

Положение о регулировании конфликта интересов в Министерстве горнодобывающей промышленности и геологии

Глава I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления, предотвращения и регулирования конфликта интересов в Министерстве горнодобывающей промышленности и геологии (далее – Министерство).

2. Положения настоящего Положения распространяются на всех сотрудников Министерства, независимо от занимаемой должности и выполняемых служебных обязанностей.

3. Настоящее Положение является основным внутренним документом по вопросам предотвращения и управления конфликтом интересов, которые возникают или могут возникнуть в Министерстве, и должно соблюдаться всеми сотрудниками безоговорочно.

4. Вопросы, связанные с конфликтом интересов среди сотрудников Министерства, координируются отделом развития и управления человеческими ресурсами и отделом внутреннего контроля по противодействию коррупции.

5. В целях настоящего Положения используются следующие основные понятия:

сотрудник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Министерством на основании трудового договора;

связанные лица — близкие родственники сотрудника Министерства, включая юридические лица, в уставном фонде которых они обладают долями или акциями, или если они занимают руководящие должности в органах управления таких юридических лиц;

кронизм — использование власти (должностного положения) и авторитета для незаконного предоставления привилегий друзьям или доверенным лицам;

конфликт интересов — ситуация, когда личные (прямые или косвенные) интересы сотрудника Министерства могут влиять или влияют на должное выполнение его обязанностей, вызывая противоречие между личной заинтересованностью и правами и законными интересами граждан, организаций, Министерства или государства;

раскрытие конфликта интересов — процедура уведомления о возможном или фактическом конфликте интересов сотрудниками;

регулирование конфликта интересов — меры Министерства по минимизации или устранению риска того, что личные интересы сотрудников (включая личные, социальные, имущественные, финансовые и иные интересы) будут доминировать над интересами Министерства;

местничество — прием на работу, ротация и назначение на должность лиц, исходя из их происхождения или статуса семьи, независимо от их соответствия требованиям квалификации;

непотизм — использование власти для незаконного предоставления привилегий своим близким родственникам или друзьям, а также назначение их на должности в ущерб интересам Министерства;

потенциальный конфликт интересов — ситуация, при которой личные интересы сотрудника, его близких родственников и/или связанных с Министерством лиц могут быть противопоставлены интересам Министерства при выполнении служебных обязанностей сотрудниками;

фактический конфликт интересов — ситуация, когда личные интересы сотрудника, его близких родственников и/или связанных с Министерством лиц прямо или косвенно противоречат интересам Министерства;

клановость — личная заинтересованность сотрудника, проявляющаяся в субъективном, привилегированном и необъективном отношении к третьим лицам на основании их принадлежности к одному роду или клану;

фаворитизм — предпочтение одному человеку или группе лиц перед другими в процессе подбора и расстановки кадров, повышении по службе, выплате премий, направлении в отпуска или санатории, нарушая установленные правила;

личная заинтересованность сотрудника — возможность сотрудника получать личную выгоду (личные, социальные, имущественные, финансовые и иные интересы) в виде денег, материальных или нематериальных ценностей, имущества и привилегий, получаемых от выполнения служебных обязанностей;

покровительство — защита сотрудника с более высокой должностью сотрудником, создающим ему благоприятные условия труда;

близкие родственники — родственники или свояки, такие как родители, родные и сводные братья и сестры, супруги, дети (включая усыновленных), дедушки, бабушки, внуки, а также родители, братья и сестры супруга.

Глава II. Принципы управления конфликтом интересов

7. Сотрудники Министерства должны соблюдать следующие основные принципы при управлении конфликтом интересов:

приоритет прав, свобод и законных интересов граждан;

приоритет государственных интересов над личными интересами;

принятие решений на основе открытости, добросовестности и объективности;

обязательность раскрытия информации о возможном или фактическом конфликте интересов;

приоритет превентивных мер для предотвращения конфликта интересов;
коллективный подход к рассмотрению и разрешению ситуаций, связанных с конфликтом интересов;

объективность в оценке и разрешении ситуаций, связанных с конфликтом интересов;

обеспечение конфиденциальности информации о конфликте интересов;

недопущение увольнения сотрудника по причине конфликта интересов, если он заявил о нем и выразил готовность отказаться от личных интересов в пользу интересов Министерства;

прозрачность и подотчетность;

персональная ответственность и неотвратимость наказания.

III. Обязанности и полномочия сотрудников ответственных структурных подразделений

8. Сотрудники Министерства обязаны соблюдать принципы, установленные в данном Положении, при выполнении своих служебных обязанностей и представлении интересов Министерства, а также избегать ситуаций, ведущих к конфликту интересов.

9. Чтобы предотвратить конфликт интересов при исполнении служебных обязанностей, сотрудники Министерства должны:

соблюдать требования данного Положения;

руководствоваться исключительно интересами Министерства;

использовать свои должностные и служебные полномочия только в интересах Министерства;

уведомлять отдел внутреннего антикоррупционного контроля Министерства о любых личных интересах, которые могут противоречить или потенциально противоречат интересам Министерства;

избегать проявлений nepотизма (родственничества), патроната, фаворитизма, кронизма, местничества и клановости;

своевременно и полно раскрывать любую информацию о возможном или фактическом конфликте интересов;

честно и добросовестно предоставлять полные данные о своих близких родственниках и заинтересованных лицах, а также о своём и их участии в некоммерческих организациях;

сообщать в порядке, установленном внутренними документами, о наличии конфликта интересов у других сотрудников Министерства, если он известен.

10. Сотрудник Министерства должен сообщить о конфликте интересов в следующих случаях:

если его близкие родственники или заинтересованные лица находятся в его непосредственном подчинении;

если близкие родственники или заинтересованные лица сотрудника работают в организации, подлежащей проверке или мониторингу, в том числе если проверяемое лицо является родственником сотрудника;

если сотрудник участвует в принятии решений, касающихся его близких родственников или заинтересованных лиц (например, по вопросам начисления зарплаты, премий и надбавок). Этот список не является исчерпывающим. Решения в отношении близких родственников или заинтересованных лиц сотрудника, даже если они работают в подведомственных структурах, могут создавать потенциальный конфликт интересов. В таких случаях сотрудник обязан уведомить о конфликте интересов.

11. Права и обязанности, связанные с урегулированием конфликта интересов заинтересованных лиц, включают: Права заинтересованных лиц в отношениях с Министерством и его структурами:

получать бесплатные консультации от отдела внутреннего антикоррупционного контроля для предотвращения конфликта интересов;

обжаловать действия (бездействие) или решения Министерства по урегулированию конфликта интересов. Обязанности заинтересованных лиц в отношениях с Министерством:

избегать конфликта интересов в личных интересах;

заполнять декларацию о возможном конфликте интересов в электронной или письменной форме, без внесения ложной информации.

Предоставление ложной информации в декларации о возможном конфликте интересов влечет за собой правовые последствия в соответствии с законодательством.

12. Министерство проводит следующие мероприятия по выявлению конфликта интересов:

сбор информации, способной привести к конфликту интересов при приеме на работу или назначении на должность;

выявление возможного конфликта интересов при исполнении служебных обязанностей и информирование об этом непосредственного руководителя и отдела внутреннего антикоррупционного контроля;

изучение и оценка информации или сообщения о конфликте интересов коллегиально для определения его влияния. Другие методы выявления конфликта интересов могут применяться в рамках законодательства.

13. Управление конфликтом интересов включает:

ознакомление сотрудников с требованиями Положения под подпись при приеме на работу;

консультирование сотрудников по требованиям Положения;

ведение учета выявленных конфликтов интересов;

изучение, оценка и разработка мер по предотвращению конфликтов интересов отделом управления человеческими ресурсами и отделом внутреннего антикоррупционного контроля;

мониторинг и наблюдение за процессом предотвращения конфликтов интересов для повышения его эффективности. Могут также использоваться иные методы управления конфликтом интересов в соответствии с законодательством.

14. При возникновении или вероятности конфликта интересов могут быть приняты следующие меры:

разрешение сотруднику добровольно отказаться от участия в деятельности или принятия решений;

пересмотр или изменение служебных обязанностей сотрудника;

введение ограничений на доступ сотрудника к информации, связанной с его личными интересами;

перевод сотрудника на должность, не подверженную влиянию конфликта интересов, если его личные интересы противоречат служебным обязанностям;

отказ сотрудника от своих личных интересов, если они противоречат интересам Министерства;

расторжение трудового договора, если личные интересы сотрудника противоречат интересам Министерства и другие меры невозможны.

14.1. Чтобы выявить ситуацию конфликта интересов, сотрудник должен перед принятием решений или выполнением служебных обязанностей задать себе вопросы: «Могу ли я принять это решение честно и беспристрастно?» и «Принял бы другой сотрудник то же решение, что и я?». Если на любой из этих вопросов дан ответ «Нет», существует риск конфликта интересов.

IV. Порядок раскрытия и рассмотрения информации о конфликте интересов

1-§ Общие правила декларации конфликта интересов

15. Чтобы предотвратить возникновение конфликта интересов, используются следующие формы его декларации:

предварительное раскрытие конфликта интересов при назначении кандидатов на вакансии в Министерстве и их ротации;

ежегодное раскрытие информации о конфликте интересов (годовая декларация);

раскрытие информации при наличии фактического или потенциального конфликта интересов.

2-§ Декларация конфликта интересов при назначении и ротации на должности

16. Предварительная декларация конфликта интересов при приеме на работу, назначении на должность и ротации сотрудников Министерства осуществляется путем предоставления в отдел управления человеческими ресурсами следующих документов:

Декларация о потенциальном конфликте интересов, заполненная сотрудником по форме Приложения 1 к настоящему Положению;

Декларация о потенциальном конфликте интересов заинтересованных лиц по форме Приложения 2 к настоящему Положению, указывающая наличие или отсутствие конфликта интересов.

Предоставленные документы проверяются отделом управления человеческими ресурсами и отделом внутреннего антикоррупционного контроля на наличие конфликта интересов.

В случае выявления конфликта интересов отдел управления человеческими ресурсами информирует Министра или заместителя руководителя, координирующего деятельность подразделения, в котором должен работать кандидат.

По поручению Министра Этическая комиссия совместно с соответствующими структурами Министерства предпринимает меры по урегулированию конфликта интересов.

3-§ Ежегодная декларация о конфликте интересов

17. Декларирование сведений о конфликте интересов проводится ежегодно в следующем порядке: Все сотрудники Министерства должны до 15 января каждого года предоставить в Отдел по развитию и управлению человеческими ресурсами ежегодную декларацию о возможном конфликте интересов сотрудника по форме согласно Приложению 1 к настоящему Положению;

Отдел по развитию и управлению человеческими ресурсами и Внутренний отдел по антикоррупционному контролю:

обобщает и анализирует ежегодные декларации о возможном конфликте интересов до 15 февраля каждого года;

если в результате анализа будут выявлены сотрудники, у которых возможен конфликт интересов, информация о таких сотрудниках предоставляется до 1 марта в Комиссию по этике Министерства;

Комиссия по этике Министерства до 20 марта рассматривает случай конфликта интересов с непосредственным руководителем сотрудника и (при необходимости) с участием сотрудника и принимает решение о разработке мер по урегулированию ситуаций, характеризующихся конфликтом интересов, или о том, что конфликт интересов отсутствует. Данное решение вносится в протокол комиссии, где также указывается структурное подразделение (должностное лицо), ответственное за разработку мер;

На основании решения (заключения), принятого Комиссией по этике, вносится предложение Министру о принятии мер по урегулированию возможного конфликта интересов;

Отдел по развитию и управлению человеческими ресурсами до 25 марта собирает и сохраняет электронные данные о случаях конфликта интересов, внесённые в Реестр случаев конфликта интересов по форме согласно Приложению 4 к настоящему Положению;

ежегодно во II квартале Отдел по развитию и управлению человеческими ресурсами и Внутренний отдел по антикоррупционному контролю представляют Министру статистический анализ по декларированию, выявлению и урегулированию конфликтов интересов.

4-§ Декларирование факта возникновения реального или возможного конфликта интересов

18. Декларирование сведений о факте возникновения реального или возможного конфликта интересов осуществляется в следующем порядке:

При возникновении конфликта интересов сотрудник Министерства должен в течение одного рабочего дня с момента, когда ему стало известно об этом факте, уведомить своего непосредственного руководителя, подробно изложив ситуацию, характеризующую как реальный или возможный конфликт интересов, по форме согласно Приложению 3 к настоящему Положению;

непосредственный руководитель сотрудника в течение трёх рабочих дней с момента получения письменного уведомления от сотрудника рассматривает информацию о конфликте интересов и регистрирует уведомление в Отделе по развитию и управлению человеческими ресурсами с предложением по урегулированию конфликта интересов и принятием соответствующих мер;

Отдел по развитию и управлению человеческими ресурсами совместно с непосредственным руководителем сотрудника принимает меры по урегулированию конфликта интересов либо делает письменное заключение об отсутствии конфликта интересов, направляемое Внутреннему отделу по антикоррупционному контролю и Министру.

Глава V. Меры по урегулированию конфликта интересов

19. Для предотвращения нарушения интересов Министерства меры по урегулированию реального конфликта интересов должны приниматься как можно скорее.

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

перевод подчиненного сотрудника под руководство другого лица, не являющегося его близким родственником;

самоотвод сотрудника, участие которого в обсуждении вопросов, связанных с конфликтом интересов, может привести к предвзятости, или его принудительный (временный или постоянный) отвод от таких вопросов;

пересмотр должностных обязанностей сотрудника для недопущения конфликта интересов; ограничение доступа сотрудника к данным и документам Министерства, если они связаны с предметом его личной заинтересованности;

принятие коллективных решений по вопросам, связанным с повышением по службе, оценкой деятельности, выплатами премий, доплатами к зарплате, отправкой на учёбу и тренинги, предоставлением отпусков и контролем зарплаты в отношении родственников или лиц, находящихся в близких отношениях, занимающих более высокие должности;

перевод сотрудника на должность, не связанную с функциями, которые могут привести к конфликту интересов, и другие меры.

21. В исключительных случаях, если меры, перечисленные в пункте 20 настоящего Положения, не полностью урегулируют конфликт интересов, могут быть приняты следующие меры: отказ сотрудника от личной заинтересованности, противоречащей интересам Министерства; расторжение трудового договора с сотрудником, если он не отказывается от своей личной заинтересованности.

22. В каждом конкретном случае на основе факта, определяющего предмет конфликта интересов, могут применяться другие меры по соглашению между сотрудником и Министерством. Все применяемые меры должны соответствовать законодательным требованиям и обеспечивать реализацию принципов, установленных настоящим Положением.

23. Меры по урегулированию конфликта интересов и принятые решения рассматриваются на заседании Комиссии по этике и отражаются в протоколе заседания.

24. Сотрудник Внутреннего отдела по антикоррупционному контролю по запросу или по поручению Министра, а также по собственной инициативе вправе проверить объективность и обоснованность решений по урегулированию конфликта интересов, принятых Отделом по развитию и управлению человеческими ресурсами, непосредственным руководителем сотрудника и Комиссией по этике.

Глава VI. Порядок подачи уведомлений о конфликте интересов

5.1. Информация о возможных нарушениях, связанных с конфликтом интересов, а также о нарушениях антикоррупционных правил и этики в Министерстве и входящих в его структуру предприятиях может быть предоставлена следующими защищёнными каналами связи:

по телефону доверия – 71-231-05-96;

по электронной почте – anticor@mingeo.uz;

через официальный веб-сайт – gov.uz/oz/mingeo;

через страницу в Facebook – uzgeolcom.uz;

через Telegram-бот – @geoantikorbot;

в Внутренний отдел по антикоррупционному контролю (тел.: 71-231-14-55, внутренний: 2060);

по почте – 100164, г. Ташкент, Мирзо-Улугбекский район, улица Ученых, дом 49;

непосредственно Министру;

Председателю Комиссии по этике Министерства.

Глава VII. Конфиденциальность информации

25. Сотрудники, участвующие в урегулировании конфликта интересов, должны обеспечить конфиденциальность полученной информации и использовать её только для рассмотрения, учёта и принятия мер по её урегулированию и контролю за этим процессом.

26. При поступлении информации о факте или подозрении на конфликт интересов у сотрудников Министерства от физических и юридических лиц её рассмотрение проводится Внутренним отделом по антикоррупционному контролю совместно с Отделом по развитию и управлению человеческими ресурсами на основании настоящего Положения и других внутренних документов.

Глава VIII. Требования к ведению и хранению реестра

27. Отдел по развитию и управлению человеческими ресурсами Министерства обязан своевременно и полно вести учёт случаев конфликта интересов путём внесения их в Реестр случаев конфликта интересов по форме согласно Приложению 4 к настоящему Положению. Реестр представляется Внутреннему отделу по антикоррупционному контролю ежеквартально.

28. Сведения должны быть внесены в Реестр в следующих случаях:

при приёме на работу – если кандидат указал наличие конфликта интересов, а Министр подтвердил данный факт;

при назначении на должность или ротации, если декларирован конфликт интересов – не позднее трёх рабочих дней после подписания приказа Министром;

при возникновении конфликта интересов – если меры приняты Отделом по развитию и управлению человеческими ресурсами и непосредственным руководителем сотрудника;

ежегодно при декларировании сотрудниками Министерства информации о конфликте интересов – в соответствии с пунктом 17 настоящего Положения;

если полученные через каналы связи данные о наличии конфликта интересов подтверждены;

при проведении внутренних проверок и мониторинга соблюдения Политики по борьбе с коррупцией и других внутренних нормативных документов Министерства.

29. Заявления и уведомления сотрудников, касающиеся конфликта интересов, а также другие сведения хранятся в Отделе по развитию и управлению человеческими ресурсами.

Глава IX. Заключительные положения

30. Все сотрудники, независимо от занимаемой должности, несут личную ответственность за соблюдение требований настоящего Положения, а также за своевременное и полное предоставление информации о своём конфликте интересов Министерству.

31. Контроль за реализацией настоящего Положения осуществляют Министр, Внутренний отдел по антикоррупционному контролю, Отдел по развитию и управлению человеческими ресурсами, а также Комиссия по этике Министерства.