

**“Navoiy kon-metallurgiya kombinati” aksiyadorlik jamiyati
Komplayens xizmatiga xodimlarni ishga qabul qilish**

TARTIBI

1-bob. Umumiy qoidalar

1. Mazkur tartib “Navoiy kon-metallurgiya kombinati” aksiyadorlik jamiyati (keyingi o‘rinlarda – “NKMK” AJ) Komplayens xizmatiga xodimlarni ishga olishda nomzodlarni jamlash, sinov tadbirlarini o‘tkazish hamda ochiq tanlov asosida mehnat shartnomasini tuzish maqsadida tashkil etilgan “Kadrlarni ishga qabul qilish bo‘yicha tanlov komissiyasi”ning faoliyat yo‘nalishlari, ularning huquqlari va majburiyatlarini belgilaydi.

2. Mazkur tartib O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 72-moddasi va 84-87-moddalari, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021 yil 6 iyuldagi “Korrupsiyaga qarshi kurashish faoliyatini samarali tashkil etishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PQ-5177-sonli qarori, O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2021 yil 8 sentyabrda 3319-son bilan ro‘yxatdan o‘tkazilgan O‘zbekiston Respublikasi Korrupsiyaga qarshi kurashish agentligining 2021 yil 6 sentyabrdagi “Korrupsiyaga qarshi ichki nazorat tuzilmalari faoliyati to‘g‘risidagi namunaviy nizomni tasdiqlash to‘g‘risida”gi 27-sonli buyrug‘i, “NKMK” AJning “Komplayens xizmati to‘g‘risida”gi Nizomi, “NKMK” AJning 2022 yil 11 martdagi “NKMK AJ ishga olish tartibini tasdiqlash to‘g‘risida”gi 192-sonli buyrug‘i talablari ijrosini ta‘minlash hamda ishga qabul qilishning **ochiq tanlov asosida tashkil etish, barcha nomzodlarga teng imkoniyatlar yaratish va kadrlarni tanlashning shaffof tizimini yaratish maqsadida ishlab chiqilgan.**

3. Mazkur tartibda quyidagi tushunchalardan foydalaniladi:

vakant lavozim – qonunchilikka muvofiq tegishli malakaga ega xodim qabul qilinishi mumkin bo‘lgan “NKMK” AJ Komplayens xizmatining bo‘sh turgan lavozimi;

nomzod – vakant lavozimga ishga kirish uchun belgilangan tartibda elektron tarzda yoki bevosita murojaat qilgan jismoniy shaxs;

tanlov – nomzodlarni Komplayens xizmatining muayyan lavozimlarga tanlab olishning maxsus tartibi hisoblanadi. Tanlov nomzodning lavozimga o‘rnatilgan talablarga muvofiqligi, bilimi, malakasi, kasbiy ko‘nikmasini aniqlashga qaratilgan, mehnat shartnomasini tuzishdan oldingi holatlar majmuidir.

shaxsga oid ma'lumotlarni baholash – nomzodning shaxsiy va axloqiy, amaliy ishda namoyon qilgan kasbiy, ma'naviy va ishchanlik sifatlarini aniqlash maqsadida, ish faoliyatini o'rganib chiqish hamda natijalarini baholash tadbirlari;

Kadrlarni ishga qabul qilish bo'yicha tanlov komissiyasi – “NKMK” AJ Komplayens xizmatining vakant lavozimiga nomzodlarni tanlovdan o'tkazish, uni ishga qabul qilish yoki rad etish bo'yicha xulosa berish vakolatiga ega bo'lgan “NKMK” AJning mas'ul xodimlari;

sinov o'tkaziladigan kun – Kadrlarni ishga qabul qilish bo'yicha tanlov komissiyasi tomonidan nomzodlar bilan savol-javobni amalga oshirish hamda shaxsga oid ma'lumotlarni o'rganib, nomzodning faoliyatiga baho beriladigan sana;

sinov – Kadrlarni ishga qabul qilish bo'yicha tanlov komissiyasi tomonidan nomzod bilan o'tkaziladigan savol-javoblar va shaxsga oid ma'lumotlar uchun baholash jarayoni;

tanlov jarayoni ishtirokchilari – Kadrlarni ishga qabul qilish bo'yicha tanlov komissiyasi va nomzodlar.

4. Korrupsiyaga qarshi kurashish agentligining “Korrupsiyaga qarshi ichki nazorat tuzilmalari faoliyati to'g'risidagi namunaviy nizomni tasdiqlash to'g'risida”gi 27-sonli buyrug'i hamda “NKMK” AJning “Komplayens xizmati to'g'risida”gi Nizom talablari asosida Komplayens xizmati boshlig'i ishga qabul qilinib, Komplayens xizmati boshlig'iga nisbatan mazkur tartib qoidalar tatbiq etilmaydi.

Bundan tashqari, Komplayens xizmatining ma'lum lavozimida ishlab kelayotgan xodimi Komplayens xizmatining boshqa lavozimiga o'tkazilishi davomida ushbu tartib qoidalar tatbiq etilmaydi. Xodimni Komplayens xizmatining boshqa lavozimiga o'tkazish Komplayens xizmati boshlig'ining tavsiyanomasi va xodimning arizasi asosida amalga oshiriladi.

5. Kadrlarni ishga qabul qilish bo'yicha tanlov komissiyasi (keyingi o'rinlarda – Kadrlar komissiyasi) tarkibi quyidagilardan iborat:

- Komplayens xizmati boshlig'i – komissiya raisi;
- Kadrlar boshqarmasi boshlig'i;
- Kadrlar bo'limi boshlig'i (yoki qabul guruhi rahbari);
- Ichki audit xizmati boshlig'i (yoki xodimi);
- Komplayens xizmati xodimi.

Kadrlar komissiyasi tarkibiga kiritilgan xodim vaqtinchalik ishda bo'lmagan holatlarda, uning vazifasini bajaruvchi shaxs qatnashadi.

Nomzodlarga teng sharoitlarni ta'minlash va tanlovni xolis bo'lishi maqsadida, Kadrlar komissiyasi tarkibiga "NKMK" AJning Boshqaruvi a'zolari kiritilmaydi.

6. Kadrlar komissiyasining huquq va majburiyatlari quyidagilardan iborat:

- Kadrlar komissiyasi raisi va a'zolari (yoki vazifasini bajaruvchi shaxs) tanlov jarayoniga qatnashishi shart;

- Kadrlar komissiyasi o'z faoliyatini qonuniylik, xolislik, ochiqlik va shaffoflik prinsiplari asosida mustaqil ravishda amalga oshirishi lozim;

- Nomzod tomonidan taqdim etilgan shaxsiy ma'lumotnomasi (ob'yektivka)dagi yozuvlar haqqoniy bo'lmaganligi holati aniqlansa, Kadrlar komissiyasi nomzod bilan test, savol-javob o'tkazmaslik va shaxsga oid ma'lumotlarni o'rganmaslik huquqiga ega.

- Kadrlar komissiyasi a'zolari ishlab chiqilgan savol-javoblardan tashqari, Komplayens xizmatining faoliyatiga oid boshqa savollarni nomzodga berishi mumkin;

- Kadrlar komissiyasi nomzodlar ro'yxatini shakllantirish, malakaga oid talablarga muvofiqligini o'rganish, nomzodlar bilan savol-javoblarni o'tkazish, nomzodning shaxsga oid ma'lumotlarini tahlil qilib, tanlov natijalari bo'yicha baholash va xulosasini bayonnomada aks ettirilishini ta'minlaydi.

7. Tanlov quyidagi bosqichlarda o'tkaziladi:

birinchi bosqich – tanlov o'tkazilishi to'g'risida e'lon qilish;

ikkinchi bosqich – nomzodlar to'g'risidagi ma'lumotlarni jamlash va malakaga oid talablarga muvofiqligini o'rganish hamda nomzodni tekshirish;

uchinchi bosqich - nomzodning nazariy bilimlari va tahlil qilish qobiliyatini test savollari vositasida baholash;

to'rtinchi bosqich – nomzod bilan (og'zaki) savol-javob o'tkazish va shaxsga oid ma'lumotlarni baholash;

beshinchi bosqich – Tanlov yakuni bo'yicha nomzodlarni saralash.

8. "NKMK" AJ Komplayens xizmatiga ishga qabul qilishni ochiq tanlov asosida amalga oshirish hamda tanlov doirasida o'tkaziladigan sinov tadbirlarini internet tarmog'i orqali real vaqt rejimida kuzatishni nazarda tutishi lozim. Shu maqsadda, uchinchi va to'rtinchi bosqichi videoyozuv qurilmalari yordamida tasvirga olinib, bir yil davomida saqlanadi. Fuqarolarning ma'lumotlarini oshkor qilmaslik maqsadida, tanlov jarayonining videoyozuv ma'lumotlari "NKMK" AJning rasmiy veb-saytida ovozsiz holda joylashtiriladi.

2-bob. Tanlov o'tkazilishi to'g'risida e'lon qilish

9. Tanlov o'tkazish to'g'risidagi e'lon:

vakant lavozimlar to'g'risidagi ma'lumotlar "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat komplekslaridan foydalangan holda O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining rasmiy veb-saytiga;

"NKMK" AJning rasmiy veb-saytiga e'lon sahifalariga joylashtiriladi.

Tanlov o'tkazish to'g'risidagi e'lon "NKMK" AJning Kadrlar boshqarmasi tomonidan joylashtiriladi.

10. Tanlov o'tkazish to'g'risidagi e'londa quyidagilar ko'rsatiladi:

nomzodning malakasiga qo'yiladigan talablar;

lavozim majburiyatlari;

ish sharoitlari.

11. Tanlovda ishtirok etish bo'yicha nomzodlarning arizalarini qabul qilish muddati tanlov e'lon qilingan kundan boshlab kamida **10 kunning** tashkil qiladi.

Tanlovda ishtirok etish bo'yicha arizalar kelib tushmagan yoki bitta nomzoddan ariza kelib tushgan taqdirda, arizalarni qabul qilish muddati avtomatik tarzda 10 kunga uzaytiriladi.

12. Tanlovda ishtirok etish bo'yicha arizalarni qabul qilish nomzodlar tomonidan saytdagi elektron so'rovnomani to'ldirish yoki Kadrlar komissiyasiga murojaat qilish orqali amalga oshiriladi.

Nomzod bir nechta vakant lavozimlarini tanlash huquqiga ega.

Nomzodning xohishiga ko'ra, arizaga shaxsiy ma'lumotnoma (ob'yektivka), o'z malakasini tasdiqlovchi diplom nusxasi, sertifikat va normativ-huquqiy hujjatlarda taqdim etilishi (jumladan O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021 yil 23 martdagi PF-6191-sonli Farmonida) taqiqlanmagan boshqa hujjatlarning nusxalarini ilova qilinishi mumkin. Jumladan,

1) Nomzodning shaxsiy ma'lumotnomasi (ob'yektivka). Shaxsiy ma'lumotnomasidagi yozuvlarning haqqoniyligi bo'yicha javobgarlik nomzod zimmasida bo'ladi.

Nomzod tomonidan taqdim etilgan shaxsiy ma'lumotnomasi (ob'yektivka)dagi yozuvlar haqqoniy bo'lmaganligi holati aniqlansa, Kadrlar komissiyasi nomzod bilan test, savol-javob o'tkazmaslik va shaxsga oid ma'lumotlarni o'rganmaslik huquqiga ega.

2) Diplom nusxalari, jumladan xorijiy mamlakat oliygohlarida malaka oshirgan bo'lsa hujjat nusxasi;

3) Ingliz, rus va boshqa xorijiy tillar bilishini tasdiqlovchi xalqaro sertifikat (IELTS, TOEFL yoki boshqa) yoki hujjatlar (agar nomzodning shunday hujjati mavjud bo'lsa);

4) Nomzodning ilmiy darajasini belgilovchi hujjat. Doktorlik (PhD yoki DSc) yoki ilmiy kengashga talabgor sifatida qabul qilinganligini tasdiqlovchi hujjat (agar nomzodning shunday hujjati mavjud bo'lsa);

5) Harbiy va maxsus (prokuratura, adliya, soliq va h.k) unvonlar berilganligi to'g'risidagi hujjat (agar nomzodning shunday hujjati mavjud bo'lsa);

6) Orden va medallar bilan mukofotlanganligi to'g'risidagi hujjat (agar nomzodda mavjud bo'lsa).

13. Nomzodlar tomonidan tanlovda ishtirok etish bo'yicha ariza taqdim qilishda yolg'on ma'lumotlar yoki soxta hujjatlar taqdim etilganligini aniqlanishi ularni tanlovdan chetlatish uchun asos hisoblanadi.

14. Vakant lavozim bo'yicha tanlovni amalga oshirish ushbu lavozimga kamida ikkita nomzoddan ariza kelib tushgan taqdirda o'tkaziladi.

3-bob. Nomzodlar to'g'risidagi ma'lumotlarni jamlash va malakaga oid talablarga muvofiqligini o'rganish hamda nomzodni tekshirish

15. Arizalarni qabul qilish muddati tugagan kundan e'tiboran uch ish kun mobaynida Kadrlar komissiyasiga hujjat taqdim etgan barcha nomzodlarning ro'yxati 1-ilovaga muvofiq shakllantiriladi hamda Komissiya a'zolari tomonidan imzolanadi.

16. Kadrlar komissiyasi tomonidan nomzodning hujjatlarini vakant lavozimni egallash bo'yicha malaka talablariga mosligi o'rganib chiqiladi. O'rganish natijalariga ko'ra, nomzodning malaka talablariga muvofiqligi yoki muvofiq emasligi to'g'risida 2-ilovaga muvofiq jadval imzolanadi. Malaka talablariga muvofiq nomzodlar tanlov ishtirokchilari hisoblanadi.

Nomzodni tekshirish jamiyat tomonidan tasdiqlangan tartib asosida amalga oshiriladi.

Malaka talablariga muvofiq bo'lmagan nomzod tanlov ishtirokchilari ro'yxatiga kiritilmaydi va bu to'g'risida Kadrlar komissiyasi tomonidan nomzodga xabar beriladi.

Agar vakant lavozimga faqat bir nafar nomzod malaka talablariga javob bersa, ushbu lavozim bo'yicha tanlov jarayoni to'xtatilib, qayta tashkil etiladi.

17. Nomzodlarga qo'yilgan talablar Komplayens xizmatining Nizomi bilan belgilanadi. Nomzodlar quyidagi talablarga javob berishi lozim:

- yurisprudensiya, iqtisodiyot, moliya, soliq va audit yo'nalishlaridan biri bo'yicha oliy ma'lumotli hamda mutaxassislik bo'yicha kamida besh yillik ish stajiga ega bo'lgan shaxs;

- axborot kommunikatsiya texnologiyalari sohasida bir yil faoliyat ko'rsatgan oliy ma'lumotli shaxs avtomatlashtirilgan axborot tizimlarini joriy etish hamda takomillashtirish yo'nalishida nomzod bo'lishi mumkin.

18. Tanlovga qatnashadigan nomzodlar ro'yxatiga kirmagan fuqarolar ulardan hujjatlarni qabul qilib olgan mansabdor shaxs yoki vakolatli tashkilot ustidan yuqori turuvchi organga yoki sudga shikoyat kiritishi mumkin.

4-bob. Nomzodning nazariy bilimlari va tahlil qilish qobiliyatini test savollari vositasida baholash

19. Test sinovlari arizalar qabul qilish muddati tugagandan keyin o'n besh kun ichida o'tkazilishi lozim.

20. Kadrlar komissiyasi tanlovda qatnashadigan nomzodlar ro'yxatini shakllantirib, test sinovlari o'tkaziladigan kun va joyini belgilaydi. Bunda, "NKMK" AJning rasmiy sayti orqali test sinovlari va savol-javob bo'yicha sinov o'tkazish vaqti, joyi hamda talab etiladigan hujjatlar to'g'risida nomzodlarga xabar berilishi ta'minlanadi.

Bundan tashqari, Kadrlar komissiyasi nomzodlarga tanlov o'tkazish vaqti va joyi (test sinovlari va savol-javob sinovlari) hamda sinov jarayonida talab etiladigan hujjatlar to'g'risidagi ma'lumotni yetkazishi mumkin.

21. Belgilangan kunda tanlov (*test va og'zaki savol-javob*)ga qatnashish imkoniyati bo'lmagan nomzodlar tanlovga sinov o'tkaziladigan kunlar doirasida qatnashish uchun Komissiya a'zolariga og'zaki yoki yozma murojaat qilishi mumkin.

22. Nomzodlarning soni hamda nomzodning tanlovga qatnashish imkoniyatini hisobga olgan holda Kadrlar komissiya a'zolari tomonidan sinov belgilangan kundan keyingi kunga ham uzaytirilishi mumkin.

Nomzodlarning taklif hamda iltimoslarini hisobga olgan holda sinov o'tkaziladigan kun dam olish (shanba) kunida ham amalga oshirilishi mumkin.

23. Test jarayoni quyidagicha tashkil etiladi.

1) Testning bitta variantida 30 ta savol, har bir savolga 4 ta ("A", "B", "C", "D") javoblardan iborat bo'lib, Kadrlar komissiyasi tomonidan davlat tilida tayyorlanadi;

2) test savollariga javob berish uchun 30 daqiqa vaqt beriladi;

3) testning har bir to'g'ri javobi uchun bir ball, noto'g'ri yoki belgilanmagan javobga nol ball beriladi;

4) har bir test savoliga faqat bitta javob belgilanishi kerak. Agar bu shart bajarilmasa shu javobga nol ball qo'yiladi;

5) test bir marotaba topshiriladi va qayta topshirishga yo'l qo'yilmaydi.

24. Test sinovi soha yoki lavozim vazifalari (ish xususiyati)ni inobatga olib mantiqiy fikrlash, tahlil qilish va umumlashtirish qobiliyatini baholashga qaratilgan savollardan iborat bo'ladi. Testlar Komplayens xizmati tomonidan kamida 2 ta variantda yoki 60 tadan kam bo'lmagan holda tayyorlanib, Komissiyaga topshiriladi.

Testlarni (shu bilan birga uning javoblarini) sinov boshlanishidan oldin nomzodlarga berish taqiqlanadi. Testlarni nomzodlarga asossiz va noqonuniy tarqatganligi holati aniqlansa, ma'lumotni tarqatgan xodimga nisbatan intizomiy jazo qo'llaniladi.

25. Test sinovlarida savollar huquqiy, siyosiy, mantiqiy, qiyosiy turlarga bo'linadi. Huquqiy savollar nomzodning huquqiy sohadagi bilimlarini, siyosiy savollar amalga oshirilayotgan siyosiy jarayonlardan xabardorligini aniqlashga qaratilgan bo'lsa, mantiqiy savollar muayyan shart-sharoitlardan kelib chiqib, aniq fikrlash va to'g'ri xulosa chiqarish, sonli va shaklli qonuniyatlarga e'tibor berishga, qiyosiy savollar esa, o'zaro bog'liqlikni hamda turli tushuncha va jarayonlar o'rtasidagi o'xshashlikni sezish qobiliyatini aniqlashga qaratiladi.

26. Test jarayonlari "NKMK" AJning rasmiy veb-sayti (www.ngmk.uz) orqali tashkil etilishi mumkin. Bunda test jarayonlari avtomatlashtiriladi va mantiqiy nazoratlar o'rnatiladi.

27. Test savollariga javob berish jarayonida nomzodlarga quyidagilar taqiqlanadi:

- qonun hujjatlaridan, ma'lumot beruvchi va maxsus adabiyotlardan, har qanday turdagi texnika vositalaridan yoki boshqa materiallardan (ma'lumotlardan) foydalanish;

- boshqa shaxslar bilan suhbatlashish;

- test sinovlari yakuniga qadar test savollari o'tkazilayotgan xonadan ruxsatsiz tashqariga chiqish.

- mazkur talablarga rioya qilmagan nomzod test jarayonini o'tkazish tartibini buzgan deb topiladi va uni tanlovda qatnashishdan chetlashtirish uchun asos bo'ladi.

Ushbu holatda Kadrlar komissiyasi tomonidan dalolatnoma rasmiylashtiriladi va komissiya a'zolari tomonidan imzolanadi.

28. Test sinovi natijalariga ko'ra, kamida 17 ball va undan ko'p ball to'plagan nomzodning keyingi bosqichga o'tkaziladi hamda uning nazariy bilimlari va kasbiy layoqatini aniqlash yuzasidan suhbatga chaqiriladi.

29. Kadrlar komissiyasi test sinovlari yakunlangan kunning o'zida test sinovi natijalarini baholab nomzodlarni xabardor qiladi.

Test sinovi natijalari bo'yicha 3-ilovaga muvofiq jadval shakllantiriladi hamda komissiya a'zolari tomonidan tasdiqlanadi.

30. Test sinovlari yoki savol-javob bo'yicha sinov o'tkaziladigan kun to'g'risida xabar berilgan, lekin sinovda ishtirok etmagan nomzodlar sinovga qatnashmagan deb hisoblanadi.

31. Kadrlar komissiyasi test sinovlaridan ijobiy o'tgan nomzodlar ro'yxatini imzolab, sinov o'tkaziladigan kuni belgilaydi. Og'zaki savol-javob o'tkaziladigan kun test sinovlari tugagandan so'ng besh kun ichida o'tkazilishi lozim.

32. Test sinovlarida ishtirok etmagan nomzod savol-javob bo'yicha sinovlarga kiritilmaydi.

33. Tanlovda qatnashmagan nomzodlar bilan mehnat shartnomasini tuzilishiga yo'l qo'yilmaydi.

5-bob. Nomzod bilan savol-javob o'tkazish, shaxsga oid ma'lumotlarni baholash

34. Nomzod bilan savol-javoblar nomzodning shaxsiy va kasbiy hamda huquqiy bilimlarini aniqlash maqsadida o'tkaziladi.

35. Sinov o'tkaziladigan kunda Kadrlar komissiyasiga Komplayens xizmati boshlig'i tomonidan 50 tadan kam bo'lmagan savol-javoblar taqdim etiladi. Ushbu savol-javoblar doirasida sinov amalga oshiriladi.

Kadrlar komissiyasi a'zolari ishlab chiqilgan savol-javoblardan tashqari, Komplayens xizmatining faoliyatiga oid boshqa savollarni berish huquqiga ega. Mazkur berilgan savol mazkur tartibning 4-ilovasi bilan tasdiqlangan ma'lumotda yoziladi.

36. Sinovni amalga oshirish uchun har bir nomzodga 10 ta savol beriladi. Manfaatlarni to'qnashuvini oldini olish maqsadida, komissiyaning bir a'zosiga **beshtadan** ortiq savol berilishiga yo'l qo'yilmaydi. Nomzodning bergan javoblariga qarab Kadrlar komissiyasi tomonidan 5 ball tizimda baholanadi.

Agar baholash jarayonida kadrlar komissiyasining a'zolari tomonidan nomzodga har xil baho berilgan taqdirda, har bir komissiya a'zosining baholari jamlanadi hamda komissiya a'zolari soniga bo'linadi. Chiqqan natija yaxlitlanib, ushbu baho nomzodga qo'yiladi.

Javoblarga qarab quyidagicha ball qo'yiladi:

- Namunali (to'liq javob, qoniqarli) - 5 ball;

- Yaxshi (o'rtacha, javobning mazmun mohiyatini biladi, sana yoki raqamda adashsa) - 4 ball;

- Qoniqarsiz (past, javobning mazmunini qisman biladi, sana va raqamini ayta olmasa) - 2 ball;

Umuman bilmasligi (jumladan boshqa javob berilganda) - 0 ball.

Kadrlar komissiyasi tomonidan savol-javoblar jarayonida nomzodga baho (ball) berilib, natijasi bo'yicha 4-ilovaga muvofiq ma'lumot rasmiylashtiriladi.

Savol-javoblar bo'yicha 40 balldan kam baho olgan nomzodlarning huquqiy bilim darajasi o'rtacha o'zlashtirishdan kam deb hisoblanib, mazkur nomzodning shaxsga oid ma'lumotlari baholanmaydi hamda u bilan mehnat shartnomasi tuzilmaydi.

37. Sinov belgilangan kunda nomzodlarning shaxsga oid ma'lumotlari o'rganiladi. Shaxsga oid ma'lumotlar tahlili natijalariga ko'ra, nomzodning ish faoliyati, tajribasi bilim darajasi va salohiyati baholanib, nomzodga baho (ball) beriladi hamda 5-ilovaga muvofiq ma'lumotlar to'ldirilib, Komissiya a'zolari tomonidan imzolanadi.

38. Kadrlar komissiyasi shaxsga oid ma'lumotlarni baholash maqsadida nomzoddan hujjatlarni talab qilish vakolatiga ega. Nomzoddan so'ralgan tegishli hujjatlar sinov o'tkazilgan kundan keyin bir kun ichida nomzod tomonidan taqdim etilishi lozim.

Shaxsga oid ma'lumotlar nomzodning imzolab bergan hujjatlariga asosan to'ldirilib baholanadi.

Agar nomzod aytilgan hujjatlarni bir kun davomida taqdim etmasa, tegishli hujjatning mavjudligi uchun qo'yilgan baho (ball) Kadrlar komissiyasi a'zosi tomonidan 5-ilova bo'yicha rasmiylashtirilgan ma'lumotdan qizil ruchkada o'chiriladi. Bu to'g'risida tegishli yozuv kiritiladi hamda o'zgartirilgan balldan kelib chiqib, umumiy ballar qayta hisoblab qizil ruchkada yoziladi.

39. Shaxsga oid ma'lumotlarni baholash tizimi quyidagicha:

1) Ingliz, rus va boshqa xorijiy tillarni (*tojik, qozoq, qirg'iz turkman tillari - xorijiy tillar qatoriga kiritilmaydi*) bilish darajasi:

- Namunali (qoniqarli, o'qiydi, yozadi, tarjima qiladi) - 3 ball;

- Yaxshi (o'rtacha, o'qiydi, yozadi) - 2 ball;

- Qoniqarsiz (past, o'qiydi) - 1 ball;

- Umuman bilmasligi - 0 ball.

Nomzod IELTS, yoki TOEFL xalqaro sertifikatiga ega bo'lsa ingliz tilini bilishi namunali deb topiladi.

2) Nomzodning jinoiy javobgarlikka tortilmaganligi (sudlanmaganligi) uchun 10 ball baho beriladi.

3) Nomzodning ilmiy darajasi va malakasi uchun ball beriladi. Nomzodning Iqtisodiyot, Yuridik yoki yurisprudensiya va boshqa sohalari bo'yicha ilmiy darajalari mavjud bo'lsa har bir soha uchun alohida-alohida ball beriladi.

Bunda Doktor PhD yoki DSc uchun – 5 ball, Ilmiy kengashga qabul qilingan talabgor sifatida qabul qilingan nomzodlar – 3 ball, magistr (ilgari berilgan oliy ma'lumotga ham) darajasiga – 2 ball, bakalavr darajasiga – 1 ball beriladi.

4) Nomzodning xorijiy mamlakatlarda o'qiganligi baholanadi.

Xorijiy mamlakatlar oliygohlarini tugatgan bo'lsa – 5 ball, xorijiy mamlakatlar oliygohlarida malaka oshirgan bo'lsa – 1 ball. Bunda xorijiy mamlakatlarda xizmat safarida bo'lganligi hisobga olinmaydi.

5) Microsoft Office dasturlaridan (WORD, EXCEL, PowerPoint) foydalanishni bilishning baholanishi.

Bunda har bir dasturning bilishi uchun 2 balldan baho qo'yiladi.

6) Ma'lumotlar bazasi bilan foydalanish darajasi. Bunda MS Access, 1-C, Oracle yoki boshqa ma'lumotlar bazasidan erkin foydalanishi va tahlilni amalga oshirish qobiliyati uchun 3 ball beriladi (*agar bilmasa "nol"*).

7) Axborot texnologiyalari sohasi bo'yicha dasturlash tillarini bilishi. Bunda mustaqil dastur yaratish imkoniyati mavjud bo'lsa – 5 ball, (*agar bilmasa "nol"*).

8) Nomzod Komplayens nazorat, yurist, surishtiruv, tergov, huquqiy hujjatlar ekspertizasi yoki audit, hujjatli tekshiruvlarini o'tkazish sohasida ishlagan faoliyati uchun baholanadi. Bunda 1-3 yil ishlagan bo'lsa – 1 ball, 3-5 yil ishlagan bo'lsa - 2 ball , 5 yildan ortiq ishlagan bo'lsa - 3 ball qo'yiladi.

9) Nomzod nazorat organlaridagi uzoq yillik ish tajribasi uchun baholanadi. Bunda 5-10 yil ishlagan bo'lsa - 1 ball, 10-15 yil ishlagan bo'lsa - 2 ball , 15 yildan ortiq ishlagan bo'lsa - 3 ball qo'yiladi. Agar nomzod nazorat organlarida yurist va yuriskonsult yoki huquqiy hujjatlar ekspertizasi sohasida ishlagan bo'lsa, nomzodning mazkur ishlagan davrlari uzoq yillik ish tajribasi sifatida hisoblanib, ushbu yo'nalish uchun qo'shimcha baholanadi.

10) Nomzodning Harbiy va maxsus (prokuratura, adliya, soliq va h.k) unvonlari mavjud bo'lsa quyidagicha baholanadi:

Mayor unvonigacha – 1 ball;

Mayor – 2 ball;

Podpolkovnik – 3 ball;

Polkovnik – 4 ball;

General-mayor va undan yuqori 5 ball.

11) Orden va medallar bilan mukofotlanganligi uchun baholanadi. Bunda har bir mukofot uchun - 1 ball qo'yiladi. Agar mavjud bo'lmasa "nol".

12) “NKMK” AJ strategik korxonalar tarkibiga kiritilganligi va alohida hujjatlarni yuritilishini inobatga olib, tartibot hamda tegishli maxsus hujjatlar bilan ishlaganligi uchun baho beriladi. Bunda alohida hujjatlar bilan ishlab kelayotgan bo‘lsa - 4 ball qo‘yiladi.

13) Nomzodning Komplayens nazorat sohasidagi xalqaro standartlarga muvofiq sertifikatlarining mavjudligi uchun 8 ball beriladi.

40. Nomzodning savol-javoblari va shaxsga oid ma’lumotlar natijasi Kadrlar komissiyasi tomonidan baholanib jamlanadi.

Shaffoflikni ta’minlash maqsadida, nomzodni baholash natijalari nomzodga tanishtiriladi.

6-bob. Nomzod tomonidan shaxsga oid ma’lumotlarni baholash uchun taqdim etiladigan hujjatlar va tanlov o‘tkazish jarayoni

41. Tanlov va sinov Kadrlar komissiyasi tomonidan amalga oshiriladi.

42. Tanlov jarayoniga nomzodlar bevosita yoki “ZOOM” dasturiy ta’minoti (platformasi) yoki boshqa axborot texnologiyalari (*Kadrlar komissiyasi a’zosi hamda nomzod tomonidan bir vaqtda foydalanish imkoniyati mavjud axborot texnologiyalari qo‘llaniladi*) vositasida masofadan tanlov jarayoniga qatnashishi mumkin.

43. Kadrlar komissiyasi tomonidan vakant lavozimlarning ro‘yxati, belgilangan ish haqi miqdori, vazifalari, ish joyi va boshqa ma’lumotlari nomzodlarga aytiladi hamda tushuntirib beriladi.

Shuningdek, nomzodlarni ishga qabul qilish jarayoni hamda mazkur tartib bo‘yicha nomzodlarga tushuntirish beriladi.

44. Kadrlar komissiyasi har bir nomzod bilan birma-bir sinovni o‘tkazadi.

45. Sinovga va suhbat jarayoniga, ishga qabul qilinadigan boshqa nomzodlar qatnashishi mumkin. Biroq, suhbat o‘tkazilayotgan nomzodning shaxsga oid ma’lumotlarini oshkor qilishi mumkin emas.

7-bob. Tanlov yakuni bo‘yicha nomzodlarni saralash

46. Kadrlar komissiyasi barcha nomzodlarni baholanganligi to‘g‘risidagi 3-5-illovalar ma’lumotlarini jamlab imzolaydi.

47. Kadrlar komissiyasi tanlov tugagandan keyin bir ish kuni davomida har bir vakant lavozim bo‘yicha nomzodlarning olgan baholari kamayib boruvchi tartibda 6-ilovaga muvofiq ma’lumotlarni shakllantiradi.

Tanlangan lavozim uchun eng yuqori ballni to‘plagan nomzod mazkur vakant lavozim uchun ishga qabul qilish uchun tanlangan hisoblanadi.

48. Agar vakant lavozim uchun tanlov g‘olibi sifatida nomzodlar bir xil ball to‘plasa, savol-javoblar natijasida qaysi bir nomzod ko‘p ball olgan bo‘lsa shu nomzod g‘olib deb topiladi.

49. Agar nomzod bir nechta vakant lavozimlar bo‘yicha g‘olib bo‘lsa (eng ko‘p ball to‘plasa), nomzod o‘zi xohlagan bitta vakant lavozimni tanlash huquqiga ega bo‘ladi.

50. Tanlov natijalari bo‘yicha Kadrlar komissiyasi tomonidan bayonnoma rasmiylashtiriladi. Bayonnomada har bir nomzodning baholash natijalari, mehnat shartnomasi tuzish tavsiya etilgan tanlov g‘oliblari ko‘rsatiladi.

Kadrlar komissiyasi bayonnomada ishga qabul qilinadigan nomzodni mehnat qonunchiligiga asosan uch oy muddatda dastlabki sinov sharti bilan qabul qilinishini belgilashi mumkin, biroq Mehnat kodeksining 84-moddasi uchinchi bandida nazarda tutilgan hollar bundan mustasno.

Bayonnoma sinov o‘tkazilgandan keyin uch kun ichida rasmiylashtirilib, Kadrlar komissiyasi tomonidan imzolanishi shart.

51. Bayonnoma imzolangandan keyin bir kun muddatda tanlov natijalari bo‘yicha vakant lavozimga g‘olib bo‘lgan nomzodlar “NKMK” AJning rasmiy veb-saytiga joylashtiriladi. “NKMK” AJning rasmiy veb-saytida g‘olib nomzodning ismi sharifi va tanlov natijasida olgan umumiy ball miqdori ko‘rsatiladi.

52. Bayonnomada nazarda tutilgan tanlov g‘olibini ishga qabul qilish va mehnat shartnomasi Kadrlar boshqarmasi tomonidan mehnat qonunchiligida belgilangan tartibda tayyorlanib, rahbariyatga imzolash uchun kiritiladi.

8-bob. Yakuniy qoidalar

53. Kadrlar komissiyasi faoliyatiga hamda tanlov jarayoniga boshqa shaxslar aralashishiga yo‘l qo‘yilmaydi.

54. Kadrlar komissiyasi faoliyatiga va nomzodlarni ishga qabul qilish bilan boshqacha tarzda aralashgan shaxslar o‘z vakolat doirasidan chetga chiqish yoki xizmat lavozimini suiiste‘mol qilish deb baholanadi.

55. Nomzodlar Kadrlar komissiyasi xulosasidan norozi bo‘lgan taqdirda, Kadrlar komissiyasining bayonnoma rasmiylashtirilgan kundan boshlab bir oy muddatda tanlov natijalari bo‘yicha Kadrlar komissiyasi xulosasi ustidan vakolatli davlat organiga shikoyat qilish huquqiga ega.

56. Tanlov jarayoni ishtirokchilariga nomzodlarning shaxsiy ma‘lumotlarini oshkor qilmaslik mas‘uliyati yuklanadi.

57. Ushbu tartib talablarini buzganlikda aybdor bo‘lgan shaxslar qonun hujjatlariga muvofiq javobgar bo‘ladi.