

**Положение об управлении конфликтом интересов в Министерстве  
горнодобывающей промышленности и геологии  
Республики Узбекистан**

**Глава I. Основные правила**

1. Настоящее Положение определяет порядок выявления, предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Министерстве горнодобывающей отрасли и геологии Республики Узбекистан (далее - министерство).

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

4. Настоящее Положение является основным внутренним документом по предупреждению и урегулированию конфликтов интересов, которые возникли и могут возникнуть в министерстве и должны неукоснительно соблюдаться всеми работниками.

5. Вопросы, связанные с конфликтом интересов работников министерства, координирует отдел кадров министерства.

6. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

**связанные лица** - лица, участвующие в уставном капитале коммерческих организаций с работником комитета, за исключением лиц, владеющих менее чем пятью процентами акций акционерных обществ, акции которых находятся в публичном обращении на Республиканской фондовой бирже;

**кумовство** - использование власти (положения) и репутации в целях предоставления незаконных выгод друзьям или доверенным лицам;

**конфликт интересов** - личная (прямая или косвенная) заинтересованность работника министерства влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих должностных или служебных обязанностей;

**раскрытие конфликта интересов** - порядок заявления работниками о потенциальном или реальном конфликте интересов;

**регулирование конфликта интересов** - для уменьшения или устранения риска ненадлежащего исполнения комитетом служебных обязанностей работников и (или) при возникновении конфликта интересов их интересы (в том числе личные, общественные, имущественные, финансовые и иные интересы) превалировать над интересами комитета ;

**кумовство** - вербовка, ротация и назначение лица без учета того, соответствует ли оно квалификационным требованиям к должности в силу своего происхождения (представителя знатной или известной династии и того факта, что он признан общественностью) и служебного положения состоялся у его близких родственников по свиданию;

**кумовство** (знакомство, инбридинг; появление фаворитизма, основанного на родственных связях) — использование власти и (или) влияния в целях предоставления неправомερных выгод своим близким родственникам или друзьям, а также начисление необоснованных вознаграждений своим близким родственникам и (или) друзьям, найм близких родственников и дружить в ущерб интересам министерства и назначениям;

**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 вступают в противоречие с интересами министерства, которая может повлиять на выполнение служебных обязанностей;

**реальный конфликт интересов** - ситуация, при которой личные интересы (в том числе личные, общественные, имущественные, финансовые, политические и иные интересы) работника, его близких родственников и (или) лица, связанного с министерством, прямо или косвенно вступают в противоречие с интересами министерства;

**непотизм** - личная заинтересованность работника в форме субъективного, привилегированного и предвзятого отношения к третьим лицам на основе принадлежности к одной династии;

**фаворитизм** - когда работник ставит интересы одного лица или группы лиц выше интересов другого лица и (или) группы лиц, подбор и расстановка кадров в организации, продвижение по службе, премирование и представление к государственным наградам, вручение отпусков или направления их в санаторно-курортные учреждения и заграничные командировки, обращения, а также несоблюдение порядка в ситуациях, связанных с установлением очередности в пересмотре рабочего и дежурного графиков;

**личная заинтересованность работника** - личная заинтересованность в виде денег, материальных или нематериальных ценностей, иного имущества, имущества и привилегий, которая может повлиять на надлежащее исполнение работником своих должностей или служебных обязанностей его близкими родственниками или лицами, связанными с работником в течение сфера выполнения своих должностных обязанностей возможность извлечения выгоды (личных, общественных, имущественных, финансовых, политических и иных интересов );

**заступничество** - покровительство работника другим работником, занимающим вышестоящую должность, в виде создания благоприятных условий труда, принятия его стороны в свою пользу;

**близкие родственники** - лица, связанные кровным или богοвым родством, то есть родители, биологические и сводные братья и сестры, супруг, дети, в том числе усыновленные, дедушки и бабушки, внуки, а также родители супругов, родные и неродные братья и сестры.

## **II. Принципы управления конфликтом интересов**

7. Работники министерства должны придерживаться следующих основных принципов 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 по недопущению конфликта интересов;
- рассматривать случаи конфликта интересов и придерживаться коллегиальности при разрешении конфликта интересов;
- объективный подход к рассмотрению, оценке и разрешению ситуаций, характеризующихся признаками конфликта интересов;
- обеспечить конфиденциальность информации о наличии конфликта интересов в установленном порядке;
- если работник надлежащим образом уведомил о конфликте интересов до принятия какого-либо решения или до выполнения возложенных на него функций и готов поступиться своими личными интересами в пользу интересов министерства, он не подлежит увольнению в связи с наличием реального или потенциального конфликта интересов;
- прозрачность и подотчетность;
- личная ответственность и неотвратимость наказания.

## **III. Обязанности и полномочия работников ответственных подведомственных структур**

8. Работники министерства обязаны придерживаться принципов, изложенных в настоящем Положении, при исполнении своих обязанностей и представлять интересы министерства, а также избегать ситуаций, приводящих к конфликту интересов.

9. В целях предотвращения конфликта интересов при исполнении должностных обязанностей работники министерства обязаны:

- соответствие требованиям настоящего Положения;
- служить только интересам министерства;
- использовать свое положение и служебное положение только в интересах министерства;
- Уведомление Департамента внутреннего контроля по противодействию коррупции министерства о личных интересах, противоречащих или могущих противоречить интересам Комитета;
- строго пресекать проявления кумовства (кумовства), меценатства, фаворитизма, кумовства, местничества и клановости;
- своевременное и полное раскрытие информации о потенциальных или фактических конфликтах интересов;

честно, полно и добросовестно раскрывать полный перечень сведений о своих близких родственниках и связанных лицах, сведения о своем и их участии в негосударственных некоммерческих организациях;

при наличии у него сведений о наличии конфликта интересов у других работников комитета он обязан сообщить об этом в порядке, установленном внутренними документами.

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

если у работника есть близкие родственники и связанные с ним лица, находящиеся в его непосредственном подчинении;

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

если работник участвует в принятии решений, связанных с работниками (в том числе начисление и выплата заработной платы, представление премий, премий и определение их размера) в отношении близких родственников или связанных лиц.

Этот список не является окончательным. Любое принятие решений (предоставление привилегий, предоставление лицензий, приобретение продукции и т.п.) в отношении близких родственников или связанных лиц (организаций, в которых они работают) может стать причиной потенциального конфликта интересов. В таких случаях сотрудник министерства должен сообщить о конфликте интересов.

11. Для определения ситуаций, связанных с конфликтом интересов, указанных в пункте 10 настоящего Положения, работник перед принятием решения или исполнением служебных обязанностей должен задать себе следующие вопросы: «Могу ли я принять решение добросовестно и беспристрастно, и совершить действие?» 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 конфликта интересов.

12. В отношении определения конфликта интересов в министерстве осуществляется:

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

каждый работник выявляет ситуацию конфликта интересов, которая возникла или может возникнуть при исполнении профессиональных или служебных обязанностей, и информирует об этом своего руководителя и отдел кадров;

любая информация или сообщение, которые могут вызвать конфликт интересов, расследуются коллегиально и определяется их влияние. Другие методы выявления конфликта интересов могут быть использованы в рамках требований законодательства.

13. Конфликты интересов разрешаются следующим образом:

при приеме на работу работников требования настоящего Положения доводятся до их сведения за их подписью;

Разъяснения и консультации работникам проводятся согласно требованиям регламента;

регистрируются случаи выявленных конфликтов интересов;

изучение случаев конфликта интересов, их оценку и определение мер, направленных на предотвращение конфликта интересов, осуществляет отдел кадров;

наблюдение и мониторинг осуществляются с целью обеспечения эффективности процесса предотвращения конфликта интересов.

При управлении конфликтами интересов могут применяться иные методы управления, исходя из требований законодательства.

14. В случаях, когда конфликт интересов возник или может возникнуть, 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, связанную с личными интересами работника;

если личные интересы работника вступают в противоречие с его должностными обязанностями, перевод его на другую должность, не затрагиваемую конфликтом интересов;

отказ работника от своих личных интересов, отрицательно влияющий на деятельность или интересы министерства;

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

#### **IV. Процедуры раскрытия информации о конфликте интересов и проверки** **§ 1 Общие правила заявления о конфликте интересов**

15. Предупреждение конфликта интересов в министерстве осуществляется с использованием следующих форм заявления о конфликте интересов:

Своевременное раскрытие конфликта интересов при назначении и ротации кандидатов на замещение вакансий в системе комитетов;

ежегодное раскрытие информации о конфликте интересов (ежегодное декларирование);

раскрытие информации о факте реального или потенциального конфликта интересов.

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

16. Предварительное заявление о конфликте интересов при назначении кандидатов и работников на вакантные должности и их ротации осуществляется путем представления в отдел кадров организации следующих документов:

справку, заполненную по форме согласно приложению 1 к настоящим Правилам;

заполняется заявление по форме в соответствии с приложениями 2 и 3 настоящего Положения о наличии или отсутствии конфликта интересов в процессе приема на работу, назначения и ротации.

Представленные работником документы проверяются отделом кадров на наличие или отсутствие конфликта интересов. При обнаружении конфликта интересов отдел кадров уведомляет об этом руководства министерства или заместителя руководителя, осуществляющего координацию деятельности структурного подразделения, в которое кандидат подлежит приему на работу или ротации.

На основании поручений Министра отделом кадров принимаются меры по урегулированию конфликта интересов во взаимодействии с соответствующими структурами министерства.

### **§ 3 Ежегодное заявление о конфликте интересов**

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

Работники министерства ежегодно до 15 февраля должны заполнить заявление о наличии или отсутствии конфликта интересов по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению и представить заполненное заявление в отдел кадров;

Отдел кадров будет анализировать полученные заявления о наличии или отсутствии конфликта интересов для выявления сотрудников, указавших на наличие конфликта интересов;

в случае выявления в результате анализа сотрудников, деятельность которых может иметь конфликт интересов, информация о таких сотрудниках будет передана в Комиссию по этике Министерства;

Комиссия по этике в присутствии непосредственного руководителя работника и (при необходимости) самого работника рассмотрит ситуацию конфликта интересов в срок до 20 марта и примет решение о выработке мер по урегулированию ситуаций, характеризующихся конфликтом интересов или отсутствует ли конфликт интересов. Это решение будет занесено в протокол комиссии. Структура (должностное лицо), ответственная за разработку мероприятий, указывается в протоколе;

До 25 марта в отделе кадров осуществляется сбор и хранение в электронном виде сведений о случаях конфликта интересов, которые вносятся в реестр дел о конфликте интересов по форме согласно приложению 4 к настоящему Положению;

ежегодно во II квартале отдел кадров министерства представляет анализ статистики по декларированию, выявлению и разрешению конфликтов интересов в отдел внутреннего контроля по противодействию коррупции и Министру.

### **§ 3 Заполнение заявления о факте возникновения реального или потенциального конфликта интересов**

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

При возникновении у члена комиссии конфликта интересов он обязан сообщить об этом своему непосредственному руководителю в течение одного рабочего дня с момента, когда ему стало известно об этом, в соответствии с приложением 5 настоящего Положения, с подробным описанием ситуации, которая может быть охарактеризован как реальный или потенциальный конфликт интересов;

непосредственный руководитель работника в течение трех рабочих дней с момента получения письменного уведомления работника рассматривает информацию о конфликте интересов и направляет уведомление с предложением об устранении конфликта интересов в отдел кадров, после должны подать на регистрацию и принять соответствующие меры;

Отдел кадров совместно с непосредственным руководителем работника принимает меры по устранению конфликта интересов, либо делает вывод об отсутствии конфликта интересов, и письменно представляет соответствующую информацию в Отдел внутреннего контроля и Министру.

### **Глава V. Меры по урегулированию конфликта интересов**

19. В целях предотвращения нарушения интересов министерства необходимо как можно скорее принять меры по урегулированию реальных конфликтов интересов.

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

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

добровольное отстранение, самоотвод или вынужденное (постоянное или временное) отстранение 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;

коллегиального решения о продвижении близкого родственника или связанного лица, занимающего вышестоящую должность, оценка работы, выплата премий и прибавок к заработной плате, направление на учебу и стажировку и по различным вопросам за границу, утверждение отпуска и контроль заработной платы обеспечивают сделано;

перевод работника на должность, связанную с выполнением трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов и иными обстоятельствами.

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

отказ работника от личного интереса, противоречащего интересам министерства;

Расторжение трудового договора с работником, если работник не отказывается от своего личного интереса, противоречащего интересам министерства.

22. В каждом случае, исходя из того, что определяет предмет конфликта интересов, могут быть применены иные меры его разрешения по согласованию работника и министерства. Все принимаемые меры должны соответствовать требованиям закона и обеспечивать реализацию принципов, изложенных в настоящем Регламенте.

23. Меры по устранению конфликта интересов и решения, принятые отделом кадров и непосредственным руководителем работника в комитете, будут рассмотрены на ближайшем заседании Комиссии по этике и будут отражены в протоколе заседания.

24. Служба внутреннего контроля вправе проверять беспристрастность и приемлемость решений, принимаемых службой кадров и непосредственным руководителем работника, а также комиссиями по этике по возражению работника или по приказу Министра, а также по собственной инициативе.

## **VI . Конфиденциальность информации**

25. Работники, участвующие в разрешении конфликта интересов, должны обеспечивать конфиденциальность полученной информации и следить за тем, чтобы эта информация использовалась только лицами, ответственными за рассмотрение, учет и принятие мер по урегулированию и контролю данного процесса.

26. При обращении физических и юридических лиц в министерство с информацией о факте или подозрении на наличие конфликта интересов у работников министерства рассмотрение ее отделом внутреннего контроля осуществляется отделом кадров во взаимодействии с настоящим Положением и другими внутренними документами.

## **Глава VII. Требования к ведению реестра**

27. Кадровая служба министерства обязана своевременно и в полном объеме вести учет конфликта интересов путем внесения его в Реестр в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению. В этом случае сведения в Реестре региональных и структурных подразделений интегрируются в общий Реестр организации отделом кадров центрального аппарата. Общий реестр ежеквартально представляется в отдел внутреннего контроля по борьбе с коррупцией.

28. Сведения вносятся в Реестр в следующих случаях:

при наборе в состав министерства - если кандидат указывает наличие конфликта интересов в заявлении о наличии или отсутствии конфликта интересов, а Министр подтверждает факт возможного возникновения конфликта интересов;

в случае выявления конфликта интересов при назначении или ротации - не позднее трех рабочих дней с момента подписания приказа Министром;

по происхождению конфликта интересов - в случае действий отдела кадров и непосредственного руководителя работника;

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

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

при проведении внутренних служебных проверок и контроле за соблюдением Антикоррупционной политики и требований министерства, а также при наличии прямого указания Министра на внесение сведений в Реестр.

29. Заявления и уведомления работников, связанные с конфликтом интересов, и иная информация хранятся в отделе кадров.

#### **VIII. Заключительные положения**

30. Все работники, независимо от занимаемой должности, несут личную ответственность за соблюдение требований настоящего Положения, а также за предоставление министру своевременной и полной информации о конфликте интересов.

31. Лица, нарушающие требования настоящего Положения, несут ответственность в установленном порядке .