарушению интересов министерства считается нарушением этических норм, трудовой дисциплины и внутреннего распорядка ЦУАН.

6.4. Любое нарушение конфиденциальности информации должностными лицами, ответственными за обобщение, анализ и регулирование информации о конфликте интересов, в том числе уполномоченными на использование этой информации, является основанием для привлечения к дисциплинарным мерам в отношении сотрудника.

6.5. В случае выявления у работника конфликта интересов, о котором он сознательно не сообщил ответственным должностным лицам в соответствии с настоящим Положением, ненадлежащего исполнения служебных обязанностей или нарушения интересов ЦУАН, такой работник может быть привлечён к дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Республики Узбекистан.

Начальник 2-го отдела



Юлдашев Б.