

ДАВЛАТ ВА ХЎЖАЛИК БОШҚАРУВИ ОРГАНЛАРИДА
МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВИНИ БОШҚАРИШ

РЕЖА

Кириш
1. Манфаатлар тўқнашуви тушунчаси, таснифи ва уни бошқаришнинг ҳуқуқий асослари
2. Манфаатлар тўқнашувини аниқлаш ва унинг олдини олиш чора-тадбирлари
3. Манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш (ҳал қилиш) чоралари
Хулоса
Тавсия этиладиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ва юридик адабиётлар .

КИРИШ

Мамлакатимизда коррупцияга қарши курашишда амалга оширилаётган кенг қўлламли ишлар, “манфаатлар тўқнашуви” каби коррупция турига қарши курашишни ҳам тақозо этди.

Кўпгина мамлакатларда “манфаатлар тўқнашуви” ибораси қонунчиликка киритилган, аммо асосан коррупцияга қарши кураш туфайли.

Ўзбекистонда “манфаатлар тўқнашуви” ибораси нисбатан янги. Мустақилликка эришилганидан сўнг, “манфаатлар тўқнашуви” ибораси, коррупцияни олдини олиш масалаларини тартибга солувчи бир қанча миллий норматив ҳужжатларда ҳам учраб турадиган бўлди. Жумладан, “манфаатлар тўқнашуви” ибораси ишлатилган илк бор норматив ҳужжатлар қаторида, қўйидагиларни ажратиш мумкин:

- Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йилдаги 2 мартдаги “Давлат бошқаруви органлари ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари ходимларининг одоб-ахлоқ намунавий қоидаларини тасдиқлаш тўғрисида” 62-сонли Қарори;

- Ўзбекистон Республикасининг 2017 йил 3 январдаги “Коррупцияга қарши курашиш тўғрисида”ги 419-сонли Қонуни;

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 27 майдаги ПФ-5729-сонли “Ўзбекистон Республикасида коррупцияга қарши курашиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги фармони;

- Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 29 июндаги “Ўзбекистон Республикасида коррупцияга қарши курашиш тизимини такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-6013-сонли Фармони;

- Ўзбекистон Республикаси Мехнат кодекси ва бошқалар эътироф этилади. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Давлат бошқаруви органлари ва маҳаллий ижро

этувчи ҳокимият органлари ходимларининг одоб-ахлоқ намунавий қоидалари”да давлат хизматчилари ўз хизмат вазифаларини бажаришда манфаатлар тўқнашувига сабаб бўладиган шахсий манфаатдорлик ҳолатларига йўл қўймасликлари кераклиги таъкидланиб, раҳбар манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш ва уларни тартибга солиш юзасидан ўз вақтида чора-тадбирлар кўриши учун жавобгарлиги белгиланди.

1. МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВИ ТУШУНЧАСИ, ТАСНИФИ ВА УНИ БОШҚАРИШНИНГ ҲУҚУҚИЙ АСОСЛАРИ

Манфаатлар тўқнашуви деганда, шахсий (бевосита ёки билвосита) манфаатдорлик шахснинг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир кўрсатаётган ёхуд таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳамда шахсий манфаатдорлик билан фуқароларнинг, ташкилотларнинг, жамиятнинг ёки давлатнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари ўртасида қарама-қаршилик юзага келаётган ёки юзага келиши мумкин бўлган вазият тушунилади (*Ўзбекистон Республикасининг “Коррупцияга қарши курашиш тўғрисида”ги Қонуннинг 3-моддаси*).

Хорижий ҳуқуқшунос олимларнинг айримлари “манфаатлар туқнашуви”ни коррупциянинг **“юмшоқ”** тури деб, таъриф бермоқдалар.

“Манфаатлар тўқнашуви” коррупция тури сифатида, пора олиш, пора бериш, пора олиш-беришда воситачилик қилиш каби ва бошқа коррупциявий жиноятларни содир этиш орқали амалга оширилмасада, бироқ унга қарши курашиш масаласи ҳам долзарб ҳисобланади. Чунончи, **манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги қўйидаги салбий оқибатларга олиб келади:**

- давлат ва хужалик органларининг бошқарувини сифатли амалга оширилишига тусқинлик қилиш;
- ходимларнинг ижрочилик интизомининг пасайиши;

- ходимларнинг меҳнат унумдорлиги даражасининг пасайиши;
- ишлаб чиқарилаётган махсулотлар сифатининг пасайиши;
- давлат ва хужалик органларининг обрусига путур етказилиши;
- оммавий манфаатларни менсимасликларга олиб келиши.

Манфаатлар тўқнашуви қўйидаги кўринишларда намоён бўлади:

Уруғ-аймоқчилик – ходимнинг умумий аждодга эга бўлган муайян қариндошга мансублиги асосида учинчи шахсларга нисбатан субъектив, илтифотли ва нохолис муносабатда бўлиш шаклдаги шахсий манфаатини намоён этилиши;

Маҳаллийчилик – шахсни фақатгина қариндошлиги ва бундай шахснинг ҳокимият ваколатига эга бўлган органлардаги қариндошларининг хизмат мавқеи сабабли лавозимга қўйиладиган малака талабларини ҳисобга олмасдан ишга ёллаш, ротация қилиш, лавозимга тайинлаш;

Таниш-билишчилик – ўзининг яқин қариндошлари ёки дўстларига ғайриқонуний имтиёзлар бериш мақсадида ҳокимиятдан фойдаланиш ва (ёки) таъсир ўтказиш, шунингдек, яқин қариндошлари ва (ёки) дўстларига асоссиз мукофотлар ҳисоблаш, адлия органлари ва муассасалари манфаатлари зарарига яқин қариндошлари ва дўстларини ишга қабул қилиш ва лавозимга тайинлашлар;

Ҳомийлик – ён босиш, қулай меҳнат шароитларини яратиб бериш шаклида адлия органи ва муассасаси ходимини юқорироқ лавозимдаги ходим томонидан ҳимоя қилиниши;

Раҳнамолик (фаворитизм) – ходим бир шахс ёки бир гуруҳ шахслар манфаатларини бошқа шахс ва (ёки) шахслар гуруҳи манфаатларидан устун қўйиш, шу билан бирга, адлия органлари ва муассасаларида кадрларни танлаш ва жой-жойига қўйиш, лавозими бўйича кўтариш, мукофотларни ҳисоблаш ва давлат мукофотларига тавсия қилиш, меҳнат таътиллари бериш ёки

санаториялар ва хориж сафарларига юбориш, мурожаатларни кўриб чиқиш навбатини, шунингдек, иш вақти ва навбатчилик графикларини белгилаш шулар жумласидандир.

“Манфаатлар тўқнашуви” қўйидагиларга кўра тавсифланади:

- 1) қарама-қаршилик нуқтаи назардан;
- 2) таъсир йўналиши бўйича;
- 3) амалда ёки эҳтимоли борлиги бўйича;
- 4) унинг келиб чиқишининг асосий сабабларига кўра.

Хусусан, қарама-қаршилик нуқтаи назаридан, манфаатлар тўқнашуви қўйидаги турларга ажратилади:

- бошқа ходимлар фаолиятининг асосий мақсадларига эришишга тўсқинлик қилиш (*масалан, ишчанклик обрўсига путур етказиш*);

- ходимларнинг қонуний шахсий мақсадларига эришишга тўсқинлик қилиш;

- белгиланган одоб-ахлоқ меъёрларга номувофиқ хулқ-атворлар қилиш ва бошқ.

Таъсир йўналиши бўйича манфаатлар тўқнашуви қўйидаги турлари бўлиши мумкин:

- “вертикал” тўқнашувлар (*раҳбар ва ходим ўртасида*)

- “горизонтал” тўқнашувлар (*ходимлар ўртасида*)

- “аралаш” тўқнашувлар (*раҳбар, ходим ва ходим ўртасида*).

Амалда ёки эҳтимоли борлигига кўра, манфаатлар тўқнашуви:

- амалдаги (ҳақиқий) манфаатлар тўқнашуви - мансабдор шахс ўзининг шахсий манфаатлари таъсири доирасида хизмат вазифаларини ҳақиқатан ҳам бажарадиган вазият;

- потенциал (эҳтимоли бор) манфаатлар тўқнашуви - мансабдор шахснинг ўзининг келажақда маълум бир расмий

вазифаларни бажараётганда, шахсий манфаатлар таъсирига дуч келиб қолиши мумкин бўлган ҳолат. Шу билан бирга, мансабдор шахс шахсий манфаатлари таъсирида ўз хизмат вазифаларини лозим даражада бажармаслик ҳолати манфаатлар туқнашуви деб топилмайди, аксинча яқунланган қонунга хилоф хатти-ҳаракат факти сифатида қаралиши керак бўлади (масалан, ҳокимият ҳаракатсизлиги, ҳокимиятни ёки мансаб ваколатини суиистеъмол қилиш бошқа коррупциявий қилмишлар).

Манфаатлар туқнашуви вазиятларининг келиб чиқишига, нафақат давлат хизматчиларининг шахсий манфаатдорлиги, балки уларнинг яқин қариндошларининг шахсий манфаатлари ҳам таъсир этади. Шу боис, **манфаатлар туқнашувининг келиб чиқишининг асосий сабаблари** қаторида, қўйидагиларни ажратиш мумкин:

- **мансабдор шахснинг шахсий манфаатлари** (масалан, мансабпарастлик, кўраолмаслик, паст ниятлар, гаразғуйллик ва бошқ.);

- **мансабдор шахснинг яқин қариндошлари манфаатлари** (бирон-бир мавқеига эга бўлиш, таниш-билишчиликни яратиш, наф қўриш ёки афзалликларга эга бўлиш ва бошқ.).

Маълумот учун: “Яқин қариндошлар – қариндош ёки қуда томондан қариндош бўлган шахслар, яъни ота-она, туғишган ва ўғай ака-ука ва опа-сингиллар, эр-хотин, фарзанд, шу жумладан фарзандликка олинганлар, бобо, буви, неваралар, шунингдек эр-хотиннинг ота-онаси, туғишган ва ўғай ака-ука ва опа-сингиллари”.

2. МАНФААТЛАР ТУҚНАШУВИНИ АНИҚЛАШ ВА УНИНГ ОЛДИНИ ОЛИШ ЧОРА-ТАДБИРЛАРИ

Норматив ҳужжатлар ва бошқа манбаларда “Манфаатлар туқнашуви”га қарши кураш уни бошқариш орқали амалга оширилиши ҳақида сўз юритилади. Хусусан, Давлат ва хужалик

бошқарув органларида “Коррупцияга қарши курашиш Сиёсати”нинг асосий йўналишлари қаторида, муайян органлар фаолиятида **манфаатлар тўқнашувини бошқариш, қўйидагилар орқали амалга оширилиши белгиланган:**

- 1) манфаатлар тўқнашувини аниқлаш;
- 2) манфаатлар тўқнашувини олдини олиш;
- 3) манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш (ҳал қилиш).

Мазкур чораларни қўллашга оид тушунчалар, кўрсатмалар, процедуралар, талаблар юқори турувчи (вазирлик, кумита ёки агентлик) раҳбарнинг буйруғи билан тасдиқланган “Манфаатлар тўқнашувини бошқариш тўғрисидаги Низом” асосида амалга оширилади. Бундай Низом талаблари ташкилотнинг барча ходимларига уларнинг эгаллаб турган лавозими ва хизмат ваколатларидан қатъий назар қўлланилади.

Хизмат вазифаларини бажаришда манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш учун ходимлар:

- фақат адлия органлари ва муассасалари манфаатларини кўзлаши;
- ўз хизмат мавқеидан фақат адлия органлари ва муассасалари манфаатларида фойдаланиши;
- адлия органлари ва муассасаларининг манфаатларига зид келадиган ёки зид келиши мумкин бўлган шахсий манфаатлар тўғрисида адлия органларини хабардор қилиши;
- непотизм (таниш-билишчилик), фаворитизм, маҳаллийчилик, ҳомийлик ва уруғ-аймоқчиликнинг намоён бўлишига қатъий чек қўйиши;
- эҳтимол ёки ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотларни ўз вақтида ва тўлиқ ошкор қилиши;
- ўзининг яқин қариндошлари ва алоқадор шахслари тўғрисидаги маълумотларнинг тўлиқ рўйхатини, ўзининг ва уларнинг нодавлат нотижорат

ташкilotларидаги иштироки ҳақидаги маълумотларни ҳалол, тўлиқ ва виждонан ошкор қилиши шарт.

Манфаатлар тўқнашувини олдини олиш мақсадида ходим қуйидаги ҳолларда манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабар бериши керак, агар:

- ходимнинг бевосита бўйсунувида яқин қариндошлари ва (ёки) алоқадор шахслар бўлса;

- ходим яқин қариндошлари ва (ёки) алоқадор шахсларга нисбатан ходимларга (жумладан, иш ҳақини ҳисоблаш ва тўлаш, мукофотлар, устамаларга тақдим этиш ва уларнинг миқдорини белгилашга) оид қарорлар қабул қилишда иштирок этса;

- ходим ва (ёки) унинг яқин қариндошлари тижорат ташкilotларида улушларга ёки акцияларга эга бўлса (Республика фонд биржасида оммавий муомалада бўлган акциядорлик жамиятларининг беш фоизидан кам бўлган миқдордаги акцияга эга эканлиги ҳолатлари бундан мустасно)

- ходим ва (ёки) унинг яқин қариндошлари нодавлат нотижорат ташкilotининг бошқарувида маълум бир лавозимни эгаллаб турган бўлса;

- ходим ўзининг яқин қариндошлари ва (ёки) у билан алоқадор шахслар ишлайдиган назорат остидаги давлат органлари ва ташкilotларининг фаолиятини назорат қилишнинг алоҳида функцияларини бажарса;

- ходим ўзининг шахсий манфаатдорлиги бўлган товарлар, ишлар ёки хизматларни харид қилиш ҳақида қарор қабул қилишда иштирок этса.

Манфаатлар тўқнашуви ҳолатларини аниқлаш учун ходим қарор чиқаришидан аввал ёки хизмат ваколатларини амалга оширишдан олдин ўзига қуйидаги саволларни бериши лозим:

- “Мен виждонан ва холисона қарор қабул қила оламанми?”,

- “Агар ушбу қарорни бошқа ходими қабул қилса, менинг фикримга ўхшаш фикрга келармиди?”.

Агар ходим иккита саволлардан бирига “йўқ” деб жавоб берса, манфаатлар тўқнашувининг келиб чиқиши хавфи мавжуд бўлади.

3. МАНФААТЛАР ТЎҚНАШУВИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ (ҲАЛ ҚИЛИШ) ЧОРАЛАРИ

Давлат ва ҳужалик бошқаруви органлари манфаатларининг бузилишини олдини олиш учун мавжуд манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш мақсадида, имкон қадар тезроқ қўйидаги чоралар белгиланиши керак:

- бевосита бўйсунадиган ходимни яқин қариндоши бўлмаган бошқа шахс бўйсунувига ўтказиш;

- манфаатлар тўқнашуви предмети бўлган масалаларни муҳокама қилишда четлатиш / ўзини ўзи рад этиш;

- манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик учун ходимнинг лавозим мажбуриятлари доирасини қайта кўриш (мансаб йўриқномаси);

- ходим томонидан унинг шахсий манфаатдорлиги бўлган ва манфаатлар тўқнашуви предмети бўлган идоранинг маълумотлари ва ҳужжатларидан фойдаланилишини чеклаш (масалан, таълим муассасасида назорат ёки курсовой ишлари, практикумларни бекор қилиш ёхуд уларни текширишда инсон омилини чеклаш – тайёрловчи ҳақида маълумот бор дафтарнинг биринчи бети олиб ташлаш ва ҳ.к.);

- ходимни манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ бўлмаган меҳнатга оид функцияларни бажаришини назарда тутадиган лавозимга ўтказиш;

- ходимнинг бошқа ходимларининг шахсий манфаатларига таъсир қилиши мумкин бўлган шахсий маълумотларга киришни чеклаш (Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 2 июлдаги ЎРҚ-547-сонли «Шахсга доир маълумотлар тўғрисида» қонуни, МЖтК 46²-модда, ЖК 141²-моддаси);

- ходимнинг ташаббуси билан ишдан бўшатиш;

- интизомий ҳуқуқбузарлик содир этганлиги учун иш берувчининг ташаббуси билан ходимни ишдан бўшатиш (*масалан, ходим ўз зиммасига юклатилган меҳнат мажбуриятларини бажармаганлиги ёки лозим даражада нотуғри бажарганлиги*) **ва бошқ.**

Ушбу манфаатлар тўқнашувини бошқариш усулларининг руйхати тўлиқ эмас. Манфаатлар тўқнашувининг ҳар бир аниқ ҳолатида уни тартибга солишнинг ўзига хос шакллари мавжуд.

Бинобарин, ҳолатларни ҳисобга олган ҳолда, мавжуд манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш учун мумкин бўлган “юмшоқ” чораларни танлаш тавсия этилади.

Қатъий чоралар - фақат ҳақиқий эҳтиёж бўлганда ёки “юмшоқ” чоралар етарли даражада самара бермаган тақдирда қўлланилади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “... одоб-ахлоқ намунавий қоидалари”нинг IV-бобига кўра:

Давлат хизматчиси томонидан Одоб-ахлоқ қоидаларининг бузилиши уни қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгарликка тортиш учун асос бўлиши мумкин.

Давлат хизматчиси томонидан Одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этилиши:

- аттестациялар ўтказишда;

- юқори ва бошқа лавозимларга тайинлаш учун кадрлар захирасини шакллантиришда ҳисобга олинади.

Одоб-ахлоқ қоидалари нормаларининг бузилишлари махсус таркибий бўлинма ёки **Одоб-ахлоқ комиссияси** томонидан кўриб чиқилади ва *натижалари бўйича интизомий ёки бошқача тарздаги хулоса чиқарилади.*

“Манфаатлар тўқнашуви” вазиятларини олдини олишга қаратилган навбатдаги ҳужжат, бу ...

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 2 февралдаги ПҚ-2752-сонли «Коррупцияга қарши курашиш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси қонунининг қоидаларини амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори

Ушбу Қарор билан, Коррупцияга қарши курашиш бўйича республика идоралараро комиссияси тузилди ҳамда комиссиясининг асосий вазифалари қаторида:

- давлат органларида **манфаатлар тўқнашувини** мониторинг қилиш, аниқлаш, олдини олиш ва бартараф этиш белгиланди.

Бинобарин, қарор билан “идоравий коррупцияга қарши курашишнинг самарали дастурларини амалга ошириш, уларнинг ҳисобдорлиги ва фаолиятининг очиқлиги механизмларини жорий этиш, одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этилиши ва **манфаатлар тўқнашувининг** олди олинишини таъминлаш бўйича амалий чора-тадбирларни бажариш белгиланди.

Ва шулар орқали тегишли соҳада коррупцияга оид ҳуқуқбузарликларга имкон яратаётган сабаблар ва шарт-шароитларни таг-томири билан йўқотиш давлат органлари ва ташкилотлари раҳбарларининг биринчи даражадаги муҳим вазифаси ҳисобланиши таъкидланди.

Манфаатлар тўқнашувини, жумладан уруғ-аймоқчиликни олдини олишда, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексининг 79-моддаси аҳамият касб этади.

Жумладан, Меҳнат кодексининг 79-моддасига кўра: “Ўзаро яқин қариндош ёки қуда-анда бўлган шахсларнинг (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғил ва қизлар, эр-хотинлар, шунингдек эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва болалари), башарти улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса, бир давлат корхонасида бирга хизмат қилишлари тақиқланади”.

Шу билан бирга, манфаатлар тўқнашувини бошқариш ва олдини олиш йўналишида, **давлат корхоналари, муассасалари ва ташкилотларида ички ҳужжатлар (буйруқ, низомлар)** қабул қилиниши ҳам мазкур иллат билан курашишда аҳамиятга эгадир.

Хусусан, жорий йилнинг бошида, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирининг буйруғи билан **“Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги тизимидаги манфаатлар тўқнашувини бошқариш тўғрисида низом”** тасдиқланиши, адлия органлари ва муассасаларида коррупция ва манфаатлар тўқнашувига қарши курашишда ижобий натижа берди, вазирлик нуфузли халқаро стандартига асосан **“коррупциясиз вазирлик”** деб тан олинди ва сертификатга эга бўлди.

Ушбу “Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги тизимидаги манфаатлар тўқнашувини бошқариш тўғрисида низом”и билан адлия органлари ва муассасалари фаолиятида манфаатлар тўқнашувини аниқлаш, олдини олиш ва тартибга солиш қоидалари белгиланди.

Ушбу Низомга кўра, хизмат вазифаларини бажаришда манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш учун адлия органлари ва муассасаларининг ходимлари:

- фақат адлия органлари ва муассасалари манфаатларини кўзлаши;
- ўз хизмат мавқеидан фақат адлия органлари ва муассасалари манфаатларида фойдаланиши;
- потенциал ёки ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотларни ўз вақтида ва тўлиқ ошкор қилиши;
- непотизм (қариндошлик), фаворитизм, маҳаллийчилик, ҳомийлик ва уруғ-аймоқчиликнинг намоён бўлишига қатъий чек қўйиши;
- ўзининг яқин қариндошлари ва алоқадор шахслари тўғрисидаги маълумотларнинг тўлиқ рўйхатини, ўзининг ва уларнинг нодавлат нотижорат ташкилотлардаги иштироки

ҳақидаги маълумотларни ҳалол, тўлиқ ва виждонан ошкор қилиши шарт.

Адлия вазирлигининг мазкур Низоми мисолида, **манфаатлар тўқнашувини олдини олишга оид чораларни куриб чиқамиз:**

Хизмат вазифаларини бажаришда манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш учун адлия органлари ва муассасаларининг ходимлари:

- фақат адлия органлари ва муассасалари манфаатларини кўзлаши;

- ўз хизмат мавқеидан фақат адлия органлари ва муассасалари манфаатларида фойдаланиши;

- потенциал ёки ҳақиқий манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги маълумотларни ўз вақтида ва тўлиқ ошкор қилиши;

- непотизм (қариндошлик), фаворитизм, маҳаллийчилик, ҳомийлик ва уруғ-аймоқчиликнинг намоён бўлишига қатъий чек қўйиши;

- ўзининг яқин қариндошлари ва алоқадор шахслари тўғрисидаги маълумотларнинг тўлиқ рўйхатини, ўзининг ва уларнинг нодавлат нотижорат ташкилотлардаги иштироки ҳақидаги маълумотларни ҳалол. Тўлиқ ва виждонан ошкор қилиши шарт.

Манфаатлар тўқнашуви юзага келган тақдирда давлат хизматчилари ўз раҳбарини дарҳол хабардор қилиши керак.

ХУЛОСА

Давлат ва ҳужалик бошқаруви органларида манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги, шахсий манфаат оммавий манфаатдан устун қўйилади, қонуний бошқарув ва қонунчилик талаблари бузилади, оммавий маблағларни (моддий, молиявий ва бошқ.) тақсимлаш ҳуқуқига эга давлат хизматчиларининг шахсий манфаатларини кўзлаши толерантлик (бағрикенглик), тенглик ва

ошкоралик тамойилларга путур етказилади. Бу ўз навбатида, нафақат идоранинг, балки барча ходимларнинг манфаатларининг оёғ ости қилинишига олиб келади.

Шу боис, коррупциянинг бундай турига қарши курашиш долзарб эканлигини ҳамда унга қарши курашда, давлат ва ҳужалик бошқаруви органларида хизмат қилаётган барча ходимларнинг иштирок этиши лозимлигини тақозо этади.

ТАВСИЯ ЭТИЛАДИГАН НОРМАТИВ ҲУЖЖАТЛАР ВА ЮРИДИК АДАБИЁТЛАР

Норматив ҳужжатлар:

Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. – Т., 2020.

Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси. – Т., 2021.

Ўзбекистон Республикасининг Жиноят кодекси. – Т., 2020.

Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 8 январдаги ЎРҚ-457-сонли “Маъмурий тартиб-таомиллар тўғрисида” ги қонуни.

Ўзбекистон Республикаси Президентнинг 2017 йил 2 февралдаги “Коррупцияга қарши курашиш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни қоидаларини амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-2752-сонли қарори.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 27 майдаги “Ўзбекистон Республикасида коррупцияга қарши курашиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5729-сонли Фармони.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 29 июндаги “Ўзбекистон Республикасида коррупцияга қарши курашиш тизимини янада такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-6013-сонли Фармони.

Юридик адабиётлар:

Алимов Ғ.А. Мансабдор шахсларнинг қонунлар ижроси устидан жавобгарликни кучайтиришнинг долзарб масалалари. Хорижий ва миллий тажриба: Монография. – Т., 2017. – 194 б.

Алимов Ғ.А., Исраилов Б.И. Теневая экономика, коррупция, взяточничество: уголовно-правовая оценка. Монография. – Т., изд дом Инновационного развития». 2020 – 202 с.

Рахманов Ш.Н. Конфликт интересов в публичной сфере: понятие, признаки и нормативное закрепление//Сборник материалов Республиканской научно-практической конференции на тему: "Правовые аспекты противодействия коррупции и легализации доходов от преступной деятельности". –Т.: Ташкентский государственный юридический университет, 2019. – С.203-209.

Жинойт ҳуқуқи. Махсус қисм: Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган иккинчи нашри / Р. Кабулов, А. Отажонов ва бошқ. Масъул муҳаррир Ш.Т. Икрамов. – Т.: Ўзбекистон Республикаси ИИВ Академияси, 2016. – Б.443.

Юридик энциклопедия. – Т., 2001. – 258 б.