

Антикоррупционная политика

АО «Навоийский горно-металлургический комбинат»

Глава 1. Основные правила

1. Настоящая Политика предусматривает Политику честности в акционерном обществе «Навоийский горно-металлургический комбинат» (далее – Общество), то есть соблюдать высокие стандарты поведения в целях формирования культуры противодействия коррупции в Обществе в целом, а также представляет позицию по предотвращению совершения коррупционных действий работниками Общества при исполнении служебных обязанностей.

2. Настоящая Политика соответствует требованиям Закона Республики Узбекистан «О противодействии коррупции», Указам Президента Республики Узбекистан УП-5729 от 27 мая 2019 года «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы противодействия коррупции в Республике Узбекистан», УП-6013 от 29 июня 2020 года «О дополнительных мерах по совершенствованию системы противодействия коррупции в Республике Узбекистан», УП-6247 от 16 июня 2021 года «О дополнительных мерах по обеспечению открытости деятельности государственных органов и организаций, а также эффективной реализации общественного контроля», УП-6257 от 07 июля 2021 года «О мерах по созданию среды нетерпимого отношения к коррупции, кардинальному сокращению коррупционных факторов в государственном и общественном управлении, а также широкому вовлечению общественности в этот процесс», Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан №62 от 02 марта 2016 года «Об утверждении типовых правил этического поведения работников органов государственного управления и органов исполнительной власти на местах» согласно рекомендации международных организаций в сфере противодействия коррупции и опыт развитых стран, в том числе ISO 37001:2016 международного стандарта «Системы менеджмента противодействия коррупции - требования и рекомендации по их применению».

3. Общество принимает Политику, исходя из специфики своей деятельности, разрабатывает и реализует собственные механизмы противодействия коррупции исходя из специфических и коррупционных рисков и имеющихся ресурсов.

4. Основными задачами борьбы с коррупцией в Обществе являются:

- понимание и соблюдение требования законодательство Республики Узбекистан, а также внутренних антикоррупционных документов работниками Общества;

- снижение риска коррупции в Обществе и искоренение коррупции;
- реализация мер по предотвращению коррупции во всех сферах деятельности Общества;
- повышение уровня правосознания и правовой культуры работников в деятельности Общества, формирование в Обществе нетерпимого отношения к коррупции;
- обеспечение прозрачности и соблюдения норм поведения работников Общества;
- своевременное выявление фактов коррупции, их устранение, их последствия, устранение их причин и условий, обеспечение принципа неотвратимости ответственности за коррупцию;
- искоренить существующую коррупцию в Обществе.

5. Требования настоящей Политики в равной степени распространяются на всех работников Общества, независимо от их должности и функций.

6. Любое лицо, поступающее на работу в Общество, обязано ознакомиться с настоящей Политикой, подписав ее, и соблюдать ее положения.

7. Ниже приведены основные понятия и термины для использования целей настоящей Политики:

связанные лица - лица, участвующие в уставном капитале коммерческих организаций с работником Общества, за исключением того, что их доли составляют менее пяти процентов акций акционерных обществ, находящихся в публичном обращении на Республиканской фондовой бирже

государственные органы и учреждения - органы государственной власти, органы управления, органы самоуправления граждан, в том числе министерства, службы, агентства, центры и иные ведомства и их структурные (территориальные) подразделения;

признаки гостеприимства в деловой деятельности - расходы, связанные с установлением партнерских отношений с третьими лицами и/или поддержкой третьих лиц, направленных на повышение лояльности работников Общества, в интересах работников Общества, в том числе расходы на питание третьих лиц, бизнес-ланчи, транспорт, проживание, развлечения, включая расходы на программу путешествия и т.д. и т.п.

контрагент – любое юридическое или физическое лицо, вступившее в договорные отношения с Обществом (кроме трудовых);

коррупция — незаконное использование лицом своего должностного или служебного положения с целью получения материальной или нематериальной выгоды в личных интересах или в интересах иных лиц, а равно незаконное предоставление такой выгоды;

коррупционный риск – риск коррупционных действий работников Общества или третьих лиц от имени Общества или в их интересах;

коррупционные действия - имущественная заинтересованность работника прямо или косвенно в интересах взяткодателя лично или через третьих лиц, в том числе деньгами, ценными бумагами, иным имуществом, имущественными правами, получение, требование, взыскание, предложение имущественных услуг незаконными использованием своих служебных обязанностей в целях дачи или дачи, подкупа и/или получения или посредничества, сбора взяток для упрощения формальностей (взяточничество) и в иных незаконных целях;

коррупционное правонарушение — деяние, обладающее признаками коррупции, за совершение которого законодательством предусмотрена ответственность;

структура внутреннего антикоррупционного контроля - структурное подразделение, на которое возложена задача противодействия коррупции в Обществе;

система по противодействию коррупции – комплекс мер по предотвращению коррупции, нарушения законодательства Республики Узбекистан в сфере противодействия коррупции и внутренних документов Общества по противодействию коррупции, обеспечение высокого уровня профессионализма и поведения работников Общества;

кронизм (вид фаворитизма, основанный на дружеских отношениях) - использование власти и/или престижа с целью предоставления незаконных привилегий друзьям или доверенным лицам;

должностное лицо - лицо, назначаемое или избираемое на постоянной, временной или специальной основе, выступающее в качестве представителя органов власти или в государственных органах, органах самоуправления граждан, предприятиях, учреждениях, организациях независимо от форм собственности выполнение организационно-управленческих, административно-хозяйственных функций и лицо, уполномоченное на совершение действий, имеющих юридическое значение, лицо, выполняющее эти функции в международной организации либо в законодательном, исполнительном, административном или судебном органе иностранного государства.

конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение лицом должностных или служебных обязанностей и при которой возникает либо может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью и правами и законными интересами граждан, организаций, Общества или государства.

местничество - действует только в местных интересах. В этом случае лицо принимается на работу, ротируется или продвигается по службе независимо от того, соответствует ли оно квалификационным требованиям, предъявляемым к занимаемой должности, в силу своей родословной (принадлежит ли оно к знатной или известной династии и признано общественностью) и должность, занимаемая близкими родственниками.

непотизм - (кумовство, знакомство, родство; фаворитизм по признаку родства) - использование и (или) влияние власти для предоставления незаконных выгод (привилегий) своим близким родственникам или друзьям, а также необоснованного вознаграждения близких родственников и (или) друзей, общественного интереса к ущербу, найм и назначение близких родственников и друзей;

платежи (сборы) за упрощение формальностей – фиксированные незаконно предоставленные денежные средства, имущество, имущественные права, услуги, иные материальные или нематериальные блага, не предусмотренные соответствующим законодательством и нормативно-правовыми актами, в целях обеспечения или ускорения выполнения стандартных процедур, связанных с осуществлением процедур или действий;

родственные династия - субъективные, привилегированные по отношению к третьим лицам на основании принадлежности к той же династии, что и предки работника Общества и личной заинтересованности в виде недобросовестного отношения.

фаворитизм - работник Общества отдает приоритет интересам одного лица и/или группы лиц над интересами другого лица и/или группы лиц, подбор кадров в Обществе, размещение, продвижение по службе, премирование, представление к государственным наградам, отдых или направление в здравницы и зарубежные командировки, обращения, а также несоблюдение процедур в ситуациях, связанных с установлением очередности пересмотра графиков работы и дежурств;

благотворительная (благотворительная помощь) – передача материальных и/или нематериальных активов, в том числе в денежной форме, юридическими или физическими лицами (благотворительная) Обществу безвозмездно или на льготных условиях, для выполнения определенных работ, услуг и иная благотворительная помощь добровольная недискриминационная помощь в оказании поддержки;

спонсорство (спонсорская помощь) - помощь, оказываемая юридическими или физическими лицами (спонсорами) Обществу (спонсируемые учреждения) в выполнении работ, услуг и иных видов помощи в благотворительных целях, предоставлении имущества, в том числе денежных средств, в результате чего возникают взаимные обязательства перед спонсором в государственных учреждениях;

международная организация - любая международная организация, созданная государствами, правительствами или другими международными организациями, независимо от их организационной формы и полномочий, включая, например, региональные организации экономической интеграции;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Обществом;

заступничество - защита работника Общества в виде создания благоприятных условий труда другим работником вышестоящей должности, встающим на его сторону;

близкие родственники - лица, находящиеся в родственных или близких отношениях друг с другом, т.е. родители, родные братья, сестры, супруг, дети (в том числе усыновленные), бабушки, дедушки, внуки, а также родители мужа (жены), родившиеся и усыновленные братья сестры;

дирекция Общества - это коллегиальный исполнительный орган, осуществляющий руководство текущей деятельностью Общества, состоящий из пяти человек. В частности, Председатель Правления – Генеральный директор, Главный инженер, Главный юрисконсульт, Заместитель Генерального директора по экономике и финансам, Заместитель Генерального директора по кадрам и административным вопросам;

руководители ключевых руководящих должностей – перечень должностей, утвержденный Уставом АО «Навоийский горно-металлургический комбинат» и Приложением 7 к Постановлению Наблюдательного совета №1 от 20 мая 2021 года. К ним относятся директор по управлению проектами и капитальному строительству, директор по финансам, директор по информационным технологиям, директор по закупкам, директор по ресурсам, директор по трансформации, директор по связям с общественностью, главный бухгалтер, начальник юридического отдела, начальник службы комплаенс, начальник службы внутреннего аудита;

подразделения управления Общества - службы, отделы, центры, группы управления Общества (центральный аппарат) в соответствии с утвержденной организационной структурой Общества;

структуры Общества - территориальные производственные управления, филиалы, территориальные управления, цеха, центры, базы и представительства, прямо или косвенно подчиненные руководству Общества в соответствии с утвержденной организационной структурой Общества.

Глава 2. Важные принципы противодействия коррупции

8. Система противодействия коррупции организуется и действует на следующих принципах:

законность – меры по противодействию коррупции в Обществе осуществляются согласно с требованиями законодательства Республики Узбекистан в соответствии с передовым мировым опытом противодействия коррупции в государственных органах, а также внутренними документами Общества;

нетерпимость к коррупции – Общество нетерпимо ко всем формам и проявлениям коррупции во всех сферах своей деятельности. Сотрудникам Общества строго запрещается прямое или косвенное участие в деятельности, которая может нести риск коррупции.

открытость и прозрачность – информирование работников и контрагентов компании, широкой общественности о принимаемых и реализуемых в компании мерах (с учетом требований законодательства о конфиденциальности и тайне);

превентивный характер, систематизация и целостность антикоррупционных мер – приоритетность мер, направленных на предотвращение коррупции, причин и условий, способствующих совершению коррупции, а также устранение коррупционных рисков. Антикоррупционные меры и процедуры должны соответствовать выявленному уровню рисков, интегрироваться в систему противодействия коррупции, охватывая все функции и сферы Общества;

неотвратимость ответственности за коррупционные правонарушения – работники Общества, совершившие коррупционные правонарушения, независимо от их статуса и занимаемой должности несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Узбекистан и внутренними документами Общества;

достижения в научно-техническом развитии и использовании информационных технологий – Общество стремится широко использовать последние достижения научных разработок, в том числе комплексные информационно-коммуникационные системы при формировании системы противодействия коррупции;

обращаться непосредственно к руководству – каждый работник Общества может беспрепятственно обращаться к начальнику территориального управления или подведомственного ему учреждения и руководителю Общества для принятия мер, предусмотренных законодательством Республики Узбекистан и внутренними документами Общества, при наличии достоверной, обоснованной информации о коррупции.

взаимодействие с представителями гражданского Общества – Общество привлекает представителей гражданского Общества в целях осуществления независимого и объективного контроля за деятельностью Общества при выполнении своих функций;

мониторинг, анализ и оценка – Общество периодически осуществляет мониторинг и анализ деятельности антикоррупционной системы, а также оценивает ее эффективность и результативность.

постоянное совершенствование системы противодействия коррупции – будут приняты меры по постоянному повышению эффективности борьбы с коррупцией в Обществе в целях предотвращения, мониторинга и контроля системы противодействия коррупции и устранения коррупционных рисков.

Глава 3. Основные направления борьбы с коррупцией

1-§ Управление конфликтом интересов

9. Работники Общества должны выполнять свои обязанности честно, добросовестно, не использовать свои должности, а также государственное имущество в личных целях, избегать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов.

10. Информация о личных интересах, которые приведут или могут привести к конфликту интересов, должна раскрываться ежегодно при приеме на работу, продвижении по службе и ротации работников Общества в зависимости от обстоятельств.

11. Порядок раскрытия и регулирование информации о конфликте интересов работниками Общества определяется внутренним ведомственным документом о порядке управления конфликтами интересов в Обществе.

12. Эффективные процедуры контроля для выявления конфликта интересов должны быть реализованы во всех функциях, в которых сотрудники Общества взаимодействуют с третьими лицами (например, организация тендеров, расчет рейтингов и т. д.).

2-§ Получение деловых подарков и знаки гостеприимства

13. Работникам Общества запрещается брать поощрения, подарки от физических или юридических лиц в виде знаков гостеприимства, в том числе кредиты, гарантии, поручительства, бонусы, финансовая помощь, безналичные и денежные средства или их эквиваленты, ценные бумаги, крипто-валюты, иные материальные ценности или услуги при выполнении своих обязанностей.

Исключением являются предметы, общая стоимость которых не превышает **трехкратную** базовую расчетную величину, представленные на конференциях, семинарах и различных подобных встречах.

14. В целях предотвращения внутренней коррупции в Обществе при вручении подарков, не связанных с принятием служебных обязанностей среди работников и признаваемых связанными с личностью работника, необходимо соблюдать следующее:

не должно вызывать конфликта интересов у получателя подарка и не должно создавать никаких обязательств перед дарителем;

дар (подарок) дается открыто, не скрывается;

подарок допускается только по случаю государственных праздников и важных для работника дат (день рождения, рождение ребенка, День защитников Родины, Новый год, даты, указанные в коллективном договоре и т.п.);

подарки необходимо дарить в присутствии не менее трех членов соОбщества;

во время вручения подарка должно быть четко указано событие, ставшее причиной вручения подарка;

сумма, затраченная одним сотрудником Общества на получение подарка другому сотруднику, не должна превышать трехкратную базовую расчетную величину в каждом случае;

общая стоимость подарка (в том числе коллективно подаренного) не должна превышать двадцатикратную базовую расчетную величину (с учетом всех налогов и сборов).

15. Во избежание каких-либо сомнений, в связи с любыми праздниками (в том числе, но не ограничиваясь дни рождения, рождения детей, День защитников Родины, Международный женский день, Новый год и т.д.), указанные в пунктах 13 и 14 настоящей Политики запрещается получать подарки, материальные ценности, перечисленные в пункте 13 настоящей Политики, от сотрудников Общества, партнеров и контрагентов, иных физических или юридических лиц.

16. Вручение подарков от имени Общества на международных конференциях, симпозиумах и других деловых (служебных) встречах осуществляется в соответствии с распоряжением руководителя.

17. В случае возникновения сомнений в законности подарка сотруднику Общества следует обратиться за консультацией во внутреннюю антикоррупционную структуру Общества, т.е. в службу Комплаенс.

3-§ Участие сотрудников Общества в деловых мероприятиях

18. Работники Общества допускаются к участию в мероприятиях (выставках, семинарах, конференциях и т.п.), проводимых по приглашению международных и иных организаций, при соблюдении следующих условий:

мероприятие соответствует законодательству Республики Узбекистан, принципам и требованиям настоящей Политики и иных внутренних документов Общества;

мероприятие служит законным интересам Общества или предлагающей стороны;

мероприятие не должно влиять на принятие решений работниками Общества, не должно быть скрытым незаконным вознаграждением, направленным на получение какой-либо незаконной выгоды (например, рекомендации клиентам обратиться в проектно-исследовательскую организацию, проводящую мероприятие);

мероприятие не должно представлять опасности для Общества и положения стороны, принимающей или предлагающей оферту, в случае разглашения сведений об участии в таком мероприятии;

мероприятие должно соответствовать общепринятым научным и деловым практикам и не должно носить развлекательный характер;

мероприятие должно быть соответствующим по характеру и стоимости, не чрезмерно роскошным, дорогим, необычным и не повторяющимся.

19. Если организатором деловых мероприятий (семинаров, симпозиумов, круглых столов и т.п.) является само Общество, то такое деловое мероприятие должно соответствовать требованиям, изложенным в настоящей политике.

4-§ Регулирование кадрового процесса

(подбор персонала, продвижение по службе, материальное поощрение)

20. Процесс отбора, аттестации и оценки работников Общества, включая премирование, надбавки, иные виды поощрения, должен быть прозрачным, равным, объективным для всех работников и соответствовать основным принципам и требованиям настоящей Политики.

21. Процесс отбора и назначения кандидатов в Общество осуществляется совместно с комплексной проверкой кандидатов, в соответствии с Инструкцией по приему кандидатов в Общество и иными внутренними документами Общества.

22. Запрещается предоставление каких-либо необоснованных льгот кандидатам (работникам) в случае продвижения по службе, назначения, включения в кадровый резерв и иных случаях работников, принимающих решения по кадровым вопросам в Обществе.

23. Отбор на вакантные должности должен осуществляться на конкурсной основе или иным способом в соответствии с требованиями к должности. Основное внимание уделяется квалификации кандидата, его профессиональным и научным достижениям.

24. Должны быть разработаны порядок и критерии оценки ключевых показателей эффективности работников в Обществе и на этой основе должно осуществляться поощрение работников. Эти показатели должны быть объективными, прозрачными и открытыми для ознакомления работниками Общества.

5-§ Проведение проверок и изучение деятельности Общества

25. При проведении различных проверок, обследований, мониторинга (далее - объекты проверки) работники Общества:

предотвратить конфликт интересов;

не проводить осмотр, изучение, осмотр объекта наблюдения, изучения, мониторинга в одиночку;

не находиться наедине с посетителями объекта осмотра, изучения, наблюдения или их представителями при личном посещении Общества, его территориальных и структурных подразделений;

не проводить проверки и изучение, искажение законодательства Республики Узбекистан в целях фальсификации возможных нарушений, не запугивать сотрудников объекта расследования путём передачи выявленных фактов в правоохранительные или иные государственные органы;

не угрожать персоналу объекта проверки, изучения, наблюдения;

не должен истребовать документов и интересоваться документами и вопросами, не подлежащих проверке, изучению, мониторингу;

обеспечить правовую и профессиональную оценку нарушениям, выявленным в ходе проверки, изучения, мониторинга;

производить видео или фото-фиксацию нарушений (при необходимости), вносить информацию о нарушениях в информационные системы, используемые Обществом;

в случае требования представителями объекта проверки, изучения, мониторинга взятки или каких-либо материальных ценностей или услуг в целях сокрытия выявленных нарушений от работника организации незамедлительно уведомить об этом руководителя рабочей группы и структуры внутреннего контроля по противодействию коррупции в Обществе;

к представителям объекта проверки, изучения, наблюдения необходимо относиться объективно в соответствии с принципами поведения работников Общества.

26. Возражения по результатам проверок, исследований и мониторинга, проводимых Обществом, могут быть рассмотрены уполномоченными подразделениями и структурами управления Общества либо путем создания комиссии в Обществе.

6-§ Обеспечение прозрачного и эффективного взаимодействия с компетентными государственными органами, контрагентами и третьими лицами

27. Общества не привлекает поставщиков, подрядчиков и иных третьих лиц для совершения каких-либо платежей или действий, противоречащих принципам и требованиям настоящей Политики и законодательства Республики Узбекистан.

28. В отношениях с контрагентами Общества придерживается принципов законности и прозрачности.

29. В Обществе внедряется честный, открытый и прозрачный процесс выбора поставщиков, подрядчиков и иных подрядчиков на основе использования объективных критериев, а также прозрачная процедура определения стоимости приобретаемых товаров (услуг), которые регулируются действующим законодательством Республики Узбекистан и иными внутренними документами Общества.

30. Общество во взаимодействии с контрагентами:

разрабатывает методические указания по проверке контрагентов и проверяет благонадежность потенциального контрагента в соответствии с требованиями законодательства Республики Узбекистан, в том числе на предмет его причастности к коррупционной деятельности в прошлом, наличия конфликта интересов сотрудниками Общества;

информирует потенциального контрагента, в том числе победителя закупочной процедуры, о своих антикоррупционных принципах и требованиях путем включения в текст договора с ним конкретных антикоррупционных условий.

31. Во взаимодействии с компетентными государственными органами (например, лицензирование, участие в профильных советах, согласование различных документов, объектов и т. д.) Общество обеспечивает прозрачность и объективность рассмотрения документов и при необходимости запрашивать дополнительную информацию о причинах отрицательных и иных выводов, сделанных этими государственными органами.

7-§ Обеспечение прозрачного и эффективного процесса благотворительной и спонсорской деятельности

32. Общество может принимать благотворительную и спонсорскую помощь предусмотренным законом. Принимаются меры по предотвращению конфликта интересов при получении такой помощи, обеспечения эффективного и целевого использования денежных средств на цели, указанные в законодательстве Республики Узбекистан или договором, а также для раскрытия информации о благотворительной и спонсорской деятельности на официальном сайте.

33. Благотворительная или спонсорская помощь, получаемая Обществом, не должна быть в виде скрытого вознаграждения и не должна влиять на решение отдельных работников Общества в пользу дарителя или спонсора, его близких родственников, связанных лиц, а также лица, имеющие личную заинтересованность в благотворителе или спонсоре.

34. При получении благотворительной или спонсорской помощи от Общества должны быть соблюдены следующие требования:

должен быть заключен договор с благотворителем или спонсором и в нем должны быть указаны цель получения благотворительной или спонсорской помощи, цель ее использования, формы помощи, размер помощи в денежном выражении, способ отчетности перед благотворителем или спонсором о предполагаемом использовании помощи;

включение в такое соглашение антикоррупционных условий;

размещение информации о поступившей благотворительной или спонсорской помощи на официальном сайте соОбщества **в течение десяти дней.**

35. Общество осуществляет спонсорские пожертвования в целях, предусмотренных статьей 4 Закона Республики Узбекистан "О благотворительности".

36. Годовые спонсорские расходы Общества не должны превышать 10% от чистой прибыли, полученной в предыдущем году, и эти расходы осуществляются при выполнении показателей части бизнес-плана, относящейся к чистой прибыли за предыдущий отчетный период.

8-§ Антикоррупционная экспертиза внутренних документов

37. При проведении правовой экспертизы внутренних документов юридическая служба Общества проводит экспертизу в целях выявления наличия коррупционных факторов, способствующих совершению коррупционных действий и исключения их из документов.

9-§ Внедрение новых технологий в деятельности Общества.

38. В целях минимизации коррупционных рисков работники Общества выполняют свои функции и должностные обязанности с использованием информационных технологий (по возможности).

39. При проведении торгов в рамках государственных закупок работники Общества используют информационные технологии и взаимодействуют с участниками торгов в электронной форме, используя возможность интеграции в режиме онлайн с другими электронными системами.

40. Правила внутреннего порядка и безопасности Общества, в том числе информационной безопасности, не должны препятствовать выявлению фактов коррупции.

10-§ Видеозапись и трансляция деятельности Общества

41. Для наблюдения за деятельностью работников в помещениях Общества устанавливаются аудио и видеорекамеры, записи которых могут просматриваться ответственными работниками Общества.

42. Информация в аудио и видеокамерах используется компетентными органами и службой Комплаенс для выявления коррупционных факторов.

43. На официальных сайтах Общества в сети интернет могут быть размещены онлайн-трансляции отдельных процессов с высоким коррупционным риском (в частности, собеседования с работниками, их тестирование, заседания комиссий и т.п.).

Глава 4. Элементы антикоррупционной системы

1-§ Наличие важных внутренних документов по противодействию коррупции

44. Основа антикоррупционной системы:

данная Политика ;

правила этикета работников Общества;

принципы и требования, отраженные в Положении о порядке управления конфликтами интересов в Обществе.

45. Члены совета директоров Общества и руководители ключевых управленческих должностей должны подавать сотрудникам пример лидерства.

46. Образцом честного, справедливого, самостоятельного поведения в отношениях с подчиненными, гражданами и юридическими лицами служат члены руководства Общества, руководители ответственных руководящих должностей, руководители подразделений Общества, руководители структур Общества и их заместители и таким образом они служат для формирования бескомпромиссного отношения к коррупции.

47. Члены органов управления Общества, руководители ключевых руководящих должностей, руководители подразделений Общества, руководители структур Общества и их заместители демонстрирует лидерство построения и внедрении эффективной системы противодействия коррупции путем внедрения эффективных антикоррупционных мер и процедур в рисковые функции (направления) деятельности Общества.

2-§. Выявление и оценка коррупционных рисков

48. Выявить коррупционные риски, присущие деятельности Общества и характер функций организационных структур оценки, взаимодействия с Обществом и другими лицами, а также на практике с учетом внешних или внутренних факторов в соответствии с методикой оценки коррупционных рисков в Обществе.

49. Оценка коррупционных рисков проводится не реже одного раза в год. Результаты оценки коррупционных рисков рассматриваются Председателем Правления. Антикоррупционные меры и процедуры по минимизации выявленных рисков отражаются в антикоррупционной программе или дорожных картах Общества.

3-§. Ответственный по борьбе с противодействием коррупции

50. В целях формирования эффективной системы противодействия коррупции в Обществе создана отдельная структура внутреннего антикоррупционного контроля – служба Комплаенс.

51. Служба Комплаенс – является независимой структурой, созданной в соответствии с международными стандартами, законами и нормативными актами в сфере противодействия коррупции в деятельности Общества, что включает своевременное выявление и пресечение коррупционных рисков, конфликта интересов, сообщение о нарушениях законодательства и коррупционных правонарушениях.

52. Служба Комплаенс несет ответственность за раннее выявление и предупреждение коррупции, устранение их причин и условий, предотвращение конфликта интересов и принятие мер по формированию бескомпромиссного отношения к коррупции.

53. Служба Комплаенс действует на основании Положения “О службе Комплаенс” Общества и подчиняется непосредственно Наблюдательному совету Общества.

54. Наблюдательный совет и руководство Общества обеспечивают службе Комплаенс достаточную самостоятельность и необходимые ресурсы для выполнения антикоррупционных задач.

55. Отдел кадров Общества несет ответственность за систематический и своевременный сбор, анализ и актуализацию (обновление) информации о близких родственниках работников и их сподвижников в порядке и объеме, предусмотренных положением об управлении конфликтами интересов в Обществе, а также законодательством Республики Узбекистан.

56. Во всех структурах Общества существуют отдельные комиссии по этике.

57. Комиссии по этике в Обществе рассматривают вопросы соблюдения норм и правил поведения работников Общества, установленных правилами этического поведения, а также участвуют в урегулировании конфликта интересов в порядке, установленном Положением о конфликте интересов в Обществе.

4-§. Обеспечение осведомленности работников и третьих лиц об антикоррупционной политике Общества

58. В целях снижения коррупционных рисков и повышения осведомленности общественности Общества будет размещать на своих официальных сайтах основную информацию о настоящей Политике и реализуемых ими мерах противодействия коррупции.

59. Общество направляет все свои усилия и возможности на доведение и разъяснение работникам и иным заинтересованным лицам по средствам следующих норм антикоррупционного законодательства Республики Узбекистан, а также внедряемых антикоррупционных принципов, мер, требований:

направление регулярных сообщений сотрудникам Общества по электронной почте и другим средствам связи о важности соблюдения антикоррупционных норм и требований;

обеспечение регулярного и систематического обучения государственных служащих основам противодействия коррупции в соответствии с планом обучения противодействию коррупции в Обществе

организовывать ознакомление новых работников с настоящей Политикой и иными внутренними документами Общества по противодействию коррупции;

будут созданы дополнительные программы антикоррупционного обучения для должностей, подверженных высокому риску коррупции в Обществе. Информация о проведенных курсах обучения/тренингах хранится в управлении Кадров Общества в установленном порядке законодательством Республики Узбекистан;

совместно с подразделениями и структурами Общества организовывать антикоррупционные кампании с использованием аудио, видео и иных информационных материалов, направленные на повышение осведомленности работников и граждан о принимаемых мерах по противодействию коррупции и формирование нетерпимого отношения к коррупции;

консультирование службой Комплаенс персонала Общества при возникновении вопросов, связанных с применением положений настоящей Политики или реализацией антикоррупционных мер и процедур;

активное продвижение (пропаганда) антикоррупционного поведения в Обществе Службой комплаенс на основании утвержденного плана;

включение антикоррупционных условий в договоры с контрагентами Общества, партнерами, благотворителями, спонсорами. Антикоррупционные условия включаются в договоры, заключаемые с новыми контрагентами, партнерами, донорами, спонсорами Общества с момента вступления в силу настоящей Политики. Антикоррупционные условия включены во все договоры Общества (кроме случаев, когда прямые договоры разрешены решением правительства). Антикоррупционные условия включаются в договоры, заключенные до принятия настоящей Политики в рамках пересмотра условий или по инициативе;

включение антикоррупционных положений в трудовые договоры государственных служащих. Общество включает антикоррупционные положения в действующие трудовые договоры работников, которые будут заключаться с новыми работниками Общества с момента вступления в силу настоящей Политики, а также в рамках пересмотра условий.

5-§ Мониторинг, контроль и подотчетность

60. В соответствии с пунктом 4 Постановления Президента Республики Узбекистан ПП-6257 от 6 июля 2021 года, принять к сведению, введение системы обязательного декларирования доходов и имущества руководителей, заместителей, их супругов и несовершеннолетних детей организаций с государственной долей более 50% с 1 января 2022 года.

61. Служба комплаенс осуществляет постоянный мониторинг и контроль за антикоррупционными процедурами в Обществе и оценивает их эффективность, адекватность и пропорциональность. По результатам мониторинга будут приняты соответствующие меры по формированию системы противодействия коррупции в Обществе.

62. Мониторинг и контроль эффективности антикоррупционных процедур в Обществе осуществляется в соответствии с методикой мониторинга и контроля эффективности процедур, а также другими внутренними документами Общества.

63. Мониторинг системы противодействия коррупции должен осуществляться по следующим основным направлениям:

анализ функции деятельности Общества, конкретные аспекты, влияния изменений организационно-функциональной структуры и других внешних и внутренних факторов на систему противодействия коррупции в Обществе, необходимость ее корректировки, включая анализ его влияния на соблюдение законодательства Республики Узбекистан;

Мониторинг законодательства Республики Узбекистан в сфере противодействия коррупции и рекомендации органов власти

мониторинг рекомендаций международных и зарубежных организаций по созданию и поддержанию эффективной системы противодействия коррупции;

мониторинг наличия информации о причастности СМИ или сотрудников СМИ к коррупционной деятельности, а также аналогичных сведений о контрагентах или партнерах Общества;

мониторинг внутренних процессов и функций Общества на конкурсной основе в целях повышения их эффективности, обеспечения надежности и эффективности системы противодействия коррупции для выявления неэффективных контролей и процедур;

мониторинг полноты и эффективности реализации антикоррупционной программы или дорожной карты Общества;

проверять соблюдение антикоррупционных требований и процедур, принятых работниками Общества;

проверка информированности работников Общества об основных принципах и требованиях противодействия коррупции;

64. Эффективность системы противодействия коррупции в Обществе (отсутствие коррупционных рисков) проверяется путем проведения внутреннего аудита системы противодействия коррупции, в том числе контроля за соблюдением установленных в Обществе требований и процедур.

65. Итоги и итоги мероприятий по мониторингу и контролю антикоррупционной системы отражаются в отчетах о состоянии антикоррупционной системы. Порядок формирования и представления отчетов закреплен во внутриведомственном документе о формировании и представлении отчетов о состоянии системы противодействия коррупции в Обществе.

6-§. Обязанность

66. Соблюдение настоящей Политики, соблюдение антикоррупционных требований и процедур Общества является обязанностью каждого работника при исполнении своих обязанностей. Работники обязаны соблюдать требования по противодействию коррупции, изложенные в настоящей Политике и иных внутренних документах Общества, будет нести персональную ответственность за нарушение процедур.

67. В соответствии с принципом нетерпимости к коррупции всем работникам Общества строго запрещается участвовать в любой коррупции, прямо или косвенно, лично или через посредников, то есть:

незаконно требовать, выпрашивать или просить, соглашаться получать или получать какую-либо выгоду от любого лица в целях незаконного использования своего положения, а также злоупотребления служебным положением и полномочиями, нарушение законных интересов Общества, в том числе незаконное использование в целях получения неправомерной выгоды для себя и третьих лиц;

побуждение должностного лица или иного лица к незаконному исполнению служебных обязанностей в целях оказания влияния на его действия (обеспечения бездействия) и/или получения неправомерных преимуществ в интересах лица, в том числе Общества, к предложению неправомерной выгоды (взятки, подкупа), обещание, допущение, предъявление;

взимать плату, получать или совершать платежи для упрощения формальностей;

посредничество во взяточничестве или коммерческом подкупе, включая передачу взяткополучателю незаконных доходов либо содействие взяткодателю или получателю в достижении соглашения между ними о приёме и передачи незаконных доходов;

иные действия или бездействие работников Общества, в которых имеются признаки коррупции или ее проявления, в том числе возникновения конфликта интересов.

68. Работники обязаны сообщать своим руководителям и должностными лицами по борьбе с коррупцией обо всех случаях коррупции с участием лиц, обратившихся к ним с целью побуждения их к совершению коррупционных действий, а также совершенных другими известными им работниками.

69. С учетом принципа нетерпимости (нетерпимости) к коррупции, по каждому обоснованному подозрению в коррупции со стороны работников Общества проводится служебная проверка в соответствии с положениями и иными внутренними документами Общества и законодательством Республики Узбекистана

70. Работники Общества независимо от занимаемой должности, стажа работы и других факторов нарушившие процедуры настоящей Политики, требования антикоррупционного законодательства и/или антикоррупционные требования закрепленные в иных внутренних документах Общества, несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Узбекистан и внутренними документами Общества, по предусмотренным в них основаниям.

71. В случае выявления коррупционных действий служба Комплаенс анализирует причины и возможности их возникновения, а также постоянно совершенствует систему противодействия коррупции.

72. Результаты внутренних (служебных) проверок регулярно представляются Наблюдательному совету, руководству и руководителям соответствующих подразделений Общества.

73. Общество сотрудничает с правоохранительными и другими государственными органами по выявлению и расследованию коррупционных правонарушений.

Глава 5. Сообщения о коррупции

74. В случае возникновения сомнений в законности или этичности действий работников Общества, утверждений о коррупционных или иных правонарушениях либо обоснованных подозрений в их совершении, о них может быть сообщено публично через общедоступные каналы связи Общества.

75. Служба Комплаенс Общества внедряет общедоступные каналы связи, в том числе телеграм-ботов и аналогичные открытые системы уведомлений.

76. Создает систему информирования и проведения опросов по вопросам коррупции через раздел «Борьба с коррупцией» на официальном сайте Общества.

77. Общество в пределах своих полномочий и имеющихся возможностей обеспечивает конфиденциальность сведений о лице, предоставившем обоснованные сведения о нарушении, если иное не предусмотрено законодательством Республики Узбекистан.

78. Общество защищает интересы своих сотрудников и гарантирует недопущение ответных действий, таких как увольнение, понижение в должности, дискриминация, домогательства и домогательства в отношении сотрудников, добросовестно сообщивших о возможном нарушении сомнительного поведения других сотрудников или антикоррупционных требований настоящей Политики.

79. Все сообщения, поступающие по каналам связи Общества, своевременно и объективно рассматриваются ответственными лицами в соответствии с законодательством Республики Узбекистан, внутренними документами о получении и рассмотрения сообщений, полученных по каналам связи предназначенным для сообщений о коррупционных действиях и иными внутренними документами Общества.

80. Умышленное (преднамеренная) отправка ложных сообщений работниками Общества считается нарушением требований настоящей Политики и неэтичным поведением, а лицо, сообщившее об этом, в свою очередь, может быть привлечено к ответственности в соответствии с законодательством Республики Узбекистан и внутренними документами Общества.

Глава 6. Порядок пересмотра и внесения изменений

81. Настоящая Политика может быть пересмотрена и дополнена в следующих случаях:

изменения в законодательстве Республики Узбекистан в сфере противодействия коррупции, что вызывает необходимость пересмотра действующих антикоррупционных политик и процедур;

выявление неэффективных мер и процедур антикоррупционного контроля, а также необходимость совершенствования комплексных мер по предотвращению и противодействию коррупции в Обществе;

при изменении конкретных аспектов организационной структуры и/или функций Общества и в других случаях.