



**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
HUQUQNI MUHOFAZA QILISH
AKADEMIYASI**

**3-MAVZU. KADRLAR KORRUPSIYASI VA UNI BARTARAF ETISH
MEXANIZMLARI, KORRUPSION JINOYATLARNING OLDINI OLISH
SHAKLLARI VA ASOSIY YO'NALISHLARI**

Ta'lim tashkilotlari tarbiyalanuvchilari, o'quvchilari va talabalari uchun mo'ljallangan kurs



Reja:

1

Kadrlar korrupsiyasining ta'rifi va turlari

2

Korrupsiya va korrupsion jinoyatlar ta'rifi

3

Xalqaro korrupsiyaga qarshi tashabbuslar va konvensiyalarda ishtirok etish

Kadrlar korrupsiyasining ta'rifi va turlari





Kadrlar korrupsiyasi nima?

Kadrlar korrupsiyasi – bu davlat idoralarida yoki tashkilotlarda kadrlarni tanlash, joylashtirish, lavozimga tayinlash, o‘tkazish yoki mukofotlash jarayonlarida poraxo‘rlik, nepotizm, ya’ni tanish-bilishchilikka asoslangan xatti-harakatlar va boshqa noqonuniy amallarni amalga oshirishdir. Bu jarayonlar ko‘pincha ishga olish yoki lavozimga tayinlashda malaka va qobiliyatni emas, balki shaxsiy manfaatlarni yoki aloqalarni asos qilib oladi.

Kadrlar korrupsiyasining turlari

Poraxo'rlik

Kadrlarni lavozimga tayinlashda pora yoki boshqa moddiy manfaatlar evaziga qarorlar qabul qilish.

Ko'p bosqichli korrupsiya

Kadrlarni lavozimga tanlash jarayonida yuqori darajadagi rahbarlar va quyi darajadagi xodimlar o'rtasida o'zaro kelishuvga asoslangan korrupsiya turi.

Nepotizm

Qarindoshlar, do'stlar yoki tanishlar orqali lavozimga tayinlashga asoslangan korrupsiya turi. Bu, asosan, ma'lum bir shaxslarning yaqinlariga yoki oila a'zolariga afzallik berish orqali amalga oshiriladi.

Kliyentelizm

Tanish-bilishchilikka asoslangan korrupsiya turi. Ammo bu yerda faqat qarindoshlar emas, balki boshqa shaxslar yoki guruhlar o'z manfaatlarini amalga oshirish uchun ta'sir o'tkazadi.

Iqtisodiy omillar

Past ish haqi

Davlat xizmatchilarining yetarli darajada ta'minlanmaganligi ularni qo'shimcha daromad izlashga undaydi.

Resurslarning taqsimlanishi

Cheklangan resurslar ustidan nazorat korrupsiya xavfini oshiradi.

Ish o'rinlari tanlovi

Yaxshi o'rinlar uchun kurashda kadrlar korrupsiyasi amalga oshirilishi mumkin, chunki ayrimlar malakali xodimlar o'rniga o'z manfaatlarini ko'lagan shaxslarni tanlashadi.

Iqtisodiy tengsizlik

Iqtisodiy inqiroz resurslarning taqsimlanishida adolatsiz qarorlar qabul qilishga olib keladi. Bu esa korrupsiya va xolislikka zid holatlar yuzaga kelishiga sabab bo'ladi.

Kadrlar korrupsiyasining sabablari: siyosiy va ijtimoiy omillar

Ishga qabul qilish, lavozimga tayinlash yoki xizmat bo'yicha ko'tarishda adolat va professional mezonlar emas, balki shaxsiy manfaat, tanish-bilish yoki guruhiiy manfaatlar ustun kelishiga olib keluvchi omillardir.

Siyosiy omillar qatoriga lavozimlarga tayinlashda siyosiy yaqinlik, shaxsiy sadoqat yoki guruh manfaatlarining ustun qo'yilishi kiradi. Masalan, rahbar malakali nomzod o'rniga o'ziga yaqin yoki "ishonchli" shaxsni lavozimga tayinlashi mumkin. Bu esa professional boshqaruv tizimining zaiflashishiga olib keladi.

Ijtimoiy omillar esa jamiyatdagi tanish-bilishchilik, qarindosh-urug'chilik, mahalliychilik va "o'z odamini qo'llash" kabi qarashlar bilan bog'liq. Masalan, tashkilotda vakant ish o'rni uchun ochiq tanlov o'tkazilgan bo'lsa-da, rahbar o'z qarindoshini yoki yaqin tanishini ishga qabul qilishi mumkin. Natijada bilimli va malakali yosh mutaxassislar chetda qoladi.

Yana bir misol sifatida, ayrim hollarda davlat tashkilotida rahbar bir hududdan bo'lgan shaxslarni ishga olishga ustunlik beradi. Bu mahalliychilik ko'rinishi bo'lib, jamoada adolatsizlik va ishonchsizlik muhitini yuzaga keltiradi.



Boshqaruvning shaffofsizligi va uning oqibatlari



Qaror qabul qilish jarayonlari, kadrlar siyosati, moliyaviy faoliyat yoki ta'lim jarayonlarining ochiq va tushunarli bo'lmashligi natijasida yuzaga keladigan salbiy holatlardir.

Oliy ta'lim tizimida boshqaruvning shaffofsizligi turli muammolarga sabab bo'lishi mumkin. Masalan, talabalikka qabul qilish, stipendiya ajratish, grantlarni taqsimlash, o'qituvchilarni ishga qabul qilish yoki baholash jarayonlari ochiq bo'lmasa, adolatsizlik va korrupsiya xavfi kuchayadi.

Ayrim hollarda universitetda vakant lavozim uchun tanlov rasman e'lon qilinadi, biroq amalda oldindan tanlangan shaxs ishga qabul qilinadi. Yoki talabalar bilimiga emas, tanish-bilish yoki noqonuniy manfaat asosida yuqori baho olishi mumkin. Bu esa ta'lim sifatining pasayishiga va iqtidorli yoshlarning imkoniyatlari cheklanishiga olib keladi.

Madaniyat va korrupsiya o'rtasidagi bog'liqlik

Jamoa manfaatlarini ustun qo'yish

Ba'zi madaniyatlarda oila va do'stlarga yordam berish muhim qadriyat hisoblanadi. Bu esa nepotizm va favoritizmga olib kelishi mumkin.

Sovg'a berish an'analari

Ayrim madaniyatlarda sovg'a berish odatiy hol. Ammo bu pora berishga aylanib ketishi mumkin.



Kadrlar korrupsiyasining oqibatlari

Malakasiz kadrlar

Korrupsiyaga asoslangan kadrlar tanlovi natijasida malakasiz va noloyiq shaxslar lavozimlarga tayinlanadi, bu esa davlat yoki tashkilot ish faoliyatining samaradorligini pasaytiradi

Resurslarning noto'g'ri taqsimlanishi

Korrupsiya tufayli, davlat yoki tashkilotning moliyaviy va boshqa resurslari noto'g'ri taqsimlanadi, bu esa iqtisodiy va ijtimoiy ta'sirlarni keltirib chiqaradi

Davlatga ishonchsizlik

Korrupsiyaga qarshi kurashda samarasiz ishlar va kadrlarni noto'g'ri tanlash odamlar orasida norozilikni kuchaytiradi va davlatning obro'siga zarar yetkazadi

Tashkilot ichidagi tengsizlik va norozilik

Korrupsiya tufayli yuqori lavozimlarga kadrlar nepotizm yoki poraxo'rlik orqali joylashgan bo'lishi mumkin, bu esa ichki muhitda adolatsizlikni kuchaytiradi va xodimlarning ishonchini pasaytiradi



Tahlil va monitoring mexanizmlari

Kadrlar korrupsiyasini monitoring qilishda quyidagilar o'rganiladi:

- ishga qabul qilish tanlovlarining ochiqligi;
- nomzodlarni baholash mezonlarining adolatliligi;
- lavozimga tayinlashdagi qarindoshlik yoki aloqadorlik holatlari;
- xizmat bo'yicha ko'tarish jarayonlari;
- xodimlar va fuqarolarning murojaatlari;
- ichki audit va komplayens nazorati natijalari.

Masalan, davlat tashkilotida vakant lavozim uchun tanlov o'tkaziladi.

Monitoring davomida tanlov g'olibi rahbarning yaqin qarindoshi ekani va boshqa nomzodlarga nisbatan imtiyozli sharoit yaratilgani aniqlansa, bu kadrlar korrupsiyasi xavfi sifatida baholanadi.

Yoki oliy ta'lim muassasasida ayrim o'qituvchilar tanish-bilish asosida ishga qabul qilinayotgani haqidagi murojaatlar tahlil qilinadi. Tekshiruv davomida ochiq tanlov talablariga rioya qilinmagani aniqlansa, mas'ul shaxslarga nisbatan choralar ko'riladi.



Korrupsiya va korrupsion jinoyatlar ta'rifi

Kadrlar muhitida ***korrupsiya*** ishga qabul qilish, lavozimga tayinlash, xizmat bo'yicha ko'tarish yoki xodimlarni baholash jarayonlarida adolat va professional mezonlarning buzilishi orqali namoyon bo'ladi. Bunda bilim, tajriba va malaka emas, balki tanish-bilish, qarindoshlik, mahalliychilik yoki moddiy manfaat ustun qo'yiladi.

Korrupsion jinoyatlar esa bunday noqonuniy harakatlarning jinoyat qonunchiligida taqiqlangan shakllaridir. Masalan:

- lavozimga ishga olish evaziga pora olish;
- vakant lavozimni pul evaziga "sotish";
- qarindoshini noqonuniy ravishda ishga joylashtirish;
- tanlov natijalarini qalbakilashtirish;
- xizmat vakolatini suiiste'mol qilib ayrim nomzodlarga ustunlik berish.

Kadrlar muhitida korrupsiya ishga qabul qilish, lavozimga tayinlash, xizmat bo'yicha ko'tarish yoki xodimlarni baholash jarayonlarida adolat va professional mezonlarning buzilishi orqali namoyon bo'ladi. Bunda bilim, tajriba va malaka emas, balki tanish-bilish, qarindoshlik, mahalliychilik yoki moddiy manfaat ustun qo'yiladi. Masalan, davlat tashkilotida ochiq tanlov e'lon qilinadi, biroq rahbar oldindan kelishilgan shaxsni ishga qabul qilish uchun boshqa nomzodlarning hujjatlarini asossiz rad etadi. Yoki oliy ta'lim muassasasida o'qituvchi lavozimiga tayinlashda nomzoddan noqonuniy pul talab qilinadi. Bu holatlar kadrlar korrupsiyasi va korrupsion jinoyatlar ko'rinishi hisoblanadi.

Korrupsion jinoyatlarning oldini olishning asosiy shakllari

Ochiq ma'lumotlar portallari

Davlat organlari faoliyati haqidagi ma'lumotlarni oshkora etish uchun maxsus veb-saytlar yaratish

Ommaviy hisobotlar

Davlat organlari o'z faoliyati haqida muntazam ravishda jamoatchilikka hisobot berib borishi

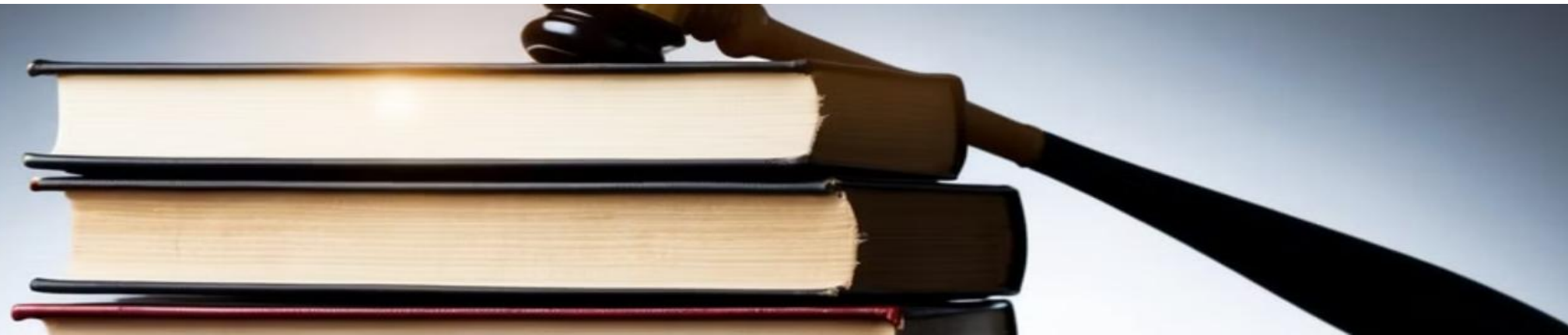
E-hukumat xizmatlari

Davlat xizmatlarini onlayn tarzda ko'rsatish orqali shaffoflikni ta'minlash va korrupsiya xavfini kamaytirish

Jamoatchilik nazorati

Fuqarolik jamiyati institutlariga davlat organlari faoliyatini kuzatish imkoniyatini berish

Korrupsiyaga qarshi kurashishga oid qonunchilik



O'zbekiston Respublikasining "Korrupsiyaga qarshi kurashish to'g'risida"gi Qonuni

2017-yilda qabul qilingan ushbu Qonun korrupsiyaga qarshi kurashishning asosiy prinsiplari va mexanizmlarini belgilab berdi

Jinoyat kodeksining tegishli moddalari

Pora olish, pora berish va boshqa korrupsion jinoyatlar uchun javobgarlik belgilangan

O'zbekiston Respublikasi Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeks

Korrupsiyaga oid huquqbuzarliklar uchun ma'muriy javobgarlik choralari nazarda tutilgan

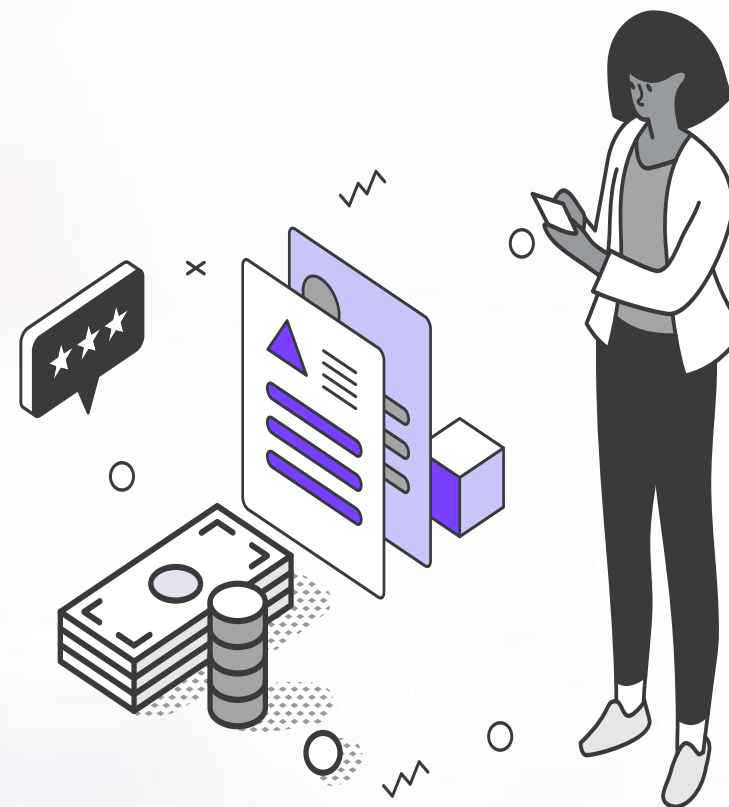
Korrupsiyaga qarshi kurashishga oid qonunchilikni buzganlik uchun javobgarlik

Korrupsiyaga oid huquqbuzarliklar uchun javobgarlik bir necha ko'inishda bo'lishi mumkin. Har bir javobgarlik turi huquqbuzarlikning og'irligi, oqibati, yetkazilgan zarar miqdori va shaxsning harakatlariga qarab qo'llaniladi.

Korrupsiyaga oid huquqbuzarliklar uchun javobgarlik faqat jinoyat jazosi bilan cheklanmaydi. Huquqbuzarlikning xususiyatiga qarab shaxs intizomiy, ma'muriy, jinoyat yoki fuqarolik-huquqiy javobgarlikka tortilishi mumkin. Bu choralar korrupsiyaning oldini olish, qonun ustuvorligini ta'minlash va davlat organlari faoliyatiga bo'lgan ishonchni mustahkamlashga xizmat qiladi.

Javobgarlikning oqibatlari: jazo turlari

Intizomiy javobgarlik — xodimning xizmat vazifalarini bajarishda korrupsiyaga oid talablarni buzganligi uchun qo'llaniladigan ichki xizmat choralaridir. Masalan, xodim manfaatlar to'qnashuvi haqida rahbariyatga xabar bermasa, xizmat odob-axloq qoidalariga rioya qilmasa yoki o'z vakolatidan shaxsiy manfaat yo'lida foydalanishga urinsa, unga hayfsan berilishi, lavozimidan ozod qilinishi yoki mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin. Bu javobgarlik turi, odatda, tashkilot ichki tartib-qoidalari va mehnat qonunchiligi asosida qo'llaniladi.



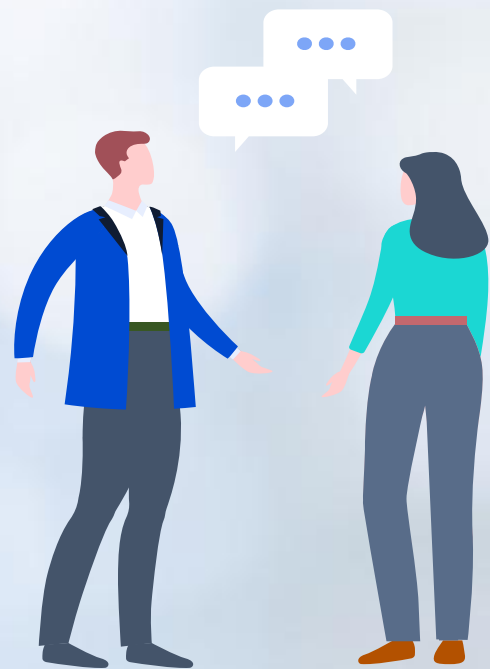


Ma'muriy javobgarlik — jinoyat darajasiga yetmagan, biroq qonunchilikda taqiqlangan korrupsiyaviy huquqbuzarliklar uchun qo'llaniladi. Bunda shaxsga jarima yoki boshqa ma'muriy ta'sir choralari belgilanadi. Masalan, mansabdor shaxs manfaatlar to'qnashuvi mavjudligini yashirsa, belgilangan tartibda deklaratsiya yoki axborot taqdim etmasa, davlat xizmatlarini ko'rsatishda qonuniy tartibni buzsa, ma'muriy javobgarlik yuzaga kelishi mumkin.

Jinoyat javobgarligi — korrupsiyaviy harakatlar ijtimoiy xavflilik darajasi yuqori bo'lganda qo'llaniladi. Bunga pora olish, pora berish, pora olish-berishda vositachilik qilish, mansab vakolatini suiiste'mol qilish, mansab soxtakorligi, davlat yoki tashkilot mablag'larini o'zlashtirish kabi holatlar kiradi. Bunday jinoyatlar uchun jarima, muayyan lavozimni egallash huquqidan mahrum qilish, ozodlikni cheklash yoki ozodlikdan mahrum qilish jazolari qo'llanilishi mumkin. Jinoyat javobgarligi eng og'ir javobgarlik turi bo'lib, sud hukmi asosida belgilanadi.



Fuqarolik-huquqiy javobgarlik — korrupsiyaviy harakat natijasida davlatga, tashkilotga yoki fuqaroga yetkazilgan moddiy zararni qoplash majburiyatidir. Masalan, mansabdor shaxsning noqonuniy qarori tufayli davlat budjetiga zarar yetkazilgan bo'lsa yoki tashkilot mablag'lari o'zlashtirilgan bo'lsa, aybdor shaxsdan ushbu zarar undirib olinadi. Bu javobgarlik turi jazolashdan tashqari, buzilgan mulkiy huquqlarni tiklashga xizmat qiladi.



Korrupsiyaga oid huquqbuzarliklar uchun javobgarlik faqat jinoyat jazosi bilan cheklanmaydi. Huquqbuzarlikning xususiyatiga qarab shaxs intizomiy, ma'muriy, jinoyat yoki fuqarolik-huquqiy javobgarlikka tortilishi mumkin. Bu choralar korrupsiyaning oldini olish, qonun ustuvorligini ta'minlash va davlat organlari faoliyatiga bo'lgan ishonchni mustahkamlashga xizmat qiladi.



Xalqaro korrupsiyaga qarshi tashabbuslar va konvensiyalarda ishtirok etish

Xalqaro korrupsiyaga qarshi tashabbuslar

Dunyoda korrupsiyaga qarshi kurashish bo'yicha ko'plab xalqaro tashkilotlar va tashabbuslar mavjud. Jumladan, BMT, Transparency International, OECD, Jahon banki va boshqalar. Bu tashkilotlar global miqyosda korrupsiyaga qarshi kurashish, shaffoflikni oshirish va yaxshi boshqaruv amaliyotlarini targ'ib qilish bo'yicha faoliyat olib boradi.



Birlashgan Millatlar Tashkiloti (BMT) — korrupsiyaga qarshi kurash bo'yicha eng yirik xalqaro tashkilotlardan biridir.

BMTning “Korrupsiyaga qarshi konvensiyasi” (**UNCAC**) davlatlar uchun asosiy xalqaro huquqiy hujjat hisoblanadi.

Ushbu konvensiya korrupsiyaning oldini olish, korrupsion jinoyatlar uchun javobgarlikni kuchaytirish, aktivlarni qaytarish va xalqaro hamkorlikni rivojlantirishga qaratilgan.

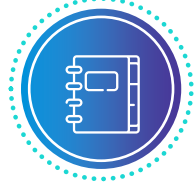


**United
Nations**



TRANSPARENCY INTERNATIONAL

the global coalition against corruption



Transparency International — korrupsiya darajasini o'rganadigan va davlatlarda shaffoflikni targ'ib qiladigan xalqaro nodavlat tashkilotdir.

Ushbu tashkilot har yili “Korrupsiyani qabul qilish indeksi” (CPI)ni e'lon qiladi. Mazkur reyting orqali davlatlardagi korrupsiya darajasi baholanadi va ochiqlik hamda hisobdorlikni kuchaytirish bo'yicha tavsiyalar beriladi.



OECD (Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkiloti) — iqtisodiy rivojlangan davlatlar tashkiloti boʻlib, korrupsiyaga qarshi standartlar va tavsiyalar ishlab chiqadi. OECD davlat boshqaruvi, davlat xaridlari, manfaatlar toʻqnashuvi va biznesdagi korrupsiyaga qarshi mexanizmlarni takomillashtirish boʻyicha xalqaro tajribalarni ilgari suradi.



Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkilotining (OECD) Xalqaro tijorat bitimlarida chet el mansabdor shaxslarining poraxoʻrligiga qarshi kurashish toʻgʻrisidagi konvensiyasi transmilliy korrupsiyaga qarshi kurashishda yuridik majburiyat yuklovchi yagona xalqaro shartnoma boʻlib, xorijiy mansabdor shaxslarga pora berish ("taklif etish tomoni")ni jinoiy javobgarlikka tortishga qaratilgan. Asosiy maqsadi — xalqaro biznesda adolatli raqobat muhitini yaratish.

Konvensiyaga rioya etilishini ta'minlash maqsadida OECDning Korrupsiya boʻyicha ishchi guruhi tomonidan qat'iy monitoring mexanizmi joriy etilgan. Hozirgi kunda 40 dan ortiq mamlakat mazkur [OECD Anti-Bribery Convention](#) ishtirokchisi hisoblanadi.



Jahon banki — korrupsiya iqtisodiy rivojlanishga salbiy ta'sir ko'rsatishini ta'kidlab, davlatlarda yaxshi boshqaruv, ochiqlik va raqamlashtirishni qo'llab-quvvatlaydi. Jahon banki korrupsiyani kamaytirish maqsadida davlat xizmatlarini modernizatsiya qilish, elektron boshqaruv tizimlarini joriy etish va institutsional islohotlarga ko'maklashadi.

O'zbekistonning xalqaro korrupsiyaga qarshi konvensiyalarda ishtiroki



1 — 2008-yil

O'zbekiston BMTning Korrupsiyaga qarshi konvensiyasiga qo'shildi

2 — 2010-yil

Korrupsiyaga qarshi kurash Istanbul harakatlar rejasiga qo'shildi

3 — 2020-yil

Korrupsiyaga qarshi kurashish agentligi tashkil etildi (O'zbekiston Respublikasi

Prezidentining "O'zbekiston Respublikasida korrupsiyaga qarshi kurashish tizimini takomillashtirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida" farmoni)