

«Навоийуран» давлат корхонаси
Кузатув кенгашининг қарори билан
ТАСДИҚЛАНГАН
(24.12.2024 йилдаги 34-сон баённома)

APPROVED
by the Supervisory Board
of the State Enterprise “Navoiyuran”
(Protocol № 34, dated December 24, 2024)

«Навоийуран» давлат корхонаси ва унинг таркибий бўлинмаларида манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солиш тўғрисида Н И З О М	REGULATION on managing relations connected to conflict of interest in the State Enterprise “Navoiyuran” and its divisions
1. Умумий қоидалар	1. General rules
1. Мазкур Низом Ўзбекистон Республикасининг “Манфаатлар тўқнашуви тўғрисида” ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2024 йил 5 июндаги “Ўзбекистон Республикасининг “Манфаатлар тўқнашуви тўғрисида” ги Қонуни ижросини самарали ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида” ги ПҚ-210-сонли қарори ҳамда «Навоийуран» давлат корхонасининг (кейинги ўринларда – корхона) 2024 йил 14 июндаги 245-сонли буйруғига асосан манфаатлар тўқнашуви ҳолатларини аниқлаш, уларни олдини олиш ҳамда тартибга солишни белгилайди.	1. This Regulation is based on the Law of the Republic of Uzbekistan "On Conflict of Interest", the Resolution of the President of the Republic of Uzbekistan dated June 5, 2024 "On Measures to Effectively Organize the Implementation of the Law of the Republic of Uzbekistan "On Conflict of Interest" № RP-210 and Decree № 245 dated June 14, 2024 of SE Navoiyuran (hereinafter referred to as the "Enterprise") determines the identification, prevention and regulation of conflict of interest cases.
2. Ушбу Низом қоидалари эгаллаб турган лавозими ва бажараётган хизмат ваколатларидан қатъий назар меҳнат шартномаси (контракт) асосида ёхуд сайлаб қўйиладиган ёки тайинланадиган лавозимларда меҳнат (хизмат) фаолиятини амалга ошираётган ишчи ходимларга тегишли ҳисобланади.	2. The provisions of this Regulation apply to employees who perform labor (service) activities on the basis of a labor contract or in elected or appointed positions, regardless of the position they hold and the powers of the service they perform.
3. Мазкур Низом корхонада юзага келган ва юзага келиши мумкин бўлган манфаатлар тўқнашувини олдини олиш ва бошқариш масалаларидаги асосий ички ҳужжат ҳисобланади ва барча ходимлар томонидан сўзсиз риоя қилиниши шарт.	3. This Regulation is the main internal document for the prevention and regulating conflicts of interest that have arisen and may arise in the enterprise and must be strictly followed by all employees.
4. Корхона ходимлари томонидан манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ масалалар корхонанинг Комплаенс хизмати томонидан мувофиқлаштириб борилади.	4. Issues related to conflict of interest of the Enterprise employees are coordinated by the Enterprise Compliance Service.
5. Ушбу Низомда қуйидаги асосий тушунчалар қўлланилади: корхона ходими – меҳнат шартномаси (контракт) асосида ёхуд сайлаб қўйиладиган ёки тайинланадиган лавозимларда меҳнат (хизмат) фаолиятини амалга ошираётган ходим; манфаатлар тўқнашуви - шахснинг шахсий (бевосита ёки билвосита) манфаатдорлиги	5. The following key concepts are used in this Regulation: an employee of Enterprise - an employee performing labor (service) activities on the basis of an employment contract or in elected or appointed positions; conflict of interest - a person's personal (direct or indirect) interest affects or may affect the proper

унинг ўз лавозими ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир кўрсатаётган ёхуд таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳамда шахсий манфаатдорлик билан фуқароларнинг, ташкилотларнинг, корхонанинг ёки давлатнинг ҳуқуқлари, қонуний манфаатлари ўртасида қарама-қаршилик юзага келаётган (мавжуд манфаатлар тўқнашуви) ёки юзага келиши мумкин бўлган (эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви) вазият; мавжуд манфаатлар тўқнашуви – ходимнинг, унинг яқин қариндошларининг ва (ёки) корхона билан боғлиқ бўлган шахснинг шахсий манфаатлари (шу жумладан шахсий, ижтимоий, мулкӣ, молиявий, сиёсий ва бошқа манфаатлари) корхона манфаатларига бевосита ёки билвосита қарама-қарши бўлган вазият; эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви – ходимнинг, унинг яқин қариндошларининг ва (ёки) корхона билан боғлиқ бўлган шахснинг шахсий манфаатлари (шу жумладан шахсий, ижтимоий, мулкӣ, молиявий ва бошқа манфаатлари) муайян вазиятлар юзага келганда, улар корхонанинг манфаатларига қарама-қарши бўлиши ва корхона ходимлари томонидан хизмат мажбуриятларини бажаришига таъсир қилиши мумкин бўлган вазият; алоқадор шахс - ходимнинг яқин қариндошлари, ходим ва (ёки) унинг яқин қариндошлари қайси юридик шахснинг устав фонди (устав капитали) акцияларига ёки улушларига эгалик қилса, ўша юридик шахс, ходим ёхуд унинг яқин қариндошлари қайси юридик шахсда бошқарув органининг раҳбари ёки аъзоси бўлса, ўша юридик шахс. манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича махсус бўлинма – корхонада коррупцияга қарши ички назорат бўлинма комплаенс хизмати ҳисобланади; шахсий манфаатдорлик - давлат органининг ёки бошқа ташкилотнинг ходими ёхуд у билан алоқадор шахслар ушбу ходим томонидан бевосита ёки билвосита қарор қабул қилиниши ёки ходимнинг ушбу жараёнда бошқача тарзда иштирок этиши натижасида олиши мумкин бўлган ҳар қандай наф ёки афзаллик; яқин қариндошлар – ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғиллар, қизлар, эр-хотинлар, шунингдек эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва фарзандлари;	performance of his position or service obligations, and a conflict arises between his personal interest and the rights and legal interests of citizens, organizations, enterprises, or the state (there is conflict of interest) or (potential conflict of interest) situation; existing conflicts of interest - a situation in which the personal interests (including personal, social, property, financial, political and other interests) of the employee, his close relatives and (or) a person related to the enterprise directly or indirectly conflict with the interests of the enterprise; possible conflicts of interest - personal interests (including personal, social, property, financial and other interests) of the employee, his close relatives and (or) a person related to the enterprise when certain situations arise, when they conflict with the interests of the enterprise and the enterprise's employees a situation that may affect the performance of service obligations; a related person - the close relatives of the employee, the employee and (or) his close relatives own shares or shares of the authorized fund (authorized capital) of the legal entity, that legal entity, the employee or his close relatives are the head or member of the management body of the legal entity, that legal entity. a special department for regulating conflicts of interest - internal anti-corruption control department in the enterprise is a compliance service; personal interest - any benefit or advantage that an employee of a state body or other organization or related persons may receive as a result of a decision being made directly or indirectly by this employee or as a result of the employee's participation in this process in another way; close relatives - parents, brothers, sisters, sons, daughters, spouses, as well as parents, brothers, sisters and children of spouses;
---	--

кронизм – дўстлар ёки ишончли шахсларга ноқонуний имтиёзлар тақдим этиш мақсадида лавозим мавқесидан ва обрўсидан фойдаланиш; манфаатлар тўқнашувини ошкор қилиш – ходимлар томонидан потенциал ёки реал манфаатлар тўқнашуви тўғрисида эълон қилиш тартиб-таомили; манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш – корхона томонидан ходимларнинг хизмат мажбуриятлари лозим даражада бажарилмаслиги ҳолатини ва (ёки) манфаатлар тўқнашуви юзага келганда уларнинг манфаатлари (шу жумладан шахсий, ижтимоий, мулкӣ, молиявий ва бошқа манфаатлар) корхона манфаатларидан устун келиши хавфини камайтириш ёки бартараф этиш; махаллийчилик – шахсни унинг наслий келиб чиқиши (асилзода 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, яқин қариндошлари ва (ёки) дўстларига асоссиз мукофотлар ҳисоблаш, шунингдек корхона манфаатлари зарарига, яқин қариндошлари ва дўстларини ишга қабул қилиш ва лавозимга тайинлашлар; уруғ-аймоқчилик – корхона ходимининг авлод-аждодлари бир бўлган, бир сулолага мансублик асосида учинчи шахсларга нисбатан субъектив, имтиёзли ва ноҳолис муносабат шаклидаги шахсий манфаатдорлиги; фаворитизм – корхона ходими бошқа шахс ёки шахслар гуруҳи манфаатларига қараганда битта шахс ёки шахслар гуруҳи манфаатларига устувор аҳамият қаратиши, корхонада кадрларни танлаш ва жойлаштириш, лавозимини кўтариш, мукофот пули бериш ва давлат мукофотларига тавсия этиш, таътил бериш ёки сихатгоҳлар ва хорижий сафарларга	cronyism - use of position and reputation in order to provide illegal benefits to friends or trusted persons; disclosure of conflict of interest – procedure for declaration of potential or real conflict of interest by employees; regulating conflicts of interests - to reduce or eliminate the risk that employees' service obligations are not properly fulfilled by the enterprise and (or) the risk that their interests (including personal, social, property, financial and other interests) will prevail over the interests of the enterprise in the event of a conflict of interests; nepotism - recruitment, rotation and appointment of a person, regardless of whether he meets the qualifications for the position, due to his descent (representing a noble or famous dynasty and the fact that he is recognized by the public) and the service position held by his close relatives' appointment; nepotism (a form of familiarity, nepotism, favoritism based on kinship ties) - using power and (or) influencing in order to give illegal benefits to one's close relatives or friends, calculating unjustified rewards to close relatives and (or) friends, as well as to the detriment of the company's interests , recruitment and appointment of close relatives and friends; nepotism - personal interest of an enterprise employee in the form of subjective, privileged and biased attitude towards third parties based on belonging to the same dynasty; favoritism - when an employee of an enterprise gives priority to the interests of one person or group of persons over the interests of another person or group of persons, selection and placement of personnel in the enterprise, promotion, awarding of bonus money and recommendation for state awards, granting leave or sending to health centers and foreign trips,
---	---

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 мол-мулк, бойлик ва имтиёзлар кўринишида шахсий наф олиш имконияти (шахсий, ижтимоий, мулкӣ, молиявий, сиёсий ва бошқа манфаатлари); шафелик – корхона ходимининг лавозими юқорироқ бўлган бошқа ходим томонидан қулай меҳнат шароитларини яратиб бериш шаклидаги ҳимояси, уни ёқлаб ёнини олишидир; қариндошларнинг қонунчиликка мувофиқ корхонада бирга бир тизимда хизмат қилишини чеклаш - ўзаро яқин қариндош ёки қуд томондан қариндош бўлган шахсларнинг (ота-она, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғиллар, қизлар, эр-хотин, шунингдек эр-хотиннинг ота-онаси, ака-укалари, опа-сингиллари ва фарзандлари) айнан битта давлат ташкилотида бирга хизмат қилиши, агар уларнинг бирга хизмат қилиши улардан бирининг иккинчисига бевосита бўйсунушига ёки унинг назорати остида бўлишига боғлиқ бўлса тақиқланади; Одоб-ахлоқ комиссияси - корхона ходимларининг ўзларининг фазилатлари билан бошқаларга ўрнак бўлиши, ҳуқуқбузарликнинг олдини олиш, ҳуқуқбузарликнинг содир этилишининг сабаб ва шарт-шароитларини бартараф этишга хизмат қилиши мақсадларида ташкил этилган комиссия.	appeals, as well as non-observance of procedures in situations related to the establishment of sequence in reviewing work and duty schedules; employee's personal interest - personal interest in the form of money, tangible or intangible values, other property, wealth and benefits that may affect the employee's proper performance of his/her position or service obligations by his close relative or persons related to the employee within the scope of the performance of his official duties. opportunity to benefit (personal, social, property, financial, political and other interests); patronage - the protection of an employee of the enterprise by another employee with a higher position in the form of creating favorable working conditions, supporting him; restricting relatives from working together in the same system in the enterprise in accordance with the law - persons who are closely related to each other or are related by god (parents, brothers, sisters, sons, daughters, husband and wife, as well as parents of husband and wife, brother -brothers, sisters and children) are prohibited to serve together in exactly one state organization, if their service together depends on the direct subordination of one of them to the other or being under his control; Ethical commission is a commission established for the purpose of serving as an example to others by the employees of the enterprise with their qualities, to prevent crime, to eliminate the causes and conditions of committing crime.
2. Манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солишнинг асосий принциплари	2.The main principles of regulating relations related to conflicts of interest
6. Корхонада манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солишнинг асосий принциплари ва уларга риоя қилиш талаблари: -қонунийлик; -фуқароларнинг, ташкилотларнинг, корхонанинг ва давлатнинг қонуний манфаатлари устуворлиги; -очиқлик ва шаффофлик; -холислик; -коррупцияга нисбатан муросасизлик;	6. The main principles of regulating relations related to conflicts of interest in the enterprise and requirements for compliance with them: -legality; -priority of legal interests of citizens, organizations, enterprises and the state; -openness and transparency; -impartiality; -intolerance to corruption;

3. Корхона ходимларини манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солиш чоғида ҳуқуқ ва мажбуриятлари	3.Rights and obligations of Enterprise employees when regulating relations related to conflicts of interest
7. Корхона ходимлари ўзларининг хизмат мажбуриятларини бажаришда ва (ёки) корхонанинг манфаатларини ифодалашда ушбу Низомда белгиланган тамойилларга амал қилишлари, шунингдек, манфаатлар тўқнашувига олиб келадиган вазиятлардан ўзларини сақлашлари ҳамда манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солиш чоғида: Комплаенс хизматига маслаҳат сўраб муурожаат этиши; эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияда кўрсатилиши керак бўлган маълумотлардан ташқари қўшимча маълумотларни электрон ёки ёзма шаклда тақдим этиш ҳуқуқига эга. Корхона ходими: ўз лавозим мажбуриятларини ёки хизмат ваколатларини виждонан бажариши ва уларнинг бажарилишига таъсир кўрсатадиган ёки таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ўз шахсий манфаатлари билан боғлиқ ҳар қандай ҳаракатлардан ўзини тийиши; лавозим мажбуриятларини ёки хизмат ваколатларини бажариш чоғида манфаатлар тўқнашувига олиб келадиган ёки олиб келиши мумкин бўлган шахсий манфаатдорликка йўл қўймаслиги; мавжуд манфаатлар тўқнашуви юзага келган тақдирда, ўз иш юритувидаги ҳужжатлар бўйича қарор қабул қилингунига қадар ўзининг бевосита раҳбарини (ташкилот раҳбари - юқори турувчи раҳбарни) ҳамда Комплаенс хизмати масъулларини хабардор қилиши; ўзининг бевосита бўйсунувидаги ходимларни ёки бошқа ходимларни бевосита ёки билвосита ўзининг шахсий манфаатларини кўзловчи ҳаракатларга (ҳаракатсизликка) мажбурламаслиги; ходим ўзи меҳнат (хизмат) фаолиятини амалга ошираётган Корхонадан ёки бошқа ташкилот назорати остидаги ташкилотдан ёки унинг таркибий бўлинмасидан ишга қабул қилиш тўғрисида таклифлар келиб тушганлиги ҳолати ҳақида бир иш куни ичида хабар бериши; бошқа ходимларга нисбатан ўзига маълум бўлган манфаатлар тўқнашуви ҳоллари тўғрисида хабар бериши; эҳтимолий манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш мақсадида Комплаенс хизматининг сўровига кўра маълумотлар тақдим этиши шарт; ўз мансаб ва хизмат мавқеидан фақат корхона	7. Employees of the enterprise shall adhere to the principles set forth in this Regulation when performing their service obligations and (or) representing the interests of the enterprise, as well as refrain from situations that lead to a conflict of interest, and when regulating relations related to a conflicts of interest: Applying for advice to the Compliance Service; has the right to provide additional information in electronic or written form, in addition to the information that must be indicated in the declaration of possible conflict of interest. Company employee: conscientiously fulfill his official duties or official powers and refrain from any actions related to his personal interests that affect or may affect their performance; not allow personal interest that leads or may lead to a conflict of interest in the performance of official duties or service powers; in the event of a conflict of interest, he should inform his direct Head (the Head of the organization - senior Head) and the Compliance Service officials before a decision is made on the documents in his work; not to force his subordinates or other employees directly or indirectly to act (inaction) in his personal interests; that the employee informs within one working day about the fact that he/she has received job offers from the Enterprise or from the organization under the control of another organization or from its structural division; to report cases of conflicts of interest known to him in relation to other employees; must provide information at the request of the Compliance Service in order to regulate possible conflicts of interest; to use his position and service position only in the interest of the enterprise; strictly put an end to the manifestations of nepotism (nepotism), patronage, favoritism, cronyism, localism and clan-likeness; to honestly, completely and conscientiously disclose a complete list of information about his close relatives and related persons, information about his and their participation in non-governmental non-profit organizations.

манфаатлари йўлида фойдаланиши; непотизм (қариндошлик), шафелик, фаворитизм, кронизм, маҳаллийчилик ва уруғ-аймоқчиликнинг намоён бўлишига қатъий чек қўйиши; ўзининг яқин қариндошлари ва алоқадор шахслар тўғрисидаги маълумотларнинг тўлиқ рўйхатини, ўзининг ва уларнинг нодавлат нотижорат ташкилотларидаги иштироки ҳақидаги маълумотларни ҳалол, тўлиқ ва виждонан ошкор қилиши. 8. Манфаатлар тўқнашувини олдини олиш мақсадида ходим қуйидаги ҳолларда манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабар бериши керак: ходимнинг бевосита бўйсунувида яқин қариндошлари ва (ёки) алоқадор шахслар бўлса; белгиланган тартибда фаолияти ўрганилаётган корхона ёки унинг таркибий бўлинмаларида ходимнинг яқин қариндошлари ва (ёки) алоқадор шахслар фаолият юритса ёхуд белгиланган тартибда фаолияти ўрганилаётган мансабдор шахс ходимнинг яқин қариндоши ва (ёки) алоқадор шахс 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 яқин қариндошлари ва (ёки) алоқадор шахсларга нисбатан ҳар қандай қарорлар қабул қилиш ҳолати потенциал манфаатлар тўқнашувини келтириб чиқариши ҳолатлари бўйича манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабар бериши лозим бўлади.	8. In order to prevent a conflict of interest, an employee must report a conflict of interest in the following cases: if the employee has close relatives and (or) related persons under his direct control; if the employee's close relatives and (or) related persons operate in the enterprise whose activity is being studied in the prescribed manner, or if the official whose activity is being studied in the prescribed manner is a close relative and (or) related person of the employee; if the employee participates in making decisions related to employees (including calculation and payment of wages, presentation of bonuses, bonuses and determination of their amount) in relation to close relatives and (or) related persons; the employee will be required to report on the conflict of interest in cases where any decision-making situation with respect to close relatives and (or) related persons creates a potential conflict of interest.
4. Ходимга алоқадор шахсларнинг манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солиш чоғидаги ҳуқуқ ва мажбуриятлари	4. Rights and obligations of persons related to an employee when regulating relations related to a conflicts of interest
9. Корхона ходимига алоқадор шахслар корхона билан муносабатларга киришганда: манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш учун Комплаенс хизматидан маслаҳат олиши; корхонанинг манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) ёки қарорлари устидан шикоят қилиш ҳуқуқига эга.	9. When persons related to an employee of the enterprise enter into relations with the enterprise: seek advice from the Compliance Service to avoid conflicts of interest; has the right to appeal against the actions (inaction) or decisions of the enterprise on the regulation of conflicts of interest.
10. Корхона ходимига алоқадор шахслар мазкур ходим меҳнат (хизмат) фаолиятини амалга ошираётган корхона ёки бошқа ташкилот билан муносабатларга киришганда: шахсий манфаатларини кўзлаб манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслиги; эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияни электрон ёки ёзма шаклда тўлдириши, унга била туриб ёлғон ва нотўғри маълумотларни киритмаслиги шарт.	10. When persons related to an employee of an enterprise enter into relations with the enterprise or other organization where this employee performs labor (service) activities: not to allow conflict of interests in pursuit of personal interests; must fill out the declaration of potential conflicts of interest in electronic or written form, and not knowingly include false and incorrect information in it.

5. Корхона ходимининг фаолиятида манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш бўйича чекловлар	5. Restrictions on the prevention of conflict of interest in the activity of an employee of the enterprise
11. Манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш мақсадида корхона барча ходимлари: хизмат мавқеини суиистеъмол қилиш орқали шахсий наф олишга; манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги ахборотни ошкор этиш чоғида маълумотларни яширишга ёхуд била туриб ёлғон ёки нотўғри ахборот тақдим этишга; бири бошқасига бўйсунувчи ёки бири бошқасининг назоратидаги ташкилотларда ўриндошлик бўйича ишлашга, бундан қонунчиликда назарда тутилган ҳоллар мустасно; Бош директор ва унинг ўринбосарлари, Бош муҳандис, Бош юрисконсулт, йўналишлар бўйича директорлар, (бош) бошқарма, бўлим, хизмат ва бюро раҳбарлари ва уларнинг ўринбосарлари, таркибий бўлинма ва унга қарашли бўлинмалар раҳбарлари ва уларнинг ўринбосарлари, бош муҳандислари, бўлим, хизмат, бюро бошлиқлари тижорат ташкилотларининг таъсисчиси (акциядори, иштирокчиси) бўлишга, бундан акциядорлик жамиятларининг эркин муомалада бўлган акцияларининг ўн фоизгача эгалик қилиш ҳоллари мустасно; ўзи меҳнат (хизмат) фаолиятини амалга ошираётган иш жойида ёки корхонанинг назоратида бўлган тадбиркорлик фаолияти субъектининг акцияларига ёки устав фондидаги (устав капиталидаги) улушларига эгалик қилишга, шунингдек ушбу тадбиркорлик фаолияти субъектларининг бошқарув органи аъзоси бўлишга, бундан Ўзбекистон Республикаси қонунларида ҳамда Ўзбекистон Республикаси Президенти қарорлари ва фармонларида назарда тутилган ёки бу фаолият қонунчиликка мувофиқ лавозим мажбуриятлари ҳисобланадиган ҳоллар мустасно. Бунда корхона назоратида бўлган тадбиркорлик фаолияти субъектларининг акцияларига ёки устав фондидаги (устав капиталидаги) улушларига эгалик қилган ёхуд мазкур тадбиркорлик фаолияти субъектларининг бошқарув органлари аъзоси бўлган шахс мазкур давлат органида ёки бошқа ташкилотда ходим лавозимини эгаллаган ҳолларда, у қонунчиликда белгиланган тартибда ушбу акцияларни ёки улушларни бир ой ичида реализация қилиши, бошқарув органларининг аъзолигидан чиқиши керак; ўзи меҳнат (хизмат) фаолиятини амалга ошираётган иш жойида ўзига тааллуқли бўлган ишларни кўриб чиқишда ёки ўзига алоқадор шахсларга тааллуқли бўлган	11. In order to prevent conflicts of interest, all employees of the enterprise: to gain personal benefit by abusing official position; conceal information or knowingly provide false or misleading information when disclosing information about a conflict of interest; to work on a substitute basis in organizations that are subordinate to each other or controlled by each other, except for cases provided for by law; General Director and his deputies, Chief Engineer, Chief Legal Consultant, directors of directions, heads of (main) department, department, service and bureau and their deputies, heads of structural divisions and subordinate departments and their deputies, chief engineers, department, service, bureau to be the founder (shareholder, participant) of commercial organizations, except for the cases of owning up to ten percent of freely circulating shares of joint-stock companies; to own shares or shares in the authorized fund (authorized capital) of the entity of entrepreneurial activity under the control of the workplace or enterprise where he performs labor (service), as well as to be a member of the governing body of the entities of this entrepreneurial activity, in accordance with the laws of the Republic of Uzbekistan and the decisions and decrees of the President of the Republic of Uzbekistan except when it is provided or this activity is considered as job duties according to the law. In cases where a person who owns shares or shares in the authorized fund (authorized capital) of business entities under the control of the enterprise, or who is a member of the Management bodies of these business entities, holds the position of an employee in this state body or other organization, he shall dispose of these shares or shares within one month in accordance with the procedure established by law. must realize, leave the membership of Management bodies; to participate as a representative in the review of cases related to him or in the review of cases related to him at the workplace where he performs work (service), if he is not a legal representative in accordance with the law; the employee and the persons related to him have no right to participate in the purchase or lease of the property of the enterprise at the workplace where labor (service) is performed.

ишларни кўриб чиқишда вакил сифатида иштирок этишга, агар у қонунчиликка мувофиқ қонуний вакил бўлмаса; меҳнат (хизмат) фаолиятини амалга ошираётган иш жойида корхона мол-мулкани сотиб олишда ёки ижарага олишда ходим ва унга алоқадор шахслар иштирок этишга ҳақли эмас.	
12. Корхона билан меҳнат шартномаси тугатилган ходим икки йил ичида охириги иш жойида ўзи бевосита ёки билвосита назоратни амалга оширган бошқарма, бўлим (хизмат) ёки уларнинг таркибий бўлинмалари томонидан ишга Комплаенс хизматининг ҳулосасига асосан қабул қилинади.	12. An employee whose employment contract with the enterprise has been terminated is accepted for work by the department, department (service) or their structural divisions that he directly or indirectly supervised at the last place of work within two years based on the conclusion of the Compliance Service.
13. Корхона ходими лавозим мажбуриятларининг ёки хизмат ваколатларининг ўзига хос хусусиятини ҳисобга олинган ҳолда, унга нисбатан қонунчиликда белгиланган бошқа чекловлар қўлланилиши мумкин.	13. Taking into account the specific nature of the employee's job duties or service powers, other restrictions established by legislation may be applied to him.
6. Корхонанинг манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солиш соҳасидаги ваколатлари	6. The powers of the enterprise in the field of regulating relations related to conflicts of interest
14. Корхонада манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солиш соҳасида: ходимлар томонидан мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабардор қилиш тизимини ташкил этади; эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларациянинг ва мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги хабарноманинг белгиланган шаклини корхонанинг расмий веб-сайтларига жойлаштиради; манфаатлар тўқнашувига йўл қўйилган ҳолда қабул қилинган қарорларни белгиланган тартибда ўзгартиради ёки бекор қилади; манфаатлар тўқнашувига йўл қўйилган ҳолда тузилган битимларни ўзгартиради ёки бекор қилади ёхуд бундай битимларни ҳақиқий эмас деб топиш тўғрисида белгиланган тартибда судга даъволар билан мурожаат этади; Одоб-ахлоқ комиссияларининг ва комплаенс хизматининг манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солиш бўйича фаолиятини ташкил этади; корхона ва унинг тизимида манфаатлар тўқнашувини олдини олиш бўйича ички идоравий тартибни белгилайди; аниқланган манфаатлар тўқнашуви бўйича хизмат текширувининг ҳолисона ташкил этилишини ва унинг натижалари Одоб-ахлоқ комиссиялари томонидан кўриб чиқилишини таъминлайди; манфаатлар тўқнашувининг олдини олишда ўрнатилган ходимларни рағбатлантириш чораларини кўради;	14. In the field of regulating relations related to conflict of interest in the enterprise: establishes a system for notification of existing conflicts of interest by employees; of the declaration on the possible conflict of interest and posts the prescribed form of notification of existing conflicts of interest on the official websites of the enterprise; changes or cancels the decisions made in accordance with the established procedure due to conflict of interests; amends or cancels agreements concluded with a conflict of interest, or applies to the court with claims to declare such agreements invalid; organizes the activities of ethics commissions and the Compliance Service to regulate relations related to conflicts of interest; determines the internal departmental procedure for preventing conflicts of interest in the enterprise and its system; ensures the impartial organization of the service inspection on the identified conflict of interest and its results are reviewed by the Ethics Commissions; takes measures to encourage employees who set an example in preventing conflicts of interest; takes measures to ensure the compensation of the damage caused to the citizens and the enterprise as a result of the conflict of interests, as well as to restore the trust of the population in the enterprise.

манфаатлар тўқнашуви натижасида фуқароларга, корхонага етказилган зарарнинг ўрни қопланишини таъминлаш, шунингдек аҳолининг корхонага тегишли бўлган ишончини тиклаш чораларини кўради.	
15. Корхона қонунчиликка мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.	15. The enterprise may exercise other powers in accordance with the law.
7. Корхона ва унинг таркибий бўлинмаларида Одоб-ахлоқ комиссиясининг манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солиш соҳасидаги ваколатлари	7. Powers of the Ethics Commission in the field of regulating relations related to conflicts of interest in the enterprise and its structural divisions
16. Корхонанинг барча ходимлари томонидан ушбу Низом талабларига риоя этилиши устидан назорати корхона ва унинг таркибий бўлинмалари томонидан тузилган Одоб-ахлоқ комиссиялари томонидан амалга оширилади.	16. The control over compliance with the requirements of this Regulation by all employees of the enterprise is carried out by the Ethical Commissions formed by the enterprise and its structural divisions.
17. Одоб-ахлоқ комиссияси: корхона ходими томонидан ушбу Низомда белгиланган талабларга риоя этилишини таъминлаш чораларини кўради; манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш юзасидан кўрилатган чораларнинг етарлилиги (тўғрилиги) ҳақидаги масалаларни кўриб чиқади; мавжуд манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ ҳолатлар устидан коллегиял назоратни амалга оширади; ушбу Низомда белгиланган талабларнинг корхона ходимлари томонидан бузилишлари мавжудлиги (мавжуд эмаслиги) тўғрисида хизмат текшируви натижаларига кўра хулоса чиқаради; манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабар қилмаган, била туриб ёлғон ёки нотўғри ахборот тақдим этган ёхуд бундай ахборотни яширган ходимни жавобгарликка тортиш ҳақида корхона раҳбарига таклиф киритади.	17. Ethics Commission: takes measures to ensure compliance with the requirements set forth in this Regulation by the employee of the enterprise; examines the issues of adequacy (correctness) of the measures taken in relation to the regulation of conflict of interests; exercises collegial control over situations related to existing conflicts of interest; makes a conclusion based on the results of the service inspection about the existence (non-existence) of violations of the requirements specified in this Regulation by the employees of the enterprise; submits a proposal to the head of the enterprise to prosecute the employee who did not report the conflict of interest, knowingly provided false or incorrect information or concealed such information.
18. Корхона марказий аппаратининг Одоб-ахлоқ комиссияси манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги тўғрисидаги комплаенс хизматининг таклифларини корхонанинг таркибий бўлинмаларидаги Одоб-ахлоқ комиссиялари томонидан инобатга олинмаган ҳолатларни қайта кўриб чиқади ва хулоса чиқаради.	18. The Ethical Commission of the central office of the enterprise shall re-examine the cases where the proposals of the Compliance Service on the existence of a conflict of interest have not been taken into account by the Ethical Commissions of the structural divisions of the enterprise and make a conclusion.
19. Одоб-ахлоқ комиссияси қонунчиликка мувофиқ бошқа ваколатларни ҳам амалга ошириши мумкин.	19. The Ethics Commission may exercise other powers in accordance with the law.
20. Одоб-ахлоқ комиссияси ўз фаолиятини корхона томонидан унинг вазифалари, ҳуқуқлари ва мажбуриятлари белгиланган Низом асосида ташкил этади.	20. The ethics commission organizes its activity on the basis of the Regulation, which defines its duties, rights and obligations by the enterprise.
8. Комплаенс хизматининг манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солиш соҳасидаги ваколатлари	8. Powers of the Compliance Service in the field of regulating relations related to conflicts of interest
21. Комплаенс хизмати: корхона ходимлари томонидан аниқланган	21. Compliance Service: summarizes the information on the cases of

манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари тўғрисидаги ахборотни умумлаштиради; манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ маълумот, ахборот ва тегишли материалларни сўраб олади ва ўрганади; манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солиш соҳасидаги фаолиятини мувофиқлаштиради; манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солиш соҳасидаги фаолиятини, жумладан жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари асосида ўрганади; мазкур Низом талабларини бузган ходимга нисбатан хизмат текширувини ўтказди; корхона ходимлари ўртасида манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш юзасидан қонунчиликка мувофиқ тушунтириш ишларини амалга оширади; эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияларни, шунингдек мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги хабарномани кўриб чиқади, уларнинг натижаларига кўра Одоб-ахлоқ комиссиясига таклифлар киритади; ходимнинг манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги хабарлари муносабати билан манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги ёки мавжуд эмаслиги тўғрисида ҳулоса беради; аниқланган манфаатлар тўқнашуви ҳолатларини таҳлил қилади ҳамда уларни тартибга солиш бўйича таклифлар ишлаб чиқади; ушбу Низом талабларига риоя этилиши ҳолати тўғрисидаги ҳар йилги ҳисоботларни тайёрлайди ҳамда ҳисоботлар ва тегишли ахборотларни расмий веб-сайтига жойлаштирилишини таъминлайди; манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ ҳолатлар аниқланганда, битимни бекор қилиш, қарорни ҳамда бошқа ҳужжатни ўзгартириш ёки бекор қилиш тўғрисида корхона раҳбариятига таклиф киритади; корхона ходимлари учун манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича услубий тавсияларни эълон қилади; манфаатлар тўқнашуви натижасида ходимлар корхона манфаатларига етказилган зарарнинг ўрни тўлиқ қопланишига эришилиши устидан назоратни амалга оширади; корхона ходимларини тизимли равишда малакасини оширишни, уларда тегишли кўникмаларни шакллантиришга қаратилган ўқитишни ташкил этади.	conflict of interest identified by the employees of the enterprise; requests and investigates information, information and related materials related to conflicts of interest; coordinates activities in the field of regulating relations related to conflicts of interest; examines activities in the field of regulating relations related to conflicts of interest, including on the basis of appeals of individuals and legal entities; conducts a service check against an employee who violates the requirements of this Regulation; carries out explanatory work in accordance with the law regarding the prevention of conflict of interests among the employees of the enterprise; examines declarations of potential conflicts of interest, as well as notification of existing conflicts of interest, makes proposals to the Ethics Commission based on their results; makes a conclusion on the presence or absence of a conflict of interest in connection with the employee's reports of a conflict of interest; analyzes identified conflicts of interest and develops proposals for their regulation; prepares annual reports on the state of compliance with the requirements of this Regulation and ensures that the reports and relevant information are posted on the official website; when situations related to the conflict of interests are identified, makes a proposal to the Management of the enterprise to cancel the transaction, change or cancel the decision and other document; publishes methodological recommendations on the regulation of conflicts of interest for employees of the enterprise; as a result of a conflict of interests, employees control the achievement of full compensation for the damage caused to the company's interests; organizes systematic training of the employees of the enterprise, aimed at forming relevant skills in them.
22. Комплаенс хизмати қонунчиликка мувофиқ бошқа ваколатларга ҳам эга бўлиши мумкин.	22. The Compliance Service may have other powers in accordance with the law.
9. Мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги ахборотни ошкор этиш	9. Disclosure of information about existing conflicts of interest
23. Манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги ахборотни ошкор этиш корхона ходими	23. Disclosure of information on conflict of interest is carried out by the employee of the

томонидан мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабарнома тақдим этиш орқали амалга оширилади.	enterprise by submitting a notice of existing conflict of interest.
24. Корхона ходимида алоқадор шахслар томонидан манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги ахборотни ошкор этиш уларнинг эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияни тақдим этиши орқали амалга оширилади.	24. Disclosure of information on conflict of interest by persons related to the employee of the enterprise is carried out through their submission of a declaration on possible conflict of interest.
10. Мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги хабарномани тақдим этиш тартиби	10. Procedure for submitting a notice of existing conflict of interest
25. Мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги хабарномада қуйидаги маълумотлар кўрсатилиши керак: мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабар бераётган ходимнинг фамилияси, исми, отасининг исми ва лавозими, шунингдек жисмоний шахснинг шахсий идентификация рақами; ходимнинг манфаатлар тўқнашуви юзага келаётган яқин қариндошининг фамилияси, исми, отасининг исми, жисмоний шахснинг шахсий идентификация рақами (мавжуд бўлган тақдирда) ёхуд бошқа тизими ходимида алоқадор шахснинг номи ва солиқ тўловчининг идентификация рақами; мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги ахборот.	25. The following information must be specified in the notification of the existing conflict of interest: the surname, first name, patronymic and position of the employee reporting the existing conflict of interest, as well as the personal identification number of the individual; surname, first name, patronymic, personal identification number of an individual (if any) of a close relative of the employee with whom a conflict of interest arises, or the name of a person related to the employee of another system and the taxpayer's identification number; information on existing conflicts of interest.
26. Мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги хабарнома манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича қўрилган чораларни ўз ичига олиши ёки бошқа бошқарма, бўлинма ходимининг ва (ёки) унинг бевосита раҳбарининг (айрим ҳолларда, унинг ўринбосарининг) ўз қўли билан қўйилган имзоси ёки электрон рақамли имзоси билан тасдиқланиши керак.	26. The notification of the existing conflict of interest must contain the measures taken to regulate the conflict of interest or be confirmed by the handwritten signature or electronic digital signature of the employee of another department, department and (or) his direct Head (in some cases, his deputy).
27. Корхонанинг ходими қуйидаги ҳолларда мавжуд манфаатлар тўқнашуви ўзига маълум бўлиб қолган пайтдан эътиборан бир иш куни ичида мавжуд манфаатлар тўқнашуви ҳақидаги белгиланган шаклдаги (Низомнинг 1-илоvasи) хабарномани тўлдириши ва ўзининг бевосита раҳбарига (ташқилот раҳбарига - юқори турувчи раҳбарга) ёки комплаенс хизматига тақдим этиши шарт, агар: яқин қариндошлари бевосита ходимнинг бўйсунувидаги ишга қабул қилинган бўлса ёки ходимнинг ишига фуқаролик-ҳуқуқий шартнома асосида ўзига алоқадор шахслар жалб этилган бўлса; у ўзига алоқадор шахсларга тааллуқли масалалар бўйича қарорлар қабул қилишда иштирок этаётган бўлса; яқин қариндоши текширув ўтказилаётган объектда (юридик шахсда) текширув йўналиши бўйича масъул мансабдор шахс сифатида ишлаётган бўлса ёки мазкур	27. In the following cases, an employee of the enterprise must fill out a notice of existing conflict of interest in the prescribed form (Appendix 1 of the Regulation) and submit it to his direct Head (the Head of the organization - a senior Head) or to the Compliance Service within one working day from the moment the existing conflict of interest becomes known to him. condition if: if close relatives were hired directly under the employee's command, or if related persons were involved in the employee's work on the basis of a civil-legal contract; if he participates in making decisions on issues related to him; if a close relative works as a responsible official in the field of investigation at the object (legal entity) under investigation, or if this object of investigation (legal entity) is a person related to him; if any other existing conflict of interest becomes known.

текширув объекти (юридик шахс) унга алоқадор шахс бўлса; бошқа ҳар қандай мавжуд манфаатлар тўқнашуви ўзига маълум бўлиб қолса.	
11. Мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги хабарномани кўриб чиқиш тартиби	11. Procedure for Reviewing Notification of Existing Conflict of Interest
28. Корхона раҳбарияти ҳамда комплаенс хизмати бошлиғи манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш учун масъул ҳисобланади.	28. The Management of the enterprise and the head of the Compliance Service are responsible for the regulation of conflicts of interest.
29. Корхонанинг барча таркибий бўлинмасининг раҳбари мавжуд манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича ўз ваколатлари доирасида кўрилган чоралар тўғрисида комплаенс хизматига бир иш куни ичида ахборот тақдим этиши шарт.	29. The head of all structural divisions of the enterprise must provide information to the Compliance Service within one working day about the measures taken within the scope of his authority to regulate existing conflicts of interest.
30. Комплаенс хизмати кўрилган чораларнинг етарлилиги (тўғрилиги) тўғрисидаги масалани кўриб чиқиш учун ахборотни уч иш куни ичида Одоб-ахлоқ комиссиясига тақдим этади.	30. The Compliance Service will submit information to the Ethics Commission within three working days to consider the issue of the adequacy (correctness) of the measures taken.
12. Эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларация	12. Declaration of Potential Conflicts of Interest
31. Эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияда қуйидаги маълумотлар кўрсатилиши керак: корхона ходимининг лавозими ҳамда унинг фамилияси, исми, отасининг исми, шунингдек унинг жисмоний шахснинг шахсий идентификация рақами; корхона ходимини яқин қариндошларининг фамилияси, исми ва отасининг исми, уларнинг жисмоний шахснинг шахсий идентификация рақами (мавжуд бўлган тақдирда), шунингдек иш жойи ва лавозими; корхона ходимини ёки унинг яқин қариндошлари акциядор бўлган давлат корхонасининг расмий номи ва унинг солиқ тўловчининг идентификация рақами; корхона ходимининг яқин қариндоши муассис (иштирокчи), бошқарув органи аъзоси бўлган юридик шахснинг расмий номи, шунингдек унинг солиқ тўловчининг идентификация рақами.	31. The following information should be indicated in the declaration on possible conflict of interest: the position of the employee of the enterprise and his surname, first name, patronymic, as well as his personal identification number of an individual; the last name, first name and patronymic of the close relatives of the employee of the enterprise, their personal identification number of the individual (if available), as well as the place of work and position; the official name of the state enterprise in which the employee or his close relatives are shareholders and his taxpayer identification number; the official name of the legal entity who is the founder (participant), a member of the Management body, a close relative of the employee of the enterprise, as well as his tax payer identification number.
32. Эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларация уни тўлдирган ходимининг ўз қўли билан қўйилган имзоси ёки электрон рақамли имзоси билан тасдиқланган бўлиши керак.	32. The declaration of possible conflict of interest must be confirmed by the handwritten signature or electronic digital signature of the employee who filled it out.
13. Эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияни тақдим этиш тартиби	13. Procedure for submitting a declaration of potential conflict of interest
33. Корхонада меҳнат шартномаси (контракт) асосида ёхуд сайлаб қўйиладиган ёки тайинланадиган лавозимларда меҳнат (хизмат) фаолиятини амалга ошираётган ходимлар эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияни тўлдириши ва ҳар йили 15 январдан кечиктирмай Низомнинг	33. Employees performing labor (service) activities in the enterprise on the basis of a labor contract or in elected or appointed positions must fill out a declaration on possible conflicts of interest and submit a declaration of conflict of interest no later than January 15 of each year. According to Appendix 4, it provides the

4-иловасига асосан комплаенс хизматига тақдим этади. Эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияни йиғиш ва умумлаштириш кадрлар бўлими ва унинг таркибий бўлинмалари томонидан комплаенс хизмати билан ҳамкорликда ташкил этади.	Compliance Service. Collection and summary of the declaration of possible conflicts of interest is organized by the personnel department and its constituent units in cooperation with the Compliance Service.
34. Ишга қабул қилинаётган номзод, шунингдек бошқа ишга ўтказилган ходим эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги белгиланган шаклдаги декларацияни тўлдириши ва тақдим этиши керак.	34. A candidate for employment, as well as a transferred employee, must complete and submit a declaration of potential conflicts of interest in the prescribed form.
35. Комплаенс хизмати: эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги ҳар йилги декларацияни ҳар йили 15 февралгача умумлаштиради ва таҳлил қилади; эҳтимолий манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича чораларнинг етарлилигини (тўғрилигини) таъминлаш учун ҳар йили 1 мартга қадар Одоб-ахлоқ комиссиясига таклиф киритади; Одоб-ахлоқ комиссияси томонидан қабул қилинган ҳулосага асосан эҳтимолий манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш юзасидан чоралар кўриш тўғрисида корхона ходимининг Марказий аппарат ёки таркибий бўлинмадаги раҳбарига таклиф киритади.	35. Compliance service: summarizes and analyzes the annual declaration of potential conflicts of interest by February 15 of each year; submits a proposal to the Ethics Commission by March 1 of each year to ensure the adequacy (correctness) of measures to regulate potential conflicts of interest; On the basis of the conclusion adopted by the ethics commission, he makes a proposal to the head of the central office or structural division of the employee of the enterprise to take measures to regulate the possible conflict of interests.
36. Корхонага номзод ишга қабул қилинаётганда ёхуд ходим бошқа ишга ўтказилаётганда, эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияни тақдим этганидан кейин мазкур Низомнинг 35-бандида назарда тутилган ишларни комплаенс хизмати беш кунлик муддатда амалга оширади.	36. When a candidate is hired for an enterprise or an employee is transferred to another job, after submitting a declaration on a possible conflict of interest, the Compliance Service shall carry out the work provided for in the paragraph 35 of this Regulation within five days.
14. Мавжуд ёки эҳтимолий манфаатлар тўқнашувининг келиб чиқиш факти бўйича декларация тўлдириш	14. Filling out a declaration on the fact of the origin of the existing or possible conflict of interest
37. Мавжуд ёки эҳтимолий манфаатлар тўқнашувининг келиб чиқиши факти бўйича маълумотларни декларация қилиш қуйидаги тартибда амалга оширилади: корхона ходими манфаатлар тўқнашуви келиб чиққанда, у мазкур ҳолат унга маълум бўлган пайтдан бошлаб бир иш куни ичида бу ҳақда комплаенс хизматига мавжуд ёки эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви сифатида тавсифланадиган ҳолатни батафсил баён этган ҳолда Коррупцияга қарши курашиш агентлиги томонидан тасдиқланган намунавий шакл асосида хабар бериши лозим; комплаенс хизмати ходимнинг бевосита раҳбари билан ҳамкорликда манфаатлар тўқнашувини бартараф этиш чораларини кўради ёки манфаатлар тўқнашуви мавжуд эмаслиги ҳақида ҳулоса қилиниб, корхона Бош директори ёки унинг ўринбосарларига, Бош	37. Declaration of information on the fact of the origin of an existing or possible conflict of interest is carried out in the following order: when a conflict of interest arises, an employee of the enterprise must report it to the Compliance Service within one working day from the moment this situation becomes known to him, detailing the situation described as an existing or possible conflict of interest based on a model form approved by the Anti-Corruption Agency; the Compliance Service, in cooperation with the employee's immediate supervisor, takes measures to eliminate the conflict of interest, or it is concluded that there is no conflict of interest, and relevant information is entered in writing to the General Director of the enterprise or his deputies, the Chief Engineer, the head of the structural division.

муҳандисга, таркибий бўлинма раҳбарига ёзма шаклда тегишли маълумот киритилади.	
---	--

15. Корхона ходимига алоқадор шахслар томонидан тақдим этиладиган эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларация	15. Declaration of possible conflict of interest provided by related parties to the employee of the enterprise
38. Корхона ходимига алоқадор шахслар томонидан тақдим этиладиган эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияда қуйидаги маълумотлар кўрсатилиши керак: корхона ходимига алоқадор шахс ҳисобланган жисмоний шахснинг фамилияси, исми, отасининг исми, шахсий идентификация рақами ёхуд юридик шахснинг номи ва солиқ тўловчининг идентификация рақами; корхона ходимининг фамилияси, исми ва отасининг исми, лавозими; корхона ходимининг яқин қариндошлари тўғрисидаги маълумотлар; юридик шахснинг корхона ходимига алоқадорлиги тўғрисидаги маълумотлар.	38. The following information should be indicated in the declaration on the possible conflict of interest submitted by the related parties to the employee of the enterprise: surname, first name, patronymic, personal identification number or name of a legal entity and tax payer's identification number of an individual who is a related person to an employee of the enterprise; surname, name and patronymic of the employee of the enterprise, position; information about close relatives of the employee of the enterprise; information on the relationship of a legal entity to an employee of the enterprise.
39. Эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларация уни тўлдирган жисмоний шахснинг ёки юридик шахс вакилининг (ишончли шахсининг) ўз қўли билан қўйилган имзоси ёки электрон рақамли имзоси билан тасдиқланган бўлиши керак.	39. The declaration of possible conflict of interest must be confirmed by the handwritten signature or electronic digital signature of the natural person or representative (trustee) of the legal entity who filled it out.
16. Манфаатлар тўқнашувини аниқлаш	16. Identification of conflict of interest
40. Манфаатлар тўқнашувини аниқлаш қуйидаги манбалардан олинган маълумотларни ўрганиш орқали амалга оширилади: корхона ходими томонидан тақдим этилган хабарнома ва декларацияда; давлат харидлари жараёнида олинган таклифлардан, харид комиссияси мажлисларининг баённомаларидан, тузилган шартномалардан, жисмоний ва юридик шахсларнинг ходимнинг фаолиятидаги мавжуд манфаатлар тўқнашуви ёки эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги мурожаатларидан ёки хабарларидан; тижорат ташкилотларининг аффилиланган шахслари ва якуний наф олувчилари (бенефициарлари) рўйхатларидан; Ўзбекистон Республикаси Ягона интерактив давлат хизматлари порталининг тадбиркорлик субъектларини рўйхатдан ўтказиш модулидан; “ФХДЁ Ягона электрон архиви” ахборот тизимидан; “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро аппарат-дастурий мажмуидан; Қимматли қоғозлар марказий депозитарийсидан; Коррупцияга қарши курашиш агентлиги томонидан ўтказилган ўрганиш натижалари	40. Identification of conflicts of interest is carried out by studying information from the following sources: in the notice and declaration submitted by the employee of the enterprise; from proposals received in the process of public procurement, minutes of meetings of the procurement commission, concluded contracts, appeals or messages of individuals and legal entities about existing conflicts of interests or possible conflicts of interests in the employee's activity; from the lists of affiliates and final beneficiaries (beneficiaries) of commercial organizations; From the business entity registration module of the Unified interactive state services portal of the Republic of Uzbekistan; From the information system "FHDYo (Registration of civil status documents) Single electronic archive"; From the interdepartmental hardware and software complex "Uniform National Labor System"; From the Central Securities Depository; From a submission made on the results of a study conducted by the Anti-Corruption Agency.

бўйича киритилган тақдимномадан.	
41. Корхона ходимининг оммавий ахборот воситаларига, шу жумладан ижтимоий тармоқларига жойлаштирилган мавжуд манфаатлар тўқнашуви ёки эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари улар тўғрисидаги маълумотларни тўплаш ва ўрганиш орқали аниқланади.	41. Situations of existing conflict of interest or potential conflict of interest posted by the enterprise employee in mass media, including social networks, are determined by collecting and studying information about them.
42. Ушбу назарда тutilган маълумотларни ўрганиш комплаенс хизмати томонидан амалга оширилади.	42. This implied data review is carried out by the Compliance Service.
17. Манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича кўрилган чораларни кўриб чиқиш ва текшириш ҳамда манфаатлар тўқнашувига оид ҳолларга нисбатан кўриладиган чоралар	17. Review and verification of measures taken to regulate conflicts of interest and measures to be taken in relation to cases of conflicts of interest
43. Манфаатлар тўқнашуви ҳолатларини тартибга солиш учун уларнинг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда қуйидаги чоралардан бири кўрилиши керак: ўзига нисбатан манфаатлар тўқнашуви юзага келган раҳбарнинг бевосита бўйсунувидаги ходимини манфаатлар тўқнашуви юзага келмайдиган бошқа раҳбарнинг бўйсунувига ўтказиш; корхона ходимини манфаатлар тўқнашуви юзага келиши мумкин бўлган коллегиал орган таркибидан ихтиёрий равишда ўзини ўзи рад этиши орқали ёки мажбуран четлаштириш; корхона ходимининг лавозим мажбуриятлари ёки хизмат ваколатлари доирасини қайта кўриб чиқиш; корхона ходимининг манфаатлар тўқнашувига олиб келиши мумкин бўлган ахборотдан ва ҳужжатлардан фойдаланишига чекловлар белгилаш; корхона ходимининг яқка тартибда қарорлар қабул қилишга доир ваколатларини қонунчиликка мувофиқ амалга ошириши устидан коллегиал назоратни таъминлаш; корхона ходимига ўзидаги шахсий манфаатдорликни қонунчиликка мувофиқ бартараф этиши тўғрисида таклифлар тақдим этиш; ходим томонидан ўзи меҳнат (хизмат) фаолиятини амалга ошираётган корхонани манфаатларига зид бўлган шахсий манфаатдорлигидан воз кечиши; корхона ходимининг шахсий манфаатдорлигини бартараф этиш чораларини кўриш мумкин бўлмаган тақдирда, ходимнинг розилиги асосида уни аввалги лавозимига тенг бошқа лавозимга ўтказиш ёки меҳнат шартномасини (контрактни) умумий асосларда бекор қилиш.	43. In order to regulate situations of conflict of interest, one of the following measures should be taken, taking into account their specific characteristics: transferring an employee directly subordinated to a leader with a conflict of interest to another leader who does not have a conflict of interest; removal of an employee of the enterprise from the composition of the collegial body, where a conflict of interest may arise, through voluntary self-rejection or by force; revision of the scope of job duties or service powers of an employee of the enterprise; setting restrictions on the use of information and documents that may lead to a conflict of interest by an employee of the enterprise; to ensure collegial control over the exercise of individual decision-making powers by an employee of the enterprise in accordance with the law; providing proposals to the employee of the enterprise to eliminate his personal interest in accordance with the law; relinquishment by the employee of his personal interest, which is contrary to the interests of the company where he performs labor (service) activities; if it is not possible to take measures to eliminate the personal interest of the employee of the enterprise, based on the consent of the employee, transfer him to another position equal to his previous position or cancel the employment contract on general grounds.
44. Манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича чоралар ходимнинг розилиги билан кўрилиши керак.	44. Measures to regulate conflicts of interest must be taken with the employee's consent.
45. Корхона томонидан манфаатлар	45. When taking measures to regulate conflicts of

тўқнашувини тартибга солишга доир чораларни кўриш чоғида бирор-бир шахсларга, гуруҳларга ёки ташкилотларга афзаллик, устунлик беришга ёхуд давлат органларининг ёки бошқа ташкилотларнинг ходимларини, шунингдек фуқароларни камситишга йўл қўйилмайди.	interest, the enterprise shall not give preference to any persons, groups or organizations, or discriminate against employees of state bodies or other organizations, as well as citizens.
46. Корхона ўз ходими билан ўзаро келишувга кўра, манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш юзасидан қонунчиликда тақиқланмаган бошқа чораларни ҳам кўриши мумкин.	46. By mutual agreement with its employee, the enterprise may take other measures not prohibited by the legislation regarding the regulation of conflict of interests.
18. Манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ ҳужжатларнинг махфийлигини таъминлаш	18. Ensuring the confidentiality of documents related to conflicts of interest
47. Манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш ва аниқлашда иштирок этадиган ходимларга ишониб топширилган ёхуд уларга касбий, хизмат ёки меҳнат мажбуриятларини бажариши муносабати билан маълум бўлиб қолган шахсларнинг шахсга доир маълумотларини ошкор этишга йўл қўйилмайди.	47. It is not allowed to disclose the personal information of the persons who are entrusted to the employees participating in the regulation and identification of conflicts of interest or become known to them in connection with the performance of their professional, service or labor obligations.
48. Корхона ходимининг фаолиятидаги манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш чоғида шахсга доир маълумотларни муҳофаза қилиш шахсга доир маълумотлар тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ амалга оширилади.	48. When regulating conflict of interests in the activity of an employee of the enterprise, the protection of personal data is carried out in accordance with the legislation on personal data.
19. Жисмоний ва юридик шахсларнинг манфаатлар тўқнашуви ҳолатлари тўғрисидаги мурожаатлари ва хабарларини кўриб чиқиш	19. Review of appeals and messages of individuals and legal entities about situations of conflict of interest
49. Жисмоний ва юридик шахсларнинг ходимдаги мавжуд ёки эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисида корхонага келиб тушган ҳар бир мурожаати ёки хабари қонунчиликда белгиланган тартибда ва муддатларда кўриб чиқилади ҳамда текширилади.	49. Every appeal or message received by the enterprise about the existing or potential conflict of interests of the individual and legal entities shall be considered and checked in accordance with the procedure and within the time limits established by the legislation.
50. Текшириш давомида аниқланган манфаатлар тўқнашувига йўл қўйилганлиги билан боғлиқ ҳоллар тўғрисидаги маълумотлар Одоб-ахлоқ комиссияси томонидан комплаенс хизматида тақдим этганидан кейин ўн иш куни ичида кўриб чиқилади.	50. Information on the cases of conflict of interest identified during the investigation will be reviewed by the Ethics Commission within ten working days after it has been submitted to the Compliance Service.
51. Одоб-ахлоқ комиссияси корхона ёки таркибий бўлинмалари раҳбарларига манфаатлар тўқнашувини бартараф этиш бўйича чораларни кўриш ёхуд ходимни тегишли жавобгарликка тортиш тўғрисида таклиф киритади.	51. The ethics commission makes a proposal to the heads of the enterprise or structural divisions to take measures to eliminate the conflict of interests or to hold the employee to appropriate responsibility.
20. Манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги ахборотнинг ҳисобини юритиш	20. Keeping records of information on conflicts of interest
52. Корхонада манфаатлар тўқнашувини ҳисобга олиш реестри комплаенс хизмати ва кадрлар бўлими билан ҳамкорликда юритилади.	52. The Enterprise's register of conflicts of interest is maintained in cooperation with the Compliance Service and the personnel department.
53. Мавжуд ёки эҳтимолий манфаатлар тўқнашувлари Манфаатлар тўқнашувини ҳисобга олиш реестрига қуйидаги асосларга	53. Existing or potential conflicts of interest are included in the Register of Conflicts of Interest on the following grounds:

кўра киритилади: корхонага ишга қабул қилишда номзод томонидан тақдим этилган декларация асосида мавжуд манфаатлар тўқнашуви аниқланганда; мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисида хабарнома тақдим этилганда; эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисида декларация тақдим этилганда; расмий электрон маълумотлар базалари орқали корхона ходимида манфаатлар тўқнашуви аниқланганда; келиб тушган мурожаатга ёки хабарга асосан корхона ходимида манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги тасдиқланганда; қонунчиликда белгиланган тартибда ўтказиладиган хизмат ҳамда бошқа турдаги текширувлар натижасида ходимда манфаатлар тўқнашуви аниқланганда.	when an existing conflict of interest is identified based on the declaration submitted by the candidate for employment at the enterprise; when a notification of an existing conflict of interest is provided; when a declaration of a possible conflict of interest is submitted; when a conflict of interest is detected in an employee of the enterprise through official electronic databases; when it is confirmed that an employee of the enterprise has a conflict of interest based on the received application or message; when a conflict of interest is revealed in the employee as a result of the service and other types of inspections carried out in accordance with the law.
54. Манфаатлар тўқнашувини ҳисобга олиш реестрига Низомнинг 56-бандида кўрсатилган асослардан ташқари қуйидаги маълумотлар киритилади: мавжуд ёки эҳтимолий манфаатлар тўқнашувларини тартибга солиш юзасидан кўрилган чоралар тўғрисидаги маълумотлар; манфаатлар тўқнашувини ошкор этиш чоғида била туриб ёлғон ёки нотўғри ахборотни тақдим этган ёхуд бундай ахборотни яширган ходимга нисбатан кўрилган таъсир чоралари тўғрисидаги маълумотлар.	54. In addition to the grounds specified in point 56 of the Regulation, the following information shall be entered into the register of accounting for conflicts of interest: information on measures taken to regulate existing or potential conflicts of interest; information on measures taken against an employee who knowingly provided false or incorrect information or concealed such information when disclosing a conflict of interest.
55. Комплаенс хизмати аниқланган манфаатлар тўқнашуви ҳолларининг ҳисоби ўз вақтида ва тўлиқ юритилиши учун жавобгардир.	55. The Compliance Service is responsible for timely and complete accounting of identified conflicts of interest.
21. Манфаатлар тўқнашуви ҳолатларини тартибга солиш учун кўрилган чораларни кўриб чиқиш	21. Review of measures taken to regulate situations of conflict of interest
56. Корхонанинг Одоб-ахлоқ комиссияси томонидан мавжуд ёки эҳтимолий манфаатлар тўқнашувлари тўғрисида ҳар ярим йилда таҳлил қилган ҳолда хулоса қабул қилади ҳамда уларни тартибга солиш бўйича кўрилган чораларнинг етарлилигини (тўғрилигини) кўриб чиқади.	56. The Ethical Commission of the enterprise adopts a conclusion about the existing or possible conflicts of interest after analysis every six months and considers the adequacy (correctness) of the measures taken to regulate them.
57. Корхонанинг Одоб-ахлоқ комиссияси аниқланган манфаатлар тўқнашуви ҳолларини комплаенс хизмати билан биргаликда таҳлил қилади ва ходимлари ўртасида тушунтириш ишларини олиб боради.	57. The Ethical Commission of the enterprise analyzes the identified conflict of interest cases together with the Compliance Service and conducts explanatory work among its employees.
22. Манфаатлар тўқнашувига йўл қўйилган ҳолатларда қарорлар қабул қилиш ёки битимлар тузиш	22. Making decisions or entering into agreements in cases of conflict of interest
58. Манфаатлар тўқнашувига йўл қўйилган ҳолда қабул қилинган қарорлар ёки тузилган битимлар суд тартибида ҳақиқий эмас деб топилади.	58. Decisions made or agreements concluded with a conflict of interest are considered invalid in court.
59. Манфаатлар тўқнашувига йўл қўйилган	59. In the event that a decision made or an

холда қабул қилинган қарор ёки тузилган битим ҳақиқий эмас деб топилган тақдирда, ушбу қарор қабул қилинганлиги ёки битим тузилганлиги натижасида олинган фойда битим бўйича олинган ҳамма нарсани қайтариб бериш тўғрисида талаб қўйилмаган холда, суд тартибида корхона ёки қонунчиликка мувофиқ давлат даромадига ўтказилади. Бунда ҳақиқий эмас деб топилган бундай битимнинг ижроси билан боғлиқ харажатларнинг ўрни манфаатлар тўқнашувига йўл қўйган шахснинг ҳисобидан қопланади.	agreement made due to a conflict of interest is found to be invalid, the profit received as a result of this decision or agreement is transferred to the state income of the enterprise or the state in accordance with the law, without requiring the return of everything received under the agreement. . In this case, the expenses related to the execution of such an invalid transaction shall be reimbursed from the account of the person who caused the conflict of interest.
60. Манфаатлар тўқнашувига йўл қўйилган холда қабул қилинган қарор ёки тузилган битим ҳақиқий эмас деб топилганлиги натижасида жисмоний ёки юридик шахсларга, шу жумладан корхонага етказилган зарар корхонани айбдор ходимларидан регресс тартибида ундириб олиниши мумкин.	60. Damage caused to individuals or legal entities, including the enterprise, as a result of the invalidity of the decision made or the concluded agreement, which allowed a conflict of interest, can be recovered from the guilty employees of the enterprise in a recourse procedure.
23. Корхонанинг манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича қабул қилинган қарорлари устидан шикоят қилиш	23. To appeal against the decisions made by the enterprise regarding the regulation of conflicts of interest
61. Корхона ходими манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш юзасидан корхона томонидан қабул қилинган қарорлар устидан бўйсунув тартибида юқори турувчи ташкилотга, Коррупцияга қарши курашиш агентлигига ёки судга шикоят қилишга ҳақли.	61. An employee of an enterprise has the right to appeal to a superior organization, an anti-corruption agency, or a court on the decisions made by the enterprise regarding the regulation of conflicts of interest.
24. Низоларни ҳал этиш ҳамда манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги қонунчиликни бузганлик учун жавобгарлик	24. Liability for Violations of Dispute Resolution and Conflict of Interest Laws
62. Корхонани фаолиятидаги манфаатлар тўқнашуви билан боғлиқ муносабатларни тартибга солиш соҳасида юзага келадиган низолар қонунчиликда белгиланган тартибда ҳал этилади. Манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги қонунчиликни бузганликда айбдор шахслар белгиланган тартибда жавобгар бўлади.	62. Disputes arising in the field of regulating relations related to the conflict of interests in the activity of the enterprise shall be resolved in accordance with the procedure established by law. Persons guilty of violating the conflict of interest legislation shall be held accountable in accordance with the established procedure.

_____ га

(бевосита раҳбарнинг лавозими ва Ф.И.О.)

_____ дан

(ходимнинг лавозими ва Ф.И.О.)

Мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги**ХАБАРНОМА**

Мен ушбу хабарномада ўзим ва менга алоқадор шахсларнинг мавжуд манфаатлар тўқнашувига оид қуйидаги маълумотлар тўғрисида хабар бераман:

1. Ходимга оид маълумотлар

1.	Идентификация ID-картаси ёки биометрик паспорт маълумотлари (серияси, рақами, берилган санаси)	
2.	Жисмоний шахснинг шахсий идентификация рақами (ЖШШИР) (мавжуд бўлган тақдирда)	

2. Алоқадор шахсларга оид маълумотлар*

Ходимнинг яқин қариндошига оид маълумотлар		
1.	Фамилия, исми, отасининг исми	
2.	Идентификация ID-картаси ёки биометрик паспорт маълумотлари (серияси, рақами, берилган санаси)	
3.	Жисмоний шахснинг шахсий идентификация рақами (ЖШШИР) (мавжуд бўлган тақдирда)	
Ходим қайси юридик шахснинг устав фонди (устав капитали) акцияларига ёки улушларига эгалик қилса ёхуд унда бошқарув органининг раҳбари ёки аъзоси бўлса, ўша юридик шахсга оид маълумотлар		
1.	Юридик шахснинг номи	
2.	Солиқ тўловчининг идентификация рақами (СТИР)	
Ходимнинг яқин қариндоши қайси юридик шахснинг устав фонди (устав капитали) акцияларига ёки улушларига эгалик қилса ёхуд унда бошқарув органининг раҳбари ёки аъзоси бўлса, ўша юридик шахсга оид маълумотлар		
1.	Юридик шахснинг номи	
2.	Солиқ тўловчининг идентификация рақами (СТИР)	

* Ходим унга алоқадор шахсларнинг (ходимнинг яқин қариндошлари ёки ходимнинг яқин қариндошлари устав фонди (устав капитали) акцияларига ёки улушларига эгалик қиладиган ёхуд бошқарув органи раҳбари ёки аъзоси бўлган юридик шахс) идентификация ID-картаси

(биометрик паспорти), ЖШШИР, СТИР бўйича маълумотларни олиш имкониятига эга бўлмаса, у томонидан тегишли позицияларда «маълумотга эга эмасман» деб изоҳ кўрсатилиши мумкин.

3. Мавжуд манфаатлар тўқнашуви бўйича маълумот

1.	Мавжуд манфаатлар тўқнашуви тўғрисида маълумот	
----	--	--

Ходимнинг лавозими

*Шахсий имзо ёки электрон
рақамли имзоси*

(Ходимнинг Ф.И.О.)

Тўлдирилган сана

20__ йил «__» _____

Ходимнинг бевосита раҳбари

Мавжуд манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича кўрилган чора:

Ходимнинг бевосита
раҳбарининг лавозими

*Шахсий имзо ёки электрон
рақамли имзоси*

(Ходимнинг Ф.И.О.)

Тўлдирилган сана

20__ йил «__» _____

Мавжуд манфаатлар тўқнашуви аниқланган ҳолатлар Манфаатлар тўқнашувини ҳисобга олиш реестрида рўйхатга олинган санаси ва тартиб рақами: 20__ йил «__» «_____»; _____-сон.

_____to
(position of immediate executive manager and Full name)

_____from
(employee's position and Full name)

NOTICE of existing conflict of interest

In this notice, I disclose the following information regarding the existing conflicts of interest of myself
and the persons related to me:

1. Employee Information

1.	Identification ID card or biometric passport data (series, number, date of issue)	
2.	Personal identification number of an individual (PIN) (if available)	

2. Related Person Information

Information about the close relative of the employee		
1.	Full name	
2.	Identification ID card or biometric passport data (series, number, date of issue)	
3.	Personal identification number of an individual (PIN) (if available)	
Information about legal entity If the employee owns the shares or shares of the authorized fund (authorized capital) of the legal entity, or is the head or member of the management body.		
1.	Name of the legal entity	
2.	Taxpayer Identification Number (TIN)	
Information about legal entity If a close relative of the employee owns the shares or shares of the authorized fund (authorized capital) of the legal entity, or is the head or member of the management body.		
1.	Name of the legal entity	
2.	Taxpayer Identification Number (TIN)	

* If the employee has not got the opportunity to receive information on the identification ID card (biometric passport), PIN, TIN of the persons related to him (close relatives of the employee or close relatives of the employee who owns shares or shares of the authorized fund (authorized capital) or a legal entity that is the head or member of the management body) otherwise, he may comment "I do not have information" in the relevant positions.

3. Information on existing conflicts of interest

1.	Information on existing conflicts of interest	
----	---	--

Position of the employee

Personal signature or digital signature

(Employee's Full name)

Date filled

20 _____ “ _____ ” _____

The employee's immediate executive manager

Action taken to regulate existing conflicts of interest: _____

The position of the employee's immediate executive manager

Personal signature or digital signature

(Employee's Full name)

Date filled

20 _____ “ _____ ” _____

The date and order number of the cases in which the existing conflict of interest was identified in the Register of Conflict of Interest:

20__ “ ____ ” “ _____ ” registration number _____ -№.

Ходимнинг эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияси

Мен, _____
ушбу

(фамилияси, исми, отасининг исми ва унинг лавозими)

(йиллик/ишга қабул қилинаётганда/бошқа ишга ўтказилаётганда)

тўлдираётган декларацияда ўзим ва менга алоқадор шахсларнинг эҳтимолий манфаатлар тўқнашувига оид қуйидаги маълумотларни ошкор қиламан:

1. Ходимга оид маълумотлар

1.	Идентификация ID-картаси ёки биометрик паспорт маълумотлари (серияси, рақами, берилган санаси)	
2.	Жисмоний шахснинг шахсий идентификация рақами (ЖШШИР) (мавжуд бўлган тақдирда)	

2. Алоқадор шахсга оид маълумотлар*

Ходимнинг яқин қариндошига оид маълумотлар		
1.	Фамилия, исми, отасининг исми	
2.	Идентификация ID-картаси ёки биометрик паспорт маълумотлари (серияси, рақами, берилган санаси)	
3.	Жисмоний шахснинг шахсий идентификация рақами (ЖШШИР) (мавжуд бўлган тақдирда)	
Ходим қайси юридик шахснинг устав фонди (устав капитали) акцияларига ёки улушларига эгалик қилса ёхуд унда бошқарув органининг раҳбари ёки аъзоси бўлса, ўша юридик шахсга оид маълумотлар		
1.	Юридик шахснинг номи	
2.	Солиқ тўловчининг идентификация рақами (СТИР)	
Ходимнинг яқин қариндоши қайси юридик шахснинг устав фонди (устав капитали) акцияларига ёки улушларига эгалик қилса ёхуд унда бошқарув органининг раҳбари ёки аъзоси бўлса, ўша юридик шахсга оид маълумотлар		
1.	Юридик шахснинг номи	
2.	Солиқ тўловчининг идентификация рақами (СТИР)	

* Ходим унга алоқадор шахсларнинг (ходимнинг яқин қариндошлари ёки ходимнинг яқин қариндошлари устав фонди (устав капитали) акцияларига ёки улушларига эгалик қиладиган ёхуд бошқарув органи раҳбари ёки аъзоси бўлган юридик шахс) идентификация ID-картаси

(биометрик паспорти), ЖШШИР, СТИР бўйича маълумотларни олиш имкониятига эга бўлмаса, у томонидан тегишли позицияларда «маълумотга эга эмасман» деб изоҳ кўрсатилиши мумкин.

3. Эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги маълумот

4. Эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияда кўрсатилиши керак бўлган маълумотлардан ташқари қўшимча маълумотлар (агар мавжуд бўлса)

(ходим томонидан манфаатлар тўқнашуви вазияти сифатида баҳоланадиган бошқа ҳолатлар кўрсатилади)

Ходимнинг лавозими

*Шахсий имзо ёки электрон
рақамли имзоси*

(Ходимнинг Ф.И.О.)

Тўлдирилган сана

20__ йил «__» _____

Эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви аниқланган ҳолатлар Манфаатлар тўқнашувини ҳисобга олиш реестрида рўйхатга олинган санаси ва рақами: 20__ йил «__» «_____»; реестр рақами _____-сон.

Employee declaration of potential conflict of interest

I'm, _____
this

(Full name and his position)

(per annum/on recruitment/on transfer)

Filling out the declaration I disclose the following information regarding possible conflicts of interest of myself and persons related to me:

1. Employee Information

1.	Identification ID card or biometric passport data (series, number, date of issue)	
2.	Personal identification number of an individual (PIN) (if available)	

2.Related Person Information

Information about the close relative of the employee		
1.	Full name	
2.	Identification ID card or biometric passport data (series, number, date of issue)	
3.	Personal identification number of an individual (PIN) (if available)	
Information about legal entity If the employee owns the shares or shares of the authorized fund (authorized capital) of the legal entity, or is the head or member of the management body.		
1.	Name of the legal entity	
2.	Taxpayer Identification Number (TIN)	
Information about legal entity If a close relative of the employee owns the shares or shares of the authorized fund (authorized capital) of the legal entity, or is the head or member of the management body.		
1.	Name of the legal entity	
2.	Taxpayer Identification Number (TIN)	

* If the employee has not got the opportunity to receive information on the identification ID card (biometric passport), PIN, TIN of the persons related to him (close relatives of the employee or close relatives of the employee who owns shares or shares of the authorized fund (authorized capital) or a legal entity that is the head or member of the management body) otherwise, he may comment "I do not have information" in the relevant positions.

3.Information on potential conflicts of interest

4. Additional information (if any) other than the information required to be provided in the declaration of potential conflict of interest

(other situations are indicated that are assessed by the employee as a conflict of interest situation)

Position of the employee

*Personal signature or digital
signature*

(Employee's Full name)

Date filled

20__ “__” ____

Cases where a possible conflict of interest has been identified Date and number registered in the Register of Conflict of Interest:

20__ “__” “_____” registration number ____-№.

Алоқадор шахсларнинг эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви тўғрисидаги декларацияси

Мен _____, ушбу декларацияда алоқадор шахс

(фамилияси, исми ва шарифи)

сифатида ўзим ва ходим (ишга кираётган номзоднинг) эҳтимолий манфаатлар тўқнашувига оид қуйидаги маълумотларни маълум қиламан:

1.	Ходимга алоқадор жисмоний шахснинг шахсий идентификация рақами (ЖШШИР)	
3.	Ходимга алоқадор юридик шахснинг номи	
4.	Ходимга алоқадор солиқ тўловчининг идентификация рақами (СТИР)	
5.	Ходимнинг Ф.И.О. ва лавозими	
6.	Жисмоний шахснинг ходим билан қариндошлиги тўғрисидаги маълумотлар (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғиллар, қизлар, эр-хотинлар, шунингдек эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва фарзандлари)	
7.	Юридик шахснинг ходим билан алоқадорлиги тўғрисидаги маълумотлар (ходим ва унинг яқин қариндошлари қайси юридик шахснинг устав фонди (устав капитали) акцияларига ёки улушларига эгалик қилса ёхуд унда бошқарув органининг раҳбари ёки аъзоси бўлса, ўша юридик шахс)	

(Ф.И.О.)

Алоқадор шахс

Шахсий имзо ёки электрон
рақамли имзоси

Тўлдирилган сана

20__ йил «__» _____

Эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви аниқланган ҳолатлар Манфаатлар тўқнашувини ҳисобга олиш реестрида рўйхатга олинган санаси ва рақами: 20__ йил «__» «_____»; реестр рақами _____-сон.

Declaration of potential conflicts of interest by related persons

I'm _____, in this declaration related person

(Full name)

I hereby disclose the following information regarding possible conflicts of interest between myself and the employee (applicant):

1.	Personal identification number of an individual related to the employee (PIN)	
3.	Name of the legal entity related to the employee	
4.	Employee Taxpayer Identification Number (TIN)	
5.	Full name and position of the employee	
6.	Information on the relationship of an individual with an employee <i>(parents, brothers, sisters, sons, daughters, spouses, as well as parents, brothers, sisters and children of spouses)</i>	
7.	Information about the relationship of the legal entity with the employee <i>(if the employee and his close relatives own the shares or shares of the authorized fund (authorized capital) of the legal entity, or if he is the head or member of the management body, than that legal entity)</i>	

Personal signature or digital
signature

(Full name)

Date filled

Related person

20__ “__” ____

Cases where a possible conflict of interest has been identified Date and number registered in the Register of Conflict of Interest:

20__ “__” “_____” register number ____ - №.

Манфаатлар тўқнашувини ҳисобга олиш реестри

T/p	Маълумот олинган сана	Мавжуд ёки эҳтимолий манфаатлар тўқнашуви ҳолатларини реестрга киритган ходимнинг Ф.И.О.	Ходим фаолият юритаётган таркибий бўлинманинг номи ва унинг лавозими	Манфаатлар тўқнашувига оид қисқача маълумот	Манфаатлар тўқнашувининг тури (мавжуд ёки эҳтимолий)	Манфаатлар тўқнашувини тартибга солиш бўйича кўрилган чоралар	Комплаенс хизмати томонидан қабул қилинган хулоса рақами ва санаси, Одоб-ахлоқ комиссияси йиғилиш баённомаси рақами ва санаси	Кўрилган чораларнинг амалга оширилиши устидан назорат қилиш бўйича масъул шахс	Комплаенс хизмати ходимининг ўз қўли билан қўйилган имзоси ёки электрон рақамли имзоси ва сана
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.									
2.									
...									

Conflict of interest accounting register

№	The date the information received	Full name of the employee who entered the register of existing or potential conflicts of interest	The name of the structural division in which the employee works and his position	Short summary of Conflict of Interest	Type of conflict of interest (existing or potential)	Measures taken to regulate conflicts of interest	The number and date of the conclusion made by the Compliance Service, the number and date of the minutes of the Ethics Commission meeting	The person responsible for monitoring the implementation of the measures taken	Handwritten or digital signature of the Compliance Service employee and date
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.									
2.									
...									