

*Работа близких родственников в одном коллективе.
Плюсы и минусы?*



Докладчик:
Махсуддинов С.Э.

Бликие родственники – лица, состоящие в родстве или свойстве, то есть родители, кровные и сводные братья и сестры, супруги, дети, в том числе усыновленные (удочерённые), дедушки, бабушки, внуки, а также родители, кровные и сводные братья и сестры супругов.



Хозирги кунда 12-дан зиёд ГИДРОИНГЕО ДМ ходимларини Узбекистон Республикаси Кон-тог саноати ва геология вазирлиги ташкилотларида 20 якин кариндошлари мавжуд.

Ўзбекистон Республикаси Кон-тоғ саноати ва геология вазирлиги ташкилотларида ишлайдиган якин каридошлари билан манфаатлар тукнашуви булиши мумкин булган “ГИДРОИНГЕО” ДМ ходимларининг алокалари

Ўзбекистон Республикаси Кон-тоғ саноати ва геология вазирлиги



ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

Статья 4. Принцип равенства трудовых прав, запрещения дискриминации в сфере труда и занятий

Каждый имеет равные возможности в реализации и защите трудовых прав.

Дискриминация в сфере труда и занятий запрещается. Дискриминацией является установление каких-либо прямых или косвенных ограничений, а равным образом предоставление каких-либо прямых или косвенных преимуществ в области труда и занятий в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

Не являются дискриминацией обоснованные различия, исключения, предпочтения, а также ограничения прав работников в сфере труда и занятий, обусловленные свойственными данному виду труда требованиями или особой заботой о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (лица, занятые исполнением семейных обязанностей, несовершеннолетние, лица с инвалидностью, беременные женщины и другие).

Обоснованные различия в правовом регулировании труда отдельных категорий работников могут быть обусловлены характером трудовой связи работника с работодателем, местом осуществления трудовой деятельности, условиями и характером труда работника, правовым статусом работодателя, спецификой труда работников некоторых отраслей и профессий, психофизиологическими особенностями организма, наличием семейных обязанностей и другими объективными обстоятельствами.

Статья 22 ТК РУз. Обязанности работника

Работник обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные правовые акты о труде, условия трудовых договоров;
- добросовестно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать внутренний трудовой распорядок;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда, технологическую дисциплину, правила безопасности труда и производственной санитарии;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- возмещать работодателю причиненный материальный ущерб в порядке и пределах, установленных настоящим Кодексом;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- **не совершать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.**

Работник может нести и иные обязанности в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами о труде и трудовым договором.

Хорошо ли семьям работать вместе?

Совместная работа всей семьей может быть отличной идеей, поскольку она позволяет укрепить связь и улучшить общение между членами семьи. Детям также может быть полезно узнать ценность тяжелого труда и ответственности.

Что дает совместная работа?

Совместная работа позволяет обмениваться различными точками зрения и идеями, что приводит к принятию более разумных решений и более эффективному устранению проблем.

Выгоды:

- меньше напряжения;
- лучшее развитие;
- семейная работа энергичная;
- более творческий подход к работе.

Кого из родственников нельзя брать на работу?

Это родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей. Так, родственники или свойственники не могут совместно работать на государственной гражданской службе.

Но запрет действует, только когда один из них непосредственно подчиняется или подконтролен другому.



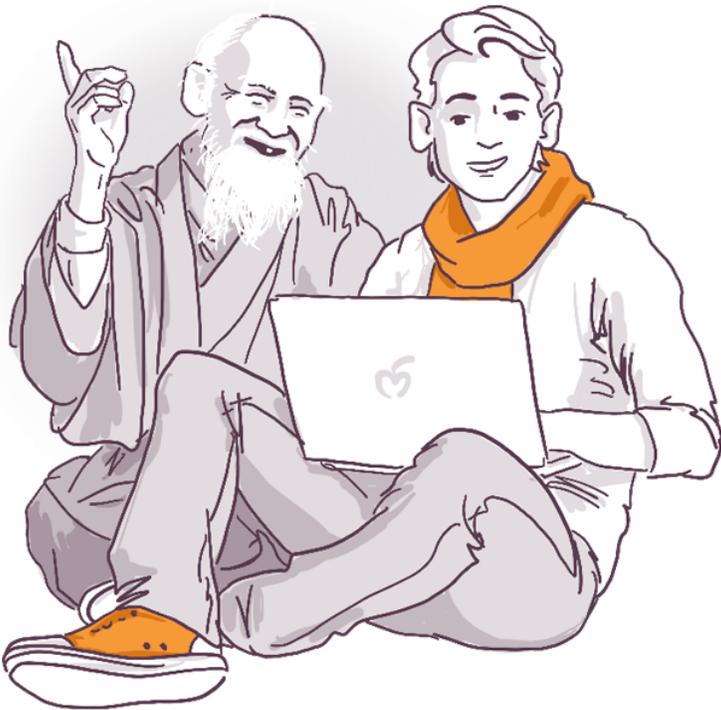
Почему важно работать вместе?

Почему важно сотрудничество

Сотрудничество уступает место решению проблем, обеспечивает возможности для инноваций, дает более целостный взгляд на более широкую картину, способствует обмену навыками, приобретению и передаче опыта в более короткие сроки, - это объединяет членов семьи. Способствует преемственности и наставничеству.

Преемственность предполагает принятие общих для всех ступеней основной идеи, содержания образования, методов, организационных форм обучения и воспитания, методики определения результативности. Это выстроенный процесс передачи знаний, навыков, культуры, опыта и зон ответственности от одного поколения к другому.

Под **наставничеством** понимается разновидность повышения квалификации работника, при котором наиболее опытные работники организации (наставники – в данном случае близкие родственники) **обеспечивают планомерную передачу знаний, навыков и умений,** необходимых для осуществления конкретной трудовой функции менее опытному работнику (в т.ч. и родственнику).



Есть ли положительный эффект от работы с членом семьи?

Доверие и безопасность

Работая со своей семьей или для семьи, вам будет легче понять, кому можно доверять, в т.ч. **«безболезненно»** влиться в коллектив, стать **«своим»** и скорее адаптироваться к исполнению должностных обязанностей.

Нахождение рядом с родными людьми, которые заботятся о вас, может придать вам больше **уверенности в себе**, твердости характера при принятии решений. Чувство «локтя» или «плеча», опоры на родного и близкого более приемлемая черта при адаптации на новом рабочем месте, а также слаженных действий уже состоявшегося специалиста.

Это также может дать вам свободу пробовать что-то новое и совершать ошибки, не опасаясь неудачи.

Знать, что всегда рядом есть близкие люди, и они помогут решить проблемы в любой ситуации.

И при этом практически исключается возникновение конфликта интересов и манипуляция работником со стороны окружающих лиц.



Можно ли работать в одном учреждении с родственниками?

Трудовой кодекс запрещает ли работать вместе тем, кто связан родством?



Статья 121 ТК РУз.

Ограничение совместной службы родственников в государственной организации

Запрещается совместная служба в одной и той же государственной организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, братья, сестры, сыновья, дочери, супруги, а также родители, братья, сестры и дети супругов), **если их совместная служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.**

Исключения из этого правила могут устанавливаться Кабинетом Министров Республики Узбекистан.



Могут ли родственники работать в одном учреждении, подразделении (отделе, отделении)?

Работники, которые являются родственниками, не должны участвовать в отношениях контроля/подотчетности друг с другом.

Сотрудники не могут быть переведены, повышены в должности или наняты в рамках подотчетных отношений с родственником.



Как называется, когда родственники работают в одном месте?

Непотизм (от лат. nepos, род. п. nepotis «внук; племянник»), также **кумовство** (от кум)) — вид фаворитизма, заключающийся в предоставлении привилегий родственникам или друзьям независимо от их профессиональных качеств (например, при найме на работу).

Как это называется, когда ты работаешь с членом семьи?

Наем родственников, также называемый **кумовством**, происходит, когда люди, обладающие властью и властью, нанимают членов своей семьи.



Как называется устройство на работу родственников?

Местничество - система распределения служебных мест при назначении на административную и придворную службу с учетом происхождения, служебного положения предков человека и его личных заслуг.

Как называется семейная коррупция?

Клановая (семейная) коррупция формируется на основе родственных отношений (уруѓчилик) .



Почему нельзя работать с семьей?

Владельцы малого бизнеса нередко нанимают членов семьи, что может дать ряд преимуществ. Однако потенциал фаворитизма (кумовства) и конфликта интересов все еще существует, как реальный, так и предполагаемый, и **может оказать негативное влияние на рабочее место.** Это формирование родственных (семейных, клановых) группировок для оказания давления на окружающих, продвижение своих меркантильных интересов. Появляется нездоровая конкуренция в распределении ресурсов. Вместе с тем, чрезмерная уверенность, пренебрежительное отношение к окружающим, неадекватное перераспределение фронта работ и функциональных обязанностей, выдача предпочтений и приоритета родственнику, о и т.п. Раз родственник часто не подчиняется, значит, были моменты, когда руководитель «пропустил» неподчинения, и уже **сложилось своего рода «право обычая».** Ситуация запущена.

Почему плохо работать с семьей?

Поскольку вы так хорошо знаете друг друга, вы, возможно, склонны переводить рабочие разногласия на личный уровень.

Кроме того, когда у вас есть эмоциональная связь с начальником, гораздо легче задеть свои чувства в офисе.

Эти разногласия могут не только привести к семейным проблемам, но и навредить всей организации.



Почему не стоит работать со своей второй половинкой?

Минусы работы с супругом

Иногда бывает сложно отделить рабочие обсуждения от личных разговоров, что приводит к потенциальным конфликтам и стрессу в обеих сферах (ревность, алчность, меркантильность).

Крайне важно установить четкие границы и руководящие принципы для поддержания здорового баланса между работой и личной жизнью.

Совместная работа портит ли отношения?

Важно сохранять профессионализм.

Конкуренция со своей второй половинкой может стать причиной раздора, когда вы оба хотите одну и ту же работу или продвижение по службе.

Это может быть неловко и причинять боль, если ваши отношения недостаточно крепки, чтобы выдержать такое давление.



Определение Патронажная сеть. Это обосновывается следующими аргументами:

- 1) наличие патрона и его клиентов – глава учреждения и лояльные ему люди;
- 2) наличие возможности жаловаться, благосклонность, оказывать поддержку и защиту или назначать на должность;
- 3) неформальная сеть для доступа к ресурсам;
- 4) неравное распределение власти и коррупция.

Неформальные механизмы управления, проявляющихся в деятельности клана (уруғ) и патронажных сетей.

Патронажные сети и родоплеменных (клановых) отношений в можно рассмотреть на 3 уровнях.

Местный уровень: присутствие клана (уруғ). Деление на клан используется больше для консолидации людей путем создания родственных сетей, что позволяет регулировать отношения в рамках подразделения (отдела, отделения) но не для соперничества, вражды или др. форм деконструктивной коммуникации.

Средний уровень: патронажные сети используют кланом. Здесь уруғ, которые на местном уровне имеет слабое функциональное значение, начинают вовлекаться и переплетаются с коррумпированной деятельностью патронажных сетей, которые простираются далеко за пределы учреждения.

Национальный уровень: «кланы» - якобы миф, но это формирующаяся реальность.

Патронажные сети формализуются в виде движений, политических партий.

Т.о. были созданы политические партии, сформированные не на идеологической основе, а вокруг определенного лидера, патрона (например, в Кыргызстане и др.).

Все эти факты порождают НЕВЕЖЕСТВО, презрение, нездоровую обстановку в рабочих коллективах.



Жахиллик куп ямонликларнинг изи!

НЕВЕЖЕСТВО – КОРЕНЬ МНОГИХ ЗОЛ!

Жахиллик + Эркинлик = Хаос (тартибсизлик)

Невежество + Свобода = Хаос (Беспорядок)

Жахиллик + Хукмронлик = Зулм

Невежество + Власть = Тирания

Жахиллик + Кашшоклик = Жиноят

Невежество + Бедность = Преступление

Жахиллик + Пул = Коррупция

Невежество + Деньги = Коррупция

ИЛИ

ФОРМУЛА РОБЕРТА КЛИТГАРДА

Коррупция = (Авторитет + Произвол) – (Подотчетность + прозрачность)

вычесть



Конфликт интересов —
ситуация, при которой личная
(прямая или косвенная)
заинтересованность лица влияет
или может повлиять на надлежащее
исполнение им своих должностных
или служебных обязанностей и при
которой возникает (реальный
конфликт интересов) либо может
возникнуть (потенциальный
конфликт интересов) противоречие
между личной
заинтересованностью и правами,
законными интересами граждан,
организаций, общества или
государства.

В начале года Антикоррупционное агентство сообщало об устранении случаев КИ у ряда чиновников. Из состава учредителей и руководителей компаний вышли 2 хокима, замминистра энергетики, главы Фармагентства, Антидопингового центра, Центрального депозитария, PR-центра и Центра информатизации Центробанка.

В ст. 13 закона «О государственной гражданской службе» отмечено, госслужащий не может создавать субъекты предпринимательской деятельности, быть их учредителем, выполнять в компании организационно-управленческие и административно-хозяйственные функции.

Согласно типовым правилам Этического поведения госслужащих, они не должны заниматься предпринимательской или иной оплачиваемой деятельностью (кроме педагогической, научной и творческой).

Закон «О конфликте интересов», запрещает сотрудникам госорганов быть учредителем (акционером, участником) коммерческих организаций, за исключением случаев владения до 10% свободно обращающихся акций АО.



В сентябре 2024 г. Минстроительства и ЖКХ, Минводхозе и Минсельхозе 398 руководящих сотрудников были учредителями 449 субъектов предпринимательства. Это показало изучение Агентства по противодействию коррупции Узбекистана.

В МинЖКО 93 сотрудников были учредителями в 112 компании, в Минводхозе — 26 сотрудника в 35 компании и в Минсельхозе 279 сотрудника в 302 компаниях.

После внесения представлений Антикоррупционного агентства они вышли из учредительства.

ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН О ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Принят Законодательной палатой 2 марта 2022 года. Одобрен Сенатом 28 мая 2022 года

Статья 13. Ограничения, связанные с прохождением государственной гражданской службы

Государственный гражданский служащий не вправе:

- **занимать должность государственной гражданской службы в одном и том же государственном органе с лицами, состоящими между собой в близком родстве или свойстве (родители, братья, сестры, сыновья, дочери, супруги, а также родители, братья, сестры и дети супругов), если их совместная служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;**

- **заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и творческой деятельности, за исключением случаев, предусмотренных в законах Республики Узбекистан и решениях Президента Республики Узбекистан;**

- **заниматься предпринимательской деятельностью;**

- **создавать субъекты предпринимательской деятельности, быть их учредителем (участником), выполнять организационно-управленческие, административно-хозяйственные функции в субъекте предпринимательской деятельности, за исключением случаев владения свободно обращающимися акциями акционерных обществ в пределах требований, установленных законодательством;**

- **приобретать непосредственно или через представителей доли, пай, акции в организациях, находящихся под контролем государственного органа, где он проходит службу или с которыми имеет связи и интересы;**

- получать от физических и юридических лиц какие-либо вознаграждения, выгоды или подарки за выполнение или невыполнение своих служебных полномочий в их интересах;

- приобретать гражданство иностранного государства;

- пользоваться не предусмотренными законодательством льготами, привилегиями или преимуществами в связи со своим служебным положением;

- открывать и иметь счета, владеть недвижимым и иным имуществом, расположенным за пределами территории Республики Узбекистан, за исключением счетов, открытых с целью обучения, стажировки и пользования медицинскими услугами в иностранном государстве, а также имущества, которое приобретено и о нем сообщено до поступления на государственную гражданскую службу;

- осуществлять свои полномочия в интересах политических партий, иных общественных объединений и их органов.

Несоблюдение предусмотренных частью первой настоящей статьи ограничений является основанием для привлечения государственного гражданского служащего к дисциплинарной и иной ответственности в соответствии с законом.



Коррупцияга нисбатдан муросазиликни ривожлатиришнинг асоси - **давлат органлари ходимларининг ахлокий хулк-атвор коидаларига риоя қилишдир.**

Ушбу кодекслар қонунга бўйсунувчи хатти-харакатлар асосларини уз ичига олади ва ахлокий мейорларни курсатади. Жамиатда коррупцияга нисбатдан муросасизликнинг шаклланиши унинг олдини олишнинг муҳим чорасидир.

Бундай профилактика чора-тадбирларини моҳирона ва изчил амалга ошириш таълимнинг дастлабки босқичларидаёқ ҳуқуқий хулк-атвор асослари шакллантирилган фуқороларнинг ҳуқуқий маданиятини шакллантириш, шунингдек, савиясини оширишда муваффақиятлар гаровидир.

Коррупцияга оид ҳуқуқбузарликларнинг олдини олиш, коррупция хавфини минималлаштириш, шунингдек мансабдор шахслар ва оддий фуқароларни ҳуқуқий тарбиялаш коррупцияга қарши курашнинг қудратли воситасидир.

Основой выработки нетерпимости к коррупционным проявлениям – это выполнение работниками госучреждений ***Кодекса Этического Поведения***.

Кодекс включает в себя основы законопослушного поведения, имеет указание на нормы морали, нравственности.

Формирование нетерпимости в обществе к коррупции – крайне важная мера ее профилактики. Умелое и последовательное внедрение таких профилактических мер – это залог успеха в вопросах формирования, а также повышения уровня правовой культуры граждан и закладки основы правового поведения.

Профилактика коррупционных правонарушений, минимизация коррупционных рисков, а также правовое просвещение должностных лиц и рядовых граждан – это мощное средство в борьбе с коррупцией.

Выделяют 5 стратегий поведения субъекта конфликтной ситуации при её решении:



2. Избегание — уход от конфликтной ситуации.

1. Приспособление — одна сторона во всём соглашается с другой, но имеет своё мнение, которое боится высказывать.

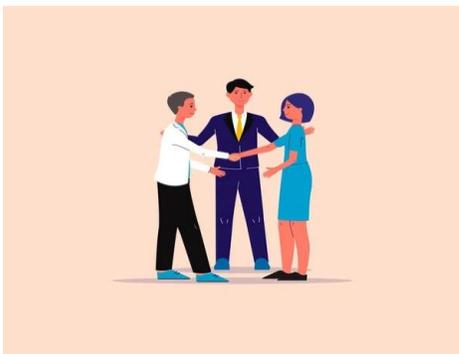
3. Соперничество — активное противостояние другой стороне.



Первые три негативно влияют на трудовую деятельность, демотивируют стороны конфликта и снижают эффективность выполнения функциональных обязанностей.

4. Компромисс — приемлемое для обеих сторон решение.

5. Сотрудничество — обсуждение и реализация взаимовыгодного решения.



Две последние способствуют скорейшему решению конфликтной ситуации, ускоряют интеграцию и прогресс в решении проблем.

И это обязательно учитывать при наличии близких родственников в коллективе, то есть строить ровные деловые отношения наравне со всеми.

Коррупциявий ҳаракатларга доир хабарлар

Институт ходимларининг ҳаракатлари қонунийлиги ёки этикага мослиги юзасидан шубҳа, коррупциявий ҳаракатлар ёки бошқа қоидабузарликлар билан боғлиқ тахминлар ёки содир этилганлигига оид асосли гумонлар юзага келган тақдирда улар ҳақида институтнинг умумфойдаланувидаги қуйидаги алоқа каналлари орқали маълум қилиш мумкин:

- бевосита ГИДРОИНГЕО директорга;

Телеграм месенжердаги алоқа канали	https://t.me/hydroengeo
Ишонч телефони	71-209-10-79
Электрон почта	gidroingeo@exat.uz
Расмий веб-сайтдаги алоқа канали	https://hydroengeo.uz/
Коррупцияга қарши курашиш бўлими алоқа канали	https://dev.hydroengeo.dynamicsoft.uz/ru/anti-corruption 71-209-10-79 90-822-24-62
ГИДРОИНГЕО нинг Одоб-аҳлоқ комиссияси	100164,Toshkent shahri Mirzo Ulug'bek tumani, Olimlar ko'chasi 64 uy
Почта	100164,Toshkent shahri Mirzo Ulug'bek tumani, Olimlar ko'chasi 64 uy

**ЧТОБЫ БОРОТЬСЯ С КОРРУПЦИЕЙ
– НУЖНО ИМЕТЬ ЧИСТЫЕ РУКИ!**



Спасибо за внимание!