

ИНФОРМАЦИЯ
по итогам проведенного социологического опроса сотрудников (бортпроводников)
АО «Uzbekistan Airways»
(г. Ташкент, декабрь 2025г. – январь 2026г.)

Во исполнение требований Постановления Президента Республики Узбекистан от 21.04.2025 года № ПП-147 «О мерах по обеспечению независимости и повышению эффективности деятельности подразделений внутреннего антикоррупционного контроля государственных органов и организаций», а также во исполнения поручения Счетной палаты Республики Узбекистан по повышению эффективности антикоррупционной деятельности (вхд. №02-1557 от 23.10.2025 г.), а также в соответствии с Вашим разрешением (№7.3/103 от 12.11.2025г.) Службой внутреннего антикоррупционного контроля проводится анонимный опрос среди сотрудников АО «Uzbekistan Airways» по вопросам коррупционных рисков и эффективности антикоррупционной работы в Авиакомпании по разным направлениям деятельности АО.

Так, в период **декабрь 2025г. – январь 2026г.** проведен анонимный опрос среди **260** сотрудников Департамента службы бортпроводников авиакомпании. Формат опроса – анонимная электронная анкета с вопросами, включающими открытые и закрытые вопросы.

Основная цель опроса - оценка уровня коррупционных рисков, восприятия антикоррупционных мер сотрудниками, выявление проблемных зон.

Задачи опроса предусматривают определение уровня осведомлённости сотрудников о антикоррупционной политике; выявление процессов с повышенными коррупционными рисками; оценку уровня доверия к каналам сообщений о нарушениях; получение предложения по совершенствованию антикоррупционной системы.

На основании полученных анонимных ответов, подготовлена аналитическая информация. В частности:

1. Общая характеристика результатов опроса.

По итогам проведённого опроса установлено, что среди респондентов преобладают женщины, доля которых составила 84,6 %, тогда как мужчины составили 15,4 % участников.

Анализ возрастной структуры показал, что наибольшую долю респондентов - 53 % составляют сотрудники в возрасте от 18 до 25 лет. Участники в возрастной категории от 26 до 40 лет составили 27,7 %, в возрасте от 41 до 60 лет - 16,5 %. Доля респондентов старше 60 лет составила менее 3 %.

По стажу работы большинство участников опроса (64,6 %) составили сотрудники со стажем от менее одного года до трёх лет, при этом одна третья часть - 32,7 % приходится на работников, имеющих стаж работы менее одного года. Доля сотрудников со стажем более пяти лет составила 35,4 %.

Анализ результатов опроса сотрудников Департамента службы бортпроводников показал, что проведённый опрос позволяет сделать вывод о том, что среди сотрудников преобладает молодая возрастная категория работников с относительно небольшим стажем работы. Более половины респондентов находятся в возрасте до 25 лет, а почти две трети имеют стаж работы менее трёх лет, при этом значительная доля сотрудников работает в Компании менее одного года. Такая структура персонала свидетельствует о высокой доле молодых и недавно принятых сотрудников, что объективно обуславливает повышенную потребность в системной информационной и образовательной работе по вопросам корпоративной этики и антикоррупционной политики.

2. Уровень осведомлённости сотрудников Департамента службы бортпроводников о корпоративной антикоррупционной политике.

По результатам проведённого опроса установлено, что большинство сотрудников Департамента службы бортпроводников осведомлены о действующих в Компании внутренних документах, регулирующих вопросы противодействия коррупции. Так, 93,5 % респондентов подтвердили, что им известно о наличии в Компании Политики по противодействию коррупции, Положения по управлению конфликтом интересов и Кодекса корпоративной этики.

При этом 82,3 % сотрудников отметили, что ознакомлены с содержанием, указанных документов, в том числе в рамках процедур ознакомления при приёме на работу под подпись. Кроме того, 85 % опрошенных указали, что знают, где можно получить доступ к антикоррупционным документам Компании (политика, кодекс, положения и иные нормативные акты). Сотрудники осведомлены о том, какое структурное подразделение и должностные лица в Компании ответственны за организацию и функционирование системы антикоррупционного комплаенса.

Анализ уровня осведомлённости показал, что большинство сотрудников знают о наличии в Компании внутренних документов, регулирующих вопросы противодействия коррупции, а также имеют представление о месте их размещения и возможности ознакомления с ними. Вместе с тем, около половины респондентов не обладают достаточной информацией о том, какое подразделение и какие должностные лица отвечают за функционирование системы антикоррупционного комплаенса. Это может свидетельствовать о недостаточной коммуникации внутри организации относительно роли и функций подразделений, осуществляющих комплаенс-контроль.

3. Оценка восприятия коррупционных рисков.

По результатам проведённого опроса установлено, что на вопрос о наличии коррупционных рисков в подразделениях 58,8 % респондентов отметили, что ранее не проводили оценку таких рисков. Большинство опрошенных (89,2 %) сообщили, что не сталкивались с проявлениями коррупции в форме предложений, намёков либо давления. Вместе с тем 10,8 % респондентов затруднились ответить на данный вопрос.

Результаты опроса в части восприятия коррупционных рисков показывают, что большинство сотрудников не сталкивались с проявлениями коррупции в своей профессиональной деятельности. Однако значительная часть респондентов либо не проводила самостоятельной оценки коррупционных рисков, либо затрудняется дать определённую оценку их уровню.

4. Процедуры уведомления и доверительные каналы.

По результатам опроса установлено, что 72,3 % сотрудников осведомлены о существующих каналах сообщения о возможных нарушениях, включая горячую линию, электронную почту и возможность обращения к сотрудникам Службы комплаенса.

При оценке уровня доверия к конфиденциальности рассмотрения сообщений 57,3 % опрошенных выразили уверенность в том, что поступающая информация будет рассматриваться конфиденциально и без негативных последствий для заявителей. Также следует отметить, что 63,5 % участников опроса оценивают действующую систему информирования о нарушениях как эффективную. Оценка функционирования каналов информирования о нарушениях свидетельствует о достаточно высоком уровне осведомлённости сотрудников о существующих механизмах сообщения о возможных нарушениях.

5. Этические и поведенческие стандарты.

Согласно результатам проведённого опроса, 45,5 % сотрудников ранее проходили обучение (тренинги, семинары) по вопросам антикоррупционной политики и деловой этики, при этом 17,3 % респондентов прошли соответствующее обучение в текущем году. Одновременно 37,3 % опрошенных указали, что не принимали участия в подобных образовательных мероприятиях.

По итогам социологического опроса:

- в учебные программы первичной подготовки бортпроводников на базе ООО «УТЦ» включен отдельный учебный курс по внедрению системы по противодействию коррупции в АО «Uzbekistan Airways» и управлению конфликтом интересов. Служба внутреннего антикоррупционного контроля проводит обучение.

- продолжена дальнейшая профилактическая работа и выработка мер по своевременному выявлению и предотвращению коррупционных рисков у бортпроводников.

Начальник Службы внутреннего антикоррупционного
контроля при Наблюдательном совете



Абдуллин Р.Р.