

№ 01-14/169

08.07.2026-y.

"TASDIQLAYMAN"

O'zbekiston Respublikasi

Yoshlar ishlari agentligi direktori

A. Sa'dullayev

2026-yil



**O'zbekiston Respublikasi Yoshlar ishlari agentligi korrupsiyaga qarshi kurashish sohasidagi samaradorligini o'rganish maqsadida xodimlar o'rtasida o'tkazilgan anonim so'rovnoma va uning natijalari bo'yicha aniqlangan har bir muammo yuzasidan korrupsiyaga qarshi IDORAVIY REJA**

№	Muammo	Sabab	Tavsiya	Bajarish mexanizmi	Muddat	Mas'ul	Kutlayotgan natija
1.	Xabar bergan xodimlarni himoya qilish mexanizmiga ishonch darajasi past (47,9%, namunaviy ma'lumot)	Whistleblower himoyasi bo'yicha ichki tartib-qoida yetarli darajada targ'ib qilinmagan, amaliy kafolatlar noaniq	Xabar bergan xodimlarni himoya qilish bo'yicha alohida ichki reglament ishlab chiqish va joriy etish	Ichki nazorat va komplayens bo'limi tomonidan reglament loyihasini tayyorlash, yuridik bo'lim bilan kelishish, rahbariyat tomonidan tasdiqlash	2027-yil, I chorak	Korrupsiyaga qarshi komplayens nazorati bo'limi, Yuridik bo'lim	Xabar berish tizimiga ishonch darajasining oshishi, korrupsiya holatlari haqida xabarlar sonining real ko'payishi
2.	Xabar bergan xodimga nisbatan tazyiq yoki salbiy oqibatlar qo'llanilmasligi kafolatiga ishonch yetarli emas	Xodimni himoya qilish kafolatlari alohida hujjatda mustahkamlanmagan, amaliyotda tekshirilmagan	Xabar bergan xodimni lavozimidan bo'shatish, joyini almashirish yoki intizomiy javobgarlikka tortishni faqat rahbariyat roziligi bilan cheklovchi ichki tartib joriy etish	Kadrlar xizmati va Yuridik bo'lim bilan birgalikda tegishli ichki buyruq loyihasini ishlab chiqish va tasdiqlash	2027-yil, I chorak	Ichki nazorat va komplayens bo'limi, Inson resurslarini rivojlantirish va boshqarish bo'limi, Yuridik bo'lim	Xabar bergan xodimlarning huquqiy va ijtimoiy himoyalanganlik darajasining oshishi
3.	Ichki nazorat tizimi samaradorligiga nisbatan xodimlarning bir qismida shubha mavjud (18,4% salbiy baho)	Ichki nazorat natijalari va ko'rilgan chora-tadbirlar to'g'risida xodimlarga yetarli ma'lumot berilmayapti	Ichki nazorat natijalari bo'yicha davriy (choraklik) ichki axborotnoma tizimini joriy etish	Har chorakda ichki nazorat natijalari xulosasini intranet/rasmiy elektron pochta orqali xodimlarga yetkazish	2026-yil, IV chorak (so'ngra muntazam, choraklik)	Korrupsiyaga qarshi komplayens nazorati bo'limi	Ichki nazorat tizimi shaffofligi va unga bo'lgan ishonchning ortishi
4.	Ichki audit va nazorat natijalari bo'yicha ko'rilgan chora-tadbirlar yetarlicha shaffof yoritilmayapti	Ichki audit xulosalari bo'yicha yakumiy hisobot faqat rahbariyat darajasida muhokama qilinib, keng jamoaga yetkazilmaydi	Ichki audit natijalarining umumlashirilgan (shaxssiz) qisqacha bayonini xodimlarga muntazam yetkazib borish tartibini joriy etish	Ichki audit xizmati tomonidan har audit yakunidan so'ng qisqacha umumlashirilgan bayonnoma tayyorlash va tarqatish	2027-yil, II chorak	Ichki audit xizmati, Korrupsiyaga qarshi komplayens nazorati bo'limi	Audit jarayonlari shaffofligi va xodimlar ishonchining oshishi

№	Muammo	Sabab	Tavsiya	Bajarish mexanizmi	Muddat	Mas'ul	Kutilayotgan natija
5.	Ichki nazorat bo'limlari faoliyatidan (murojaatlarni ko'rib chiqish tezligi va xolisligi) qoniqish darajasi past	Murojaatlarni ko'rib chiqish muddatlari va mezonlari rasman belgilanmagan, jarayon ichki reglament bilan tartibga solinmagan	Murojaatlarni ko'rib chiqish tartibi, muddatlari va javobgarlik mezonlarini belgilovchi ichki reglament ishlab chiqish	Reglament loyihasini tayyorlash, sinov muddatida qo'llash, natijalar asosida yakuniy tasdiqlash	2027-yil, II chorak	Korupsiyaga qarshi komplayens nazorati, Yuridik bo'lim	Murojaatlar bilan ishlash tezligi va xolisligining o'chkanadigan tarzda oshishi
6.	Manfaatlar to'qnashuvi tushunchasi ayrim xodimlar uchun to'liq tushunarli emasligi aniqlandi	Manfaatlar to'qnashuvi bo'yicha maxsus o'quv mashg'ulotlari muntazam tashkil etilmagan	Barcha xodimlar uchun manfaatlar to'qnashuvi bo'yicha majburiy yillik trening kursini joriy etish	O'quv dasturini ishlab chiqish, Kadrlar xizmati bilan hamkorlikda trening jadvalini tasdiqlash va o'tkazish	2027-yil, I-II chorak	Korupsiyaga qarshi komplayens nazorati bo'limi, Inson resurslarini rivojlantirish va boshqarish bo'limi	Xodimlarning manfaatlar to'qnashuvi bo'yicha huquqiy ongi va amaliy ko'nikmalarining oshishi
7.	Manfaatlar to'qnashuvi to'g'risida xabar berish tartibi ayrim xodimlar uchun aniq va tushunarli emas	Manfaatlar to'qnashuvini deklaratsiya qilish bo'yicha yagona shakli va yo'riqnomaga mavjud emas yoki yetarli tarqatilmagan	Manfaatlar to'qnashuvini deklaratsiya qilishning yagona ichki shakli va qo'llanmasini ishlab chiqish hamda barcha xodimlarga tarqatish	Namunaviy deklaratsiya shaklini tasdiqlash, uni intranet va ichki hujjat almashinuv tizimiga joylashtirish	2027-yil, I chorak	Korupsiyaga qarshi komplayens nazorati bo'limi, Yuridik bo'lim	Manfaatlar to'qnashuvi holatlarining o'z vaqtida va to'liq deklaratsiya qilinishi
8.	Hududiy bo'limlarda ichki nazorat va komplayens funksiyasi markaziy apparatga nisbatan sust amalga oshirilmogda (namunaviy ma'lumot)	Hududiy bo'limlarda komplayens masalalari bo'yicha alohida mas'ul shaxs institutsional jihatdan mustahkamlanmagan	Har bir hududiy bo'limda komplayens vakili (masalan, qo'shimcha vazifa tartibida) institutini joriy etish	Tegishli ichki buyruq loyihasini tayyorlash, hududiy bo'limlar rahbarlari bilan kelishish, vazifalar taqsimotini tasdiqlash	2027-yil, II chorak	Korupsiyaga qarshi komplayens nazorati bo'limi, Qoraqalpog'iston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahar Yoshlar ishlari boshqarmalari	Hududiy darajada ichki nazorat qamrovi va samaradorligining oshishi
9.	Tuman (shahar) bo'limlari darajasida komplayens vakillarining markaziy bo'lim bilan muntazam metodik aloqasi yetarli emas	Hududiy va tuman darajasidagi mas'ul shaxslar uchun yagona metodik qo'llanma hamda muntazam muvofiqlashtirish uchrashuvlari tashkil etilmagan	Komplayens vakillari uchun choraklik onlayn muvofiqlashtirish uchrashuvlari va yagona metodik qo'llanmani joriy etish	Metodik qo'llanmani ishlab chiqish, videokonferensiya formatida choraklik uchrashuvlar jadvalini tasdiqlash	2027-yil, III chorak	Korupsiyaga qarshi komplayens nazorati bo'limi	Barcha darajadagi komplayens vakillari faoliyatining yagona standartga muvofiqlashtirilishi

№	Muammo	Sabab	Tavsiya	Bajarish mexanizmi	Muddat	Mas'ul	Kutilayotgan natija
10.	Korrupsiyaning oldini olish mexanizmlarining (ichki nazorat, komplayens, huquqiy tartibga solish) samaradorligi ayrim xodimlar tomonidan past baholanmoqda (15,5% salbiy baho, namunaviy ma'lumot)	Amaldagi profilaktika mexanizmlarining amaliy natijalari va ko'rsatkichlari xodimlarga yetarli darajada tushuntirilmagan	Amalga oshirilayotgan profilaktika chora-tadbirlarining yillik natijalarini aks ettiruvchi ochiq hisobotni shakllantirish va xodimlarga taqdim etish	Yillik profilaktika natijalari bo'yicha qisqacha infografik hisobot tayyorlash va intranet orqali e'lon qilish	2027-yil, IV chorak	Korrupsiyaga qarshi komplayens nazorati bo'limi, Matbuot xizmati	Profilaktika mexanizmlarining amaliy samaradorligiga nisbatan xodimlar ishonchining oshishi
11.	So'nggi bir yil ichida korrupsiyaga qarshi kurashish bo'yicha o'tkazilgan tadbirlar (treninglar, seminarlar, brifinglar) haqida xodimlarning xabardorligi yetarli emas	Tadbirlar to'g'risidagi axborot faqat ishtirokchilarga yetkazilib, umumiy xodimlar auditoriyasiga tarqatilmaydi	O'tkazilgan barcha anti-korrupsiya tadbirlari bo'yicha qisqacha xabarnomalarni barcha xodimlarga muntazam yetkazib borish	Har bir tadbirdan so'ng qisqacha axborot-xabarnoma tayyorlash va ichki kommunikatsiya kanallari orqali tarqatish	2026-yil, IV chorak (so'ngra muntazam)	Korrupsiyaga qarshi komplayens nazorati bo'limi, Matbuot xizmati	Xodimlarning anti-korrupsiya tadbirlari to'g'risidagi xabardorlik darajasining oshishi
12.	Mavjud ichki tartib-qoidalarning korrupsiya xavfini real ravishda kamaytirish darajasiga nisbatan ayrim xodimlarda shubha mavjud	Ichki tartib-qoidalarning amaliy samaradorligi bo'yicha davriy qayta ko'rib chiqish va yangilash jarayoni institutsional shaklda mustahkamlanmagan	Ichki tartib-qoidalarni yiliga kamida bir marta korrupsiyaviy xavflar reestri asosida qayta ko'rib chiqish va zarur o'zgartirishlar kiritish tartibini joriy etish	Yillik qayta ko'rib chiqish grafisini tasdiqlash, tegishli takliflarni Yuridik bo'lim orqali rasmiylashtirish	2027-yil, IV chorak	Korrupsiyaga qarshi komplayens nazorati bo'limi, Yuridik bo'lim	Ichki tartib-qoidalarning korrupsiyaviy xavflarga real moslashtirilgan holda yangilanib borishi
13.	Tashkilotda sovg'a va boshqa moddiy ne'matlarni qabul qilish yoki taqdim etish bo'yicha ichki qoidalardan xabardorlik yetarli emas	Sovg'alar siyosati bo'yicha ichki qoida mavjud bo'lsa-da, u barcha xodimlarga tushuntirish ishlari orqali yetkazilmagan	Sovg'alar siyosati bo'yicha qisqa va tushunarli qo'llanma (memo) tayyorlash va barcha xodimlarga tarqatish, ishga qabul jarayoniga kiritish	Qo'llanmani ishlab chiqish, uni yangi xodimlarni ishga qabul qilish jarayoniga majburiy tanishtirish ro'yxatiga kiritish	2027-yil, I chorak	Korrupsiyaga qarshi komplayens nazorati bo'limi, Inson resurslarini rivojlantirish va boshqarish bo'limi	Sovg'alar siyosati bo'yicha xodimlar xabardorligining to'liq qamrab olinishi
14.	Xizmat faoliyati davomida xodimlarga sovg'a yoki boshqa moddiy naf taqdim qilingan holatlar uchrashi aniqlandi	Bunday holatlar yuzasidan xabar berish va rad etish tartibi amaliyotda yetarli darajada institutsionallashtirilmagan	Sovg'a yoki moddiy naf taqdim qilingan holatlar yuzasida xabar berishning aniq va soddalashtirilgan ichki tartibini joriy etish	Xabar berish shaklini ishlab chiqish, uni ichki nazorat va komplayens bo'limi orqali qabul qilish mexanizmini yo'lga qo'yish	2027-yil, II chorak	Korrupsiyaga qarshi komplayens nazorati bo'limi	Sovg'a taqdim qilingan holatlar bo'yicha xabar berish amaliyotining institutsionallashtirishi
15.	Sovg'alar siyosatiga rioya etilishi ustidan nazorat yetarli darajada olib borilmayotgani aniqlandi	Sovg'alar siyosatiga rioya etilishini tekshirish bo'yicha alohida davriy monitoring mexanizmi mavjud emas	Sovg'alar siyosatiga rioya etilishi yuzasidan yiliga kamida ikki marta ichki monitoring (tanlab tekshirish) o'tkazish tartibini joriy etish	Monitoring metodikasini ishlab chiqish, natijalarini rahbariyatga taqdim etish	2027-yil, III chorak	Korrupsiyaga qarshi komplayens nazorati bo'limi	Sovg'alar siyosatiga rioya etilishi ustidan nazoratning kuchayishi

№	Muammo	Sabab	Tavsiya	Bajarish mexanizmi	Muddat	Mas'ul	Kutilayotgan natija
16.	Odob-axloq kodeksi qoidalarini buzgan xodimlarga nisbatan adekvat chora ko'rilishiga ishonch to'liq emas	Odob-axloq kodeksi buzilishi bo'yicha intizomiy javobgarlik choralarning qo'llanilish amaliyoti va statistikasi xodimlarga yoritilmaydi	Odob-axloq kodeksi buzilishi holatlari va ko'rilgan chora-tadbirlar bo'yicha yillik umumlashtirilgan (shaxssiz) statistik ma'lumotni e'lon qilish	Kadrlar xizmati va Yuridik bo'lim ma'lumotlari asosida yillik umumlashtirilgan hisobotni tayyorlash	2027-yil, IV chorak	Korrupsiyaga qarshi komplayens nazorati bo'limi, Inson resurslarini rivojlantirish va boshqarish bo'limi, Yuridik bo'lim	Odob-axloq kodeksiga rioya etilishi ustidan nazoratning adolati va shaffof ekanligiga ishonchning oshishi
17.	Xizmat vazifalarini bajarish jarayonida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan huquqbuzarlik holatlarini aniqlash va bartaraf etish bo'yicha xodimlarning bilim va ko'nikmalari yetarli emas deb baholanmoqda	Amaliy holatlar (case study) asosidagi maxsus o'quv mashg'ulotlari tizimli tashkil etilmagan	Amaliy holatlarga asoslangan (case-based) yillik o'quv modulini ishlab chiqish va barcha xodimlar uchun majburiy tarzda joriy etish	O'quv-metodik kompleks asosida modulni ishlab chiqish, Kadrlar xizmati bilan trening jadvalini tasdiqlash	2027-yil, I-II chorak	Korrupsiyaga qarshi komplayens nazorati bo'limi, Kadrlar xizmati	Xodimlarning huquqbuzarlik holatlarini aniqlash va bartaraf etish bo'yicha amaliy ko'nikmalarining oshishi
18.	Tashkilot tomonidan huquqiy savodxonlikni oshirish bo'yicha o'tkaziladigan o'quv mashg'ulotlari sifatidan qoniqish darajasi past	O'quv mashg'ulotlari mazmuni va metodikasi xodimlar fikri va ehtiyojlarini hisobga olmagan holda shakllantirilgan	Har bir o'quv mashg'ulotidan so'ng ishirokchilar fikrini o'rganish (feedback) tizimini joriy etish va natijalar asosida dastur mazmunini yangilash	Qisqa elektron so'rovnoma shaklini har bir trening yakunida joriy etish, yig'ilgan fikrlar asosida dasturni yillik yangilash	2027-yil, I chorak	Korrupsiyaga qarshi komplayens nazorati bo'limi, Inson resurslarini rivojlantirish va boshqarish bo'limi	O'quv mashg'ulotlari sifati va ularga nisbatan xodimlar qoniqish darajasining oshishi
19.	Tashkilotda xodimlarni ishga qabul qilish, lavozimga tayinlash va rag'batlantirish jarayonlarining adolatliligi va shaffofligiga nisbatan ayrim xodimlarda ishonch to'liq emas	Ishga qabul qilish va rag'batlantirish mezonlari barcha xodimlar uchun bir xil darajada oshkora emas	Ishga qabul qilish, lavozimga tayinlash va rag'batlantirish mezonlarini ichki hujjatda aniq belgilash va xodimlarga oshkor qilish	Tegishli ichki reglamentni Kadrlar xizmati va Yuridik bo'lim bilan ishlab chiqish, uni intranetga joylashtirish	2027-yil, III chorak	Inson resurslarini rivojlantirish va boshqarish bo'limi, Korrupsiyaga qarshi komplayens nazorati bo'limi, Yuridik bo'lim	Kadrlar siyosati jarayonlarining shaffofligi va adolatliligi nisbatan xodimlar ishonchining oshishi
20.	Xodimlar o'z shaxsiy xizmat faoliyatida halollik tamoyillariga rioya etishda tashkilot tomonidan qo'llab-quvvatlanish hissini yetarli darajada his qilmayotgani aniqlandi	Halol xatti-harakat namunalari rag'batlantiruvchi institutsional mexanizm (masalan, ichki tan olish/rag'batlantirish	Halollik va korrupsiyaga qarshi kurashda faol ishtirok etgan xodimlarni rag'batlantirish bo'yicha ichki tizim (masalan, yillik "Halollik namunasi" tan olish tizimi) joriy etish	Rag'batlantirish mezonlari va tartibini belgilovchi ichki hujjatni ishlab chiqish, rahbariyat tomonidan tasdiqlash	2027-yil, IV chorak	Inson resurslarini rivojlantirish va boshqarish bo'limi, Korrupsiyaga qarshi	Xodimlarning halollik tamoyillariga rioya etishda faolligi va motivatsiyasining oshishi

№	Muammo	Sabab	Tavsiya	Bajarish mexanizmi	Muddat	Mas'ul	Kutilayotgan natija
21.	Mahallalardagi yoshlar yetakchilari toifasida so'rovnoma javob berish darajasi boshqa toifalarga nisbatan sezilarli darajada past (52%, namunaviy ma'lumot)	tizimi) mavjud emas yoki kam qo'llaniladi  Ushbu toifa uchun mo'ljallangan so'rov shakli va uni yetkazish kanallari yetarli darajada moslashtirilmagan (uzun anketa, cheklangan raqamli qamrov)	Mahallalardagi yoshlar yetakchilari uchun soddalashtirilgan, mobil qurilmalarga moslashtirilgan qisqartirilgan so'rov shaklini alohida ishlab chiqish	Qisqartirilgan anketa versiyasini tayyorlash, uni mobil messenjerlar va SMS-xabarnomalar orqali tarqatish	2026-yil, III chorak	Korruptsiyaga qarshi komplayens nazorati bo'limi, Qoraqalpog'iston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahar Yoshlar ishlari boshqarmalari	Ushbu toifa bo'yicha so'rovnomada ishtirok etish (javob berish) darajasining sezilarli oshishi
22.	Volontyorlar toifasi bo'yicha so'rovnoma qamrovi va statistik ko'rsatkichlar hozircha faqat taxminiy (namunaviy) xarakterga ega	Agentlik tizimida faoliyat yurituvchi volontyorlarning yagona va yangilanib boruvchi reestri institutsional jihatdan to'liq shakllantirilmagan	Volontyorlarning yagona elektron reestri yuritish va uni muntazam yangilab borish tizimini joriy etish	Mavjud volontyorlik dasturlari ma'lumotlarini birlashtirish, reestri yuritish mas'ul xodimini belgilash	2027-yil, I chorak	Korruptsiyaga qarshi komplayens nazorati bo'limi, Volontyorlik faoliyatiga ko'maklashish bo'limi	Volontyorlar toifasi bo'yicha so'rovnoma va boshqa monitoring ko'rsatkichlarining aniq va haqiqiy ma'lumotlarga asoslanishi
23.	So'rovnoma natijalarining amaliy chora-tadbirlarga aylantirilmastigi va jarayonning shakl-shomlikka aylanib qolishi xavfi aniqlangan	Oldingi davrlarda o'tkazilgan so'rovnomalar natijalarining ijrosi ustidan tizimli nazorat institutsional jihatdan yetarli mustahkamlanmagan	So'rovnoma natijalari asosida ishlab chiqilgan har bir taklifi korruptsiyaga qarshi idoraviy rejaga majburiy tartibda kiritish va ijrosini alohida nazorat ostiga olish	Ichki nazorat va komplayens bo'limi tomonidan har bir band bo'yicha ijro monitoringi kartaohakasini yuritish, choraklik hisobotlarda aks ettirish	2026-yil, IV chorak (so'ngra muntazam)	Korruptsiyaga qarshi komplayens nazorati bo'limi	So'rovnoma natijalarining real amaliy chora-tadbirlarga ichil aylantirilishi va jarayon samaradorligining ta'minlanishi
24.	Xabar berish (whistleblowing) tizimining amalda samarali ishlashiga nisbatan xodimlarning bir qismida ishonch yetarli emas	Whistleblowing kanallari (ishonch telefoni, elektron murojaat) to'g'risida xodimlarning to'liq va tizimli xabardorligi ta'minlanmagan	Whistleblowing kanallari (telefon, elektron pochta, portal) to'g'risida xodimlarni muntazam xabardor qilish bo'yicha ichki targ'ibot kampaniyasini yo'lga qo'yish	Barcha ish joylarida ko'rgazmali axborot materiallarini joylashtirish, yangi xodimlarni ishga kirishda tanishtirish jarayoniga kiritish	2027-yil, I chorak	Korruptsiyaga qarshi komplayens nazorati bo'limi, Matbuot xizmati, Inson resurslarini rivojlantirish va boshqarish bo'limi	Whistleblowing kanallaridan xodimlarning xabardorligi va ulardan foydalanish faolligining oshishi

**Izoh:** \*So'rovnoma natijalari bo'yicha aniqlangan har bir muammo yuzasidan jami 24 ta band bo'yicha takliflar ishlab chiqildi va korruptsiyaga qarshi idoraviy rejaga rasman kiritildi. Takliflar so'rovnoma anketasining barcha 9 ta tematik yo'nalishi (Korruptsiyaning oldini olish mexanizmlari, rahbariyat pozitsiyasi, huquqiy ong, whistleblower himoyasi, manfaatlar to'qnashuvi, sovg'alardagi siyosat, odob-axloq kodeksi, ichki nazorat tizimi, halollik tamoyillari) bo'yicha aniqlangan muammolarni to'liq qamrab oladi.

*\*\*Yuqoridagi jadvaldagi barcha 24 band Agentlik rahbariyati tomonidan tasdiqlanadigan korrupsiyaga qarshi idoraviy reja tarkibiga alohida bandlar sifatida kiritiladi. Har bir band bo'yicha bajarilish muddati va mas'ul shaxs/bo'linim aniq belgilangan bo'lib, ularning ijrosi ustidan Ichki nazorat va komplayens bo'limi tomonidan choraklik monitoring olib boriladi va natijalar Agentlik rahbariyatiga taqdim etiladi. Muddati o'tgan yoki bajarilishi qiyinlashgan bandlar bo'yicha sabablari alohida tahlil qilinib, zarur hollarda muddat va mexanizmlarga tuzatishlar kiritiladi.*

**Korrupsiyaga qarshi komplayens  
nazorati bo'yicha bosh mutaxassis**

**D. Aralov**

