“Autosanoat agro lizing” МЧЖнинг порахўрлик ва коррупцияга қарши курашиш сиёсати, комплаенс хизмати тўғрисидаги Низоми ва манфаатлар тўқнашуви бўйича сиёсати мавзусида ZOOM орқали ўтказилган семинар тренинг

Б А Ё Н Н О М А С И

2023 йил 28 декабрь **Тошкент шаҳри**

“Autosanoat agro lizing” масъулияти чекланган жамиятнинг комплаенс хизмати бўйича бош мутахассиси томонидан, 2023 йил 25-27 декабр кунларида, жамиятнинг 04.10.2023 йилдаги 31и/ч-сонли буйруғи билан қабул қилинган порахўрлик ва коррупцияга қарши курашиш сиёсати, комплаенс хизмати тўғрисидаги Низоми, манфаатлар тўқнашуви бўйича сиёсати мавзусида семинар тренинг ўтказди.

Иштирокчилар: Комплаенс хизмати бўйича бош мутахассис
Ходимлар ва иш юритиш бўйича бош мутахассис
Юридик бўлим бошлиғи.

Таклиф этилганлар: “Autosanoat agro lizing” МЧЖ барча молия, хисоб ва бошқа мутахасис ходимлари.

“Autosanoat agro lizing” МЧЖ комплаенс хизмати бўйича бош мутахассис У.Султанбоев, ходимлар ва иш юритиш бўйича бош мутахассис С.Атаматова, юридик бўлим бошлиғи Ш.Ражабов.

1. “Autosanoat agro lizing” маъсулияти чекланган жамиятининг порахўрлик ва коррупцияга қарши курашиш сиёсати.

Ушбу мавзу бўйича семинар тренингни комплаенс хизмати бўйича бош мутахассис У.Султанбоев олиб борди. Семинар тренингда мазкур сиёсат бўйича қуйидаги тушунчалар, атамалар ҳақида тушунтиришлар берилди. Жумладан:

Коррупцияга қарши курашишнинг муҳим тамойиллари

- қонунийлик
- коррупцияга нисбатан муросасизлик (тоқатсизлик)
- очиқлик ва шаффофлик
- коррупцияга қарши амалга оширилаётган чора-тадбирларнинг превентив (огоҳлантириш, хавфсизлик харакатлари) хусусиятга эга бўлиши, тизимлилиги ва яхлитлиги
- коррупция билан боғлиқ ҳуқуқбузарликлар учун жавобгарликнинг муқаррарлиги

 илмий-техник тараққиёт ютуқлари ва ахборот технологияларидан фойдаланиш

 тўғридан-тўғри раҳбариятга мурожаат қилиш

 мониторинг, таҳлил ва баҳолаш

 коррупцияга қарши курашиш тизимини доимий равишда такомиллаштириш

Коррупцияга қарши курашишнинг асосий йўналишлари

 Манфаатлар тўқнашувини бошқариш

 Иш юзасидан совғалар ва меҳмондўстлик белгиларини қабул қилиш

 Жамият ходимларининг иш фаолияти юзасидан ўтказиладиган тадбирларда иштирок этиши

 Кадрлар билан боғлиқ жараённи тартибга солиш (ходимларни танлаш, лавозимини ошириш, моддий рағбатлантириш)

 Текширувлар ўтказиш ва Жамият фаолиятини ўрганиш

 Ваколатли давлат органлари, контрагентлар ва учинчи шахслар билан шаффоф ва самарали ўзаро ҳамкорликни таъминлаш

 Хайрия ва ҳомийлик фаолиятининг шаффоф ва самарали жараёнини таъминлаш

 Ички ҳужжатларнинг коррупцияга қарши экспертизаси

 Жамият фаолияти соҳасига янги технологияларни жорий этиш

 Жамиятдаги фаолиятни видеоқайд қилиш ва унинг трансляцияси

 Давлат хизматчилари ва давлат ташкилотлари билан ўзаро алоқалар

 Расмиятчиликни соддалаштириш учун тўловлар

 Таҳдидлар ва мажбурлаш

 Ижтимоий инвестициялар ва корпоратив ижтимоий масъулият

 Бирлашиш ва қўшиб олиш битимлари. Қўшма корхоналар

 Ҳисобот ҳужжатлари ва ҳисобот бериш.

2. Комплаенс хизмати тўғрисидаги Низом

Ушбу низом (тадбир) бўйича семинар тренингни комплаенс хизмати бўйича бош мутахассис У.Султанбоев олиб борди. Тадбирда асосан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 29 июнда қабул қилинган ПФ-6013-сонли “Ўзбекистон Республикасида Коррупцияга қарши курашиш тизимини такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармони асосида, коррупциянинг олдини олиш ва унга қарши курашиш соҳасидаги давлат сиёсатини, шунингдек, коррупцияга оид ҳуқуқбузарликларнинг тизимли сабаб ва шарт-шароитларини бартараф этиш ҳамда коррупцияга қарши курашиш чораларининг самарадорлигини оширишга қаратилган давлат ва бошқа дастурларни шакллантириш ва амалга ошириш мақсадида Коррупцияга қарши курош Агентлиги ташкил этилганлигини, мазкур фармонда барча давлат ва хўжалик бошқаруви органларида коррупцияга қарши ички назорат тизими (“комплаенс-назорат”) ни босқичма-босқич жорий этилиши, давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларининг

коррупцияга қарши курашиш соҳасидаги фаолияти, шунингдек ушбу соҳадаги давлат ва бошқа дастурлар самарадорлигини мониторинг қилиш ҳамда баҳолаш имконини берувчи E-Anticor.uz электрон платформасини жорий этилиши, коррупция ҳолатлари ҳақида хабардор қилиш имконини берувчи махсус мобил дастурий таъминотни жорий этилиши кўрсатилганлигини тўғрисида тушунтириш берилди.

Шунингдек, юқоридаги Фармон талабларига ва "Ўзбекистон Республикасида коррупцияга қарши курашиш тизимини такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида"ги 2021 йил 16 июндаги ПФ-6247-сонли, "Давлат органлари ва ташкилотларининг фаолияти очиқлигини таъминлаш, шунингдек жамоатчилик назоратини самарали амалга оширишга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида"ги, 2019 йил 27 майдаги ПФ-5729-сонли, "Ўзбекистон Республикасида коррупцияга қарши курашиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги фармонлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 12 январдаги ПҚ-81-сонли "Коррупцияга қарши курашиш ишларининг самарадорлигини рейтинг баҳолаш тизимини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида"ги қарори ва Коррупцияга қарши курашиш агентлигининг 2021 йил 18 октябрдаги 01-07/6859-сон хатида назарда тутилган таклифларни амалиётга самарали тадбиқ этиш тартиб-таомилларини замон талабларига мослаштириш ва уларни мақбуллаштириш мақсадида "Autosanoat agro lizing" МЧЖнинг 04.10.2023 йилдаги 31 и/ч-сонли "Комплаенс назоратига оид ҳужжатларни кўриб чиқиш ва тизимлаштириш тўғрисида"ги буйруғига асосан жамиятда "Комплаенс хизмати тўғрисида"ги Низом қабул қилиниб тадбиқ этилганлиги бўйича алоҳида тўхтаб ўтилди.

Шу билан бирга, **"Комплаенс", "комплаенс-назорат"** (compliance control) тушунчалари — розилик, мувофиқлик ва аниқ белгиланган қоида, стандарт ҳамда кўрсатмаларга мувофиқ фаолият юритиш деган маъноларни англатишини такидлаб, комплаенс хизмати молиявий хавфларни олдини олиш ходимлари, бухгалтерия йўналиши ходимлари қатнашаётганлигидан фойдаланиб, корхоналарда йўналиш бўйича вазифалар тўлиқ қамраб олинганлиги, вазифалар Низомларни қабул қилиш орқали ижрога қаратилганлиги, штатлар иш ҳажмларига мувофиқлиги ва мавжуд штатлар доирасида вазифалар тўлиқ, тўғри, мувозанатли тақсимланганлигига эътибор қаратиш ва бу жараёнларни ўзига хос хусусиятлари тўғрисида тушунтириш берилди.

Шунингдек, комплаэнс хизмати асосий вазифалари, бошқа бўлимлар ўртасида изчил, самарали, ишчан муносабатни йўлга қўйилиши молиявий хавфларни олдини олиш, ходимларни келиб чиқиши мумкин бўлган нохуш вазиятлардан асраш ва проврд натижада корхона молиявий аҳволини яхшилаш, кадрларни самарали ишлашига олиб келиши бўйича алоҳида тўхтаб ўтилди.

Бундан ташқари, бизнес режани тузишдан тортиб, уни бажарилишини доимий кузатиб бориш, рақамлар ҳаққонийлигини таъминлаш, режадаги оғишлар асослигини ўрганиш, рақамлар молиявий натижалар асосида

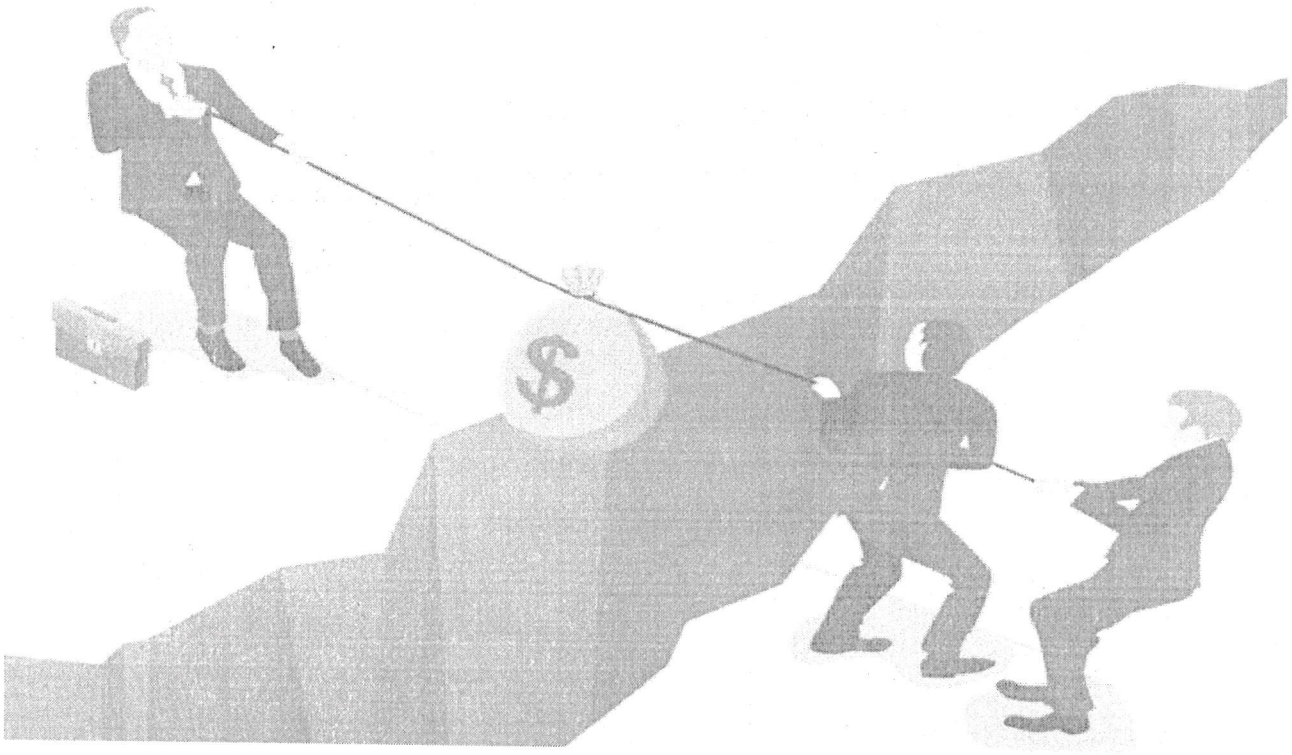
ҳаққонийлиги таъминланганлигини мониторинг қилиш, молиявий жарималар, дебитор-кредитор қарздорликлар, ҳисоб ишлари вақтида ва тўғри ташкил этилганлиги ва бошқа хавфларни аниқлаш ва олдини олиш бўйича тажрибалар билан ўртоқлашилди.

Ҳамда, коррупцияга қарши "комплаенс-назорат" тизими деганда, давлат ва хўжалик бошқаруви органлари, хўжалик юритувчи субъектлар ва уларнинг ходимлари фаолиятидаги коррупциявий фаолият соҳаларини аниқлаш ва бартараф этишга, уларнинг фаолиятини коррупцияга қарши курашишга оид халқаро стандарт ва тавсияларга, миллий қонунчилик ҳужжатларига ва ички меъёрларга мувофиқлигини назорат қилиш ва таъминлашга қаратилган универсал профилактик тизим тушунилишини айтиб ўтди.

3. "Autosanoat agro lizing" маъсулияти чекланган жамиятининг манфаатлар тўқнашуви бўйича сиёсати.

Ушбу мавзу бўйича семинар тренингни комплаенс хизмати бўйича бош мутахассис У.Султанбоев олиб борди. Семинар тренингда асосан манфаатлар тўқнашувини бошқариш бўйича сиёсатда қўлланиладиган асосий тушунчалар, атамалар тўғрисида изоҳ берилди. Хусусан:

Манфаатлар тўқнашуви – Ташкилот ходимининг 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.



Ташкилот ходимлари томонидан манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ масалалар, ташкилотнинг Ходимлар ва иш юритиш бўйича бош мутахассиси томонидан мувофиқлаштириб борилади.

Манфаатлар тўқнашувини бошқариш бўйича Низомда қуйидаги асосий тушунчалардан фойдаланилади:

алоқадор шахслар – Ташкилот ходими билан тижорат ташкилотларининг устав капиталида иштирок этадиган шахслар, акциялари Республика фонд биржасида оммавий муомалада бўлган акциядорлик жамиятларининг беш фоизидан кам бўлган миқдордаги акцияга эга эканлиги бундан мустасно;

кронизм – дўстлар ёки ишончли шахсларга ноқонуний имтиёзлар тақдим этиш мақсадида ҳокимият (лавозим мавқеидан) ва нуфузидан фойдаланиш;

манфаатлар тўқнашуви – Ташкилот ходимининг 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;

манфаатлар тўқнашувини ошкор қилиш – ходимлар томонидан потенциал ёки реал манфаатлар тўқнашуви тўғрисида эълон қилиш тартиб-таомили;

манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш – Ташкилот томонидан ходимларнинг хизмат мажбуриятлари лозим даражада бажарилмаслиги ҳолати ва (ёки) манфаатлар тўқнашуви юзага келганда уларнинг манфаатлари (шу жумладан шахсий, ижтимоий, мулкий, молиявий ва бошқа манфаатлар) Ташкилот манфаатларидан устун келиши хавфини камайтириш ёки бартараф этиш;

маҳаллийчилик – шахсни унинг наслий келиб чиқиши (аслзода ёки машҳур сулола вакили эканлиги ва у жамоатчилик томонидан эътироф этилганлиги) ҳамда яқин қариндошларининг эгаллаб турган хизмат мавқеи сабабли, унинг лавозимга қўйиладиган малака талабларига мос келиш-келмаслигини ҳисобга олмаган ҳолда ишга қабул қилиш, ротация қилиш ва лавозимга тайинлаш;

непотизм (таниш-билишчилик, қариндош-уруғчилик, фаворитизмнинг қариндошлик ришталарига асосланган кўриниши) – ўзининг яқин қариндошлари ёки дўстларига ноқонуний имтиёзлар бериш мақсадида ҳокимиятдан фойдаланиш ва (ёки) таъсир ўтказиш, шунингдек, яқин қариндошлари ва (ёки) дўстларига асоссиз мукофотлар тақдим этиш, Ташкилот манфаатлари зарарига, яқин қариндошлари ва дўстларини ишга қабул қилиш ва лавозимга тайинлаш;

потенциал манфаатлар тўқнашуви – ходимнинг, унинг яқин қариндошларининг ва (ёки) Ташкилот билан боғлиқ бўлган шахснинг шахсий манфаатлари (шу жумладан шахсий, ижтимоий, мулкий, молиявий ва бошқа манфаатлари) муайян вазиятлар юзага келганда, улар Ташкилотнинг манфаатларига қарама-қарши бўлиши ва Ташкилот ходимлари томонидан хизмат мажбуриятларини бажаришига таъсир қилиши мумкин бўлган вазият;

реал манфаатлар тўқнашуви – ходимнинг, унинг яқин қариндошларининг ва (ёки) ташкилот билан боғлиқ бўлган шахснинг шахсий манфаатлари (шу жумладан шахсий, ижтимоий, мулкий, молиявий, сиёсий ва бошқа манфаатлари) ташкилот манфаатларига бевосита ёки билвосита қарама-қарши бўлган вазият;

уруғ-аймоқчилик – Ташкилот ходимининг авлод-аждодлари бир бўлган, бир сулолага мансублик асосида учинчи шахсларга нисбатан субъектив, имтиёзли ва нохолис муносабат шаклидаги шахсий манфаатдорлиги;

фаворитизм – Ташкилот ходими бошқа шахс ва/ёки шахслар гуруҳи манфаатларига қараганда битта шахс ёки шахслар гуруҳи манфаатларига устувор аҳамият қаратиши, Ташкилотда кадрларни танлаш ва жойлаштириш, лавозимини кўтариш, мукофот пули бериш ва давлат мукофотларига тавсия этиш, таътил бериш ёки сиҳатгоҳлар ва хорижий сафарларга юбориш, мурожаатлар, шунингдек иш ва навбатчилик жадвалларини кўриб чиқишда кетма-кетликни йўлга қўйиш билан боғлиқ вазиятларда тартибларга риоя қилмаслик;

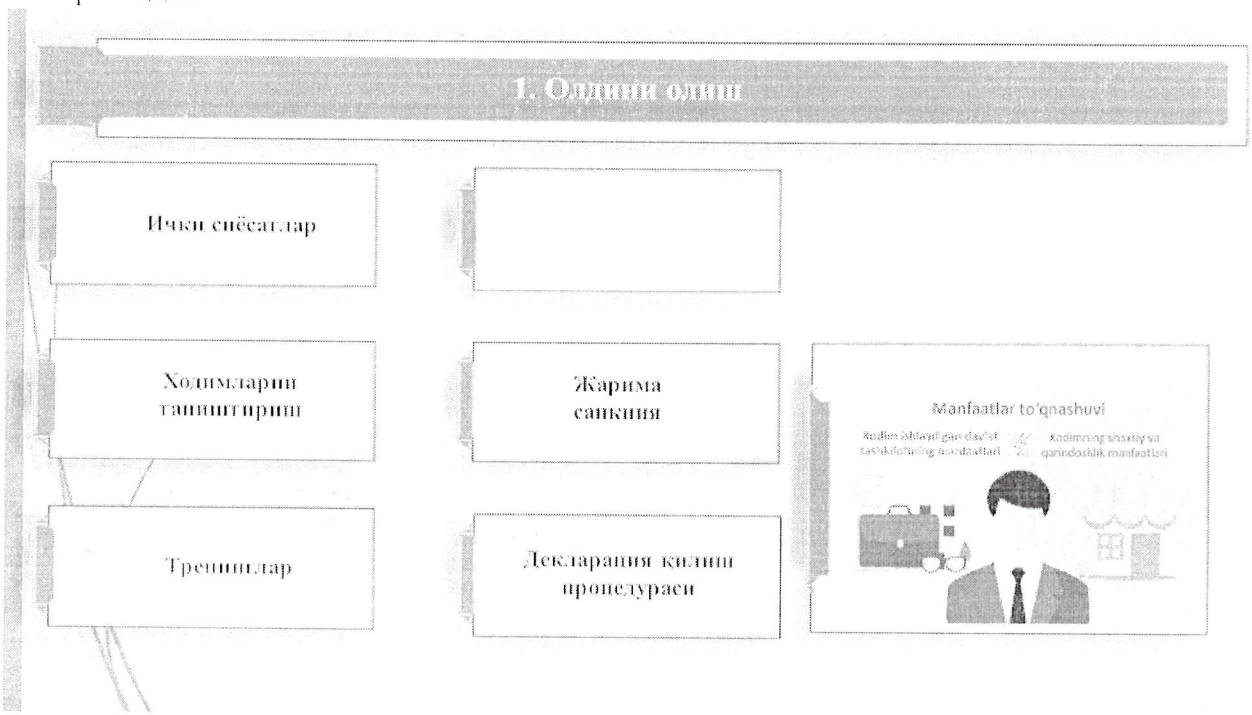
ходимнинг шахсий манфаатдорлиги – ходим томонидан ўз хизмат вазифаларини бажариш доирасида унинг яқин қариндоши ёки ходимга алоқадор бўлган шахслар томонидан ходимнинг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир қилиши мумкин бўлган пул маблағлари, моддий ёки номоддий қийматликлар, бошқа молмулк, бойлик ва имтиёзлар кўринишида шахсий наф олиш имконияти (шахсий, ижтимоий, мулкий, молиявий, сиёсий ва бошқа манфаатлар);

шафелик – Ташкилот ходимининг лавозими юқорироқ бўлган бошқа ходим томонидан қулай меҳнат шароитларини яратиб бериш шаклидаги ҳимояси, уни қуллаб-қувватлаши;

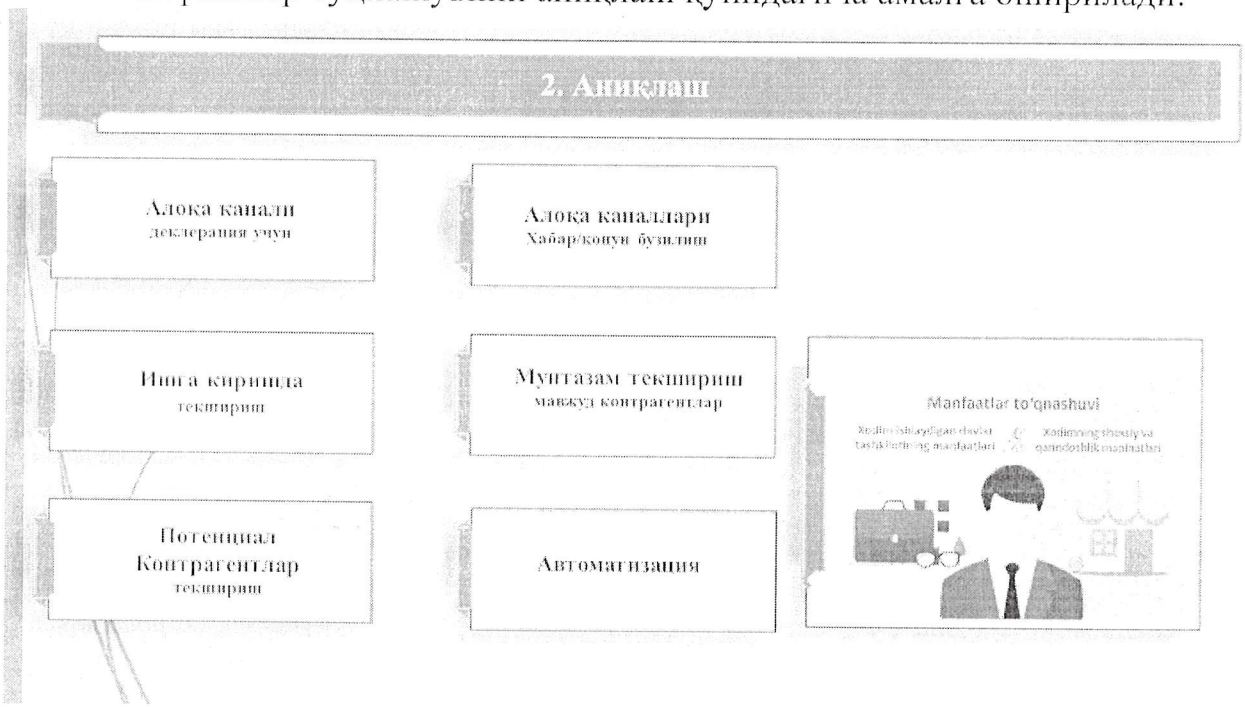
яқин қариндошлар – қариндош ёки қуда томондан қариндош бўлган шахслар, яъни ота-она, туғишган ва ўгай ака-ука ва опа-сингиллар, эр-хотин, фарзанд, шу жумладан фарзандликка олинганлар, бобо, буви, неваралар, шунингдек эр-хотиннинг ота-онаси, туғишган ва ўгай ака-ука ва опасингиллари.

Шунингдек, манфаатлар тўқнашувини бошқариш тамойиллари, масъул таркибий тузилмалар ходимларининг мажбуриятлари ва ваколатлари манфаатлар тўқнашувини декларация қилишнинг умумий қоидалари ҳамда манфаатлар тўқнашувини ҳал қилиш чоралари тўғрисида сўз юритилди.

Манфаатлар тўқнашувини олдини олиш қуйидагилар орқали амалга оширилади:



Манфаатлар тўқнашувини аниқлаш қуйидагича амалга оширилади:



Комплаенс хизмати бўйича
бош мутахассис У.Султанбоев

Юридик бўлим бошлиғи П.Ражабов.

Ходимлар ва иш юритиш
бўйича бош мутахассис С.Атаматова