

“Navoiy kon-metallurgiya kombinati”
aksiyadorlik jamiyatining
2024-yil 7-martdagi 142-sonli buyrug‘iga
1-ilova

**“Navoiy kon-metallurgiya kombinati” aksiyadorlik jamiyati va uning tarkibiy
bo‘linmalariga tanlov asosida kadrlarni ishga qabul qilish yoki boshqa ishga
o‘tkazish to‘g‘risida”gi
N I Z O M**

1-bob. Umumiy qoidalar

1. Mazkur nizom “Navoiy kon-metallurgiya kombinati” aksiyadorlik jamiyatiga (keyinchalik matnda - “NKMK” AJ deb yuritiladi) kadrlarni ishga qabul qilish yoki boshqa ishga o‘tkazish chog‘ida ichki yoxud tashqi tanlov o‘tkazish tartibini belgilaydi.

2. Ushbu nizom O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, 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 kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirining 2023-yil 26-iyundagi “Ishga qabul qilish chog‘ida tanlov o‘tkazish to‘g‘risidagi nizomni tasdiqlash haqida”gi 52-2023/B-sonli buyrug‘i 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 nizomda quyidagi asosiy tushunchalardan foydalaniladi:

vakant ish o‘rni - qonunchilikka muvofiq tegishli malakaga ega xodim qabul qilinishi mumkin bo‘lgan “NKMK” AJda bo‘sh turgan ish o‘rni (kasb, lavozim);

nomzod - tashkilotdagi bo‘sh (vakant) bo‘lgan muayyan ish o‘rnini (lavozimni) egallash uchun tanlovda ishtirok etish istagini bildirgan jismoniy shaxs;

malaka talablari - nomzodlarga nisbatan ish beruvchi tomonidan belgilanadigan, ish tajribasiga va kasbiy kompetensiyasiga doir talablar;

tanlov - vakant ish o‘rni oldiga qo‘yilgan vazifalarni samarali bajarish bo‘yicha talablarga bilimi, malakasi, kasbiy ko‘nikmasi, shaxsiy - psixologik xususiyatlari mosligini aniqlashga qaratilgan, mehnat shartnomasini tuzishdan oldingi holatlar majmui;

sinov - sinov o‘tkaziladigan kunda tanlov komissiyasi tomonidan nomzodlar bilan o‘tkaziladigan test, suhbat, amaliy mashg‘ulot va shaxsga oid ma’lumotlar uchun baholash jarayoni;

kadrlarni ishga qabul qilish bo‘yicha tanlov komissiyasi (keyingi o‘rinlarda - Tanlov komissiyasi) - “NKMK” AJning vakant o‘rinlariga nomzodlarni tanlovdan o‘tkazish, uni ishga qabul qilish yoki rad etish bo‘yicha xulosa berish vakolatiga ega bo‘lgan “NKMK” AJning mas’ul xodimlari;

tanlovni o‘tkazish uchun talabnoma - xodimlarga bo‘lgan ehtiyojni qayd etadigan standartlashtirilgan shakl;

buyurtmachi - tanlovni o‘tkazish uchun talabnoma beruvchi bo‘linma, bo‘lim, sex rahbari;

ijrochi – jamiyatning Kadrlar boshqarmasi va tarkibiy bo‘linmalarning kadrlar xizmatlari;

kompetensiya (vakolat) - xodimning xizmat vazifalarini muvaffaqiyatli bajarishi

uchun zarur bo'lgan kasbiy va xulq-atvor xususiyatlari majmui;

malakaviy talablar - ish beruvchi tomonidan nomzodlarga ish tajribasi va kompetensiyasiga qo'yiladigan talablar;

rezyume – nomzodning kompetensiya, ish tajribasi, ma'lumoti, yaqin qarindoshlari hamda shaxsiga doir boshqa ma'lumotlarni o'z ichiga olgan hujjat;

ishga taklifnoma - ish beruvchining jismoniy shaxs bilan mehnat shartnomasini tuzish uchun to'g'ridan-to'g'ri, aniq ifodalangan rozilik bildirishini anglatuvchi hujjat;

ichki tanlov - jamiyat o'z xodimlari orasidan rahbar yoki muhandis-texnik vakant ish o'rniga nomzodlarni tanlab olish tartibi;

baholash - nomzodning amaliy faoliyatida namoyon bo'ladigan shaxsiy, kasbiy-axloqiy va mehnat fazilatlarini aniqlash maqsadida mehnat samaradorligini o'rganish natijalarini baholash bo'yicha chora-tadbirlar majmui;

test sinovlari - savollar va bir nechta variantli javoblardan iborat testlar yordamida nomzodlarning kasbiy va shaxsiy fazilatlarini baholash usuli;

suhbat - dialog yordamida nomzodlarning kasbiy va shaxsiy fazilatlarini baholash usuli bo'lib, uning maqsadi nomzodning oldingi ish tajribasidan aniq misollarni, shuningdek, ish beruvchining vakili tomonidan oldindan tayyorlangan savollarga nomzodning yechimlarini o'rganish usulida aniqlashdan iborat;

shaxsga doir ma'lumotlar - nomzodga taalluqli bo'lgan yoki uni identifikatsiya qilish imkonini beradigan, elektron tarzda, qog'ozda va (yoki) boshqa moddiy jismda qayd etilgan axborot;

shaxsga doir 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;

baholash jarayoni ishtirokchilari - tanlov komissiyasi va nomzodlar;

fuqarolarning murojaatlarini ko'rib chiqish bo'yicha apellyatsiya komissiyasi - (keyingi o'rinlarda - Apellyatsiya komissiyasi) - "NKMK" AJning vakant ish o'rinlarini egallash uchun o'tkazilgan nomzodlarning ochiq tanlovi natijalariga ko'ra murojaatlarni ko'rib chiqish huquqiga ega bo'lgan "NKMK" AJ mas'ul xodimlari;

nomzodlarga doir ma'lumotlar bazasi - jamiyatning ichki serverida nomzodlarning shaxsga doir ma'lumotlar mavjud bo'lgan axborot tizimi tarzidagi ma'lumotlar bazasi;

meritokratiya – muhim rahbarlik va rahbarlik lavozimlariga ijtimoiy mavqei va faoliyat turidan qat'iy nazar qobiliyatli shaxslarni tayinlash;

ichki tanlov uchun maxsus portal - jamiyatning ichki tanlovida qatnashish istagini bildirayotgan nomzodlar to'g'risida ma'lumotlar bazasi;

teng lavozim – razryadlar diapazoni bir xil bo'lgan turdosh lavozim yoki kasblar.

4. Kadrlarni tanlash bo'yicha tanlovni o'tkazish vaqtida nomzodlarga jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab mavqeyi, dinga bo'lgan munosabati, e'tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek ularning ishchanlik sifatleri va mehnati natijalari bilan bog'liq bo'lmagan boshqa jihatlariga qarab mehnat va mashg'ulotlar sohasida biror-bir to'g'ridan to'g'ri yoki bilvosita cheklovlar belgilash, xuddi shuningdek imtiyozlar berish kamsitish deb hisoblanadi va bunga yo'l qo'yilmaydi.

5. Kadrlarni tanlash tizimining asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

- lavozim yoki kasbga qo'yiladigan talablarga mos keladigan nomzodlarni tanlash;
- ichki va tashqi kadrlar zaxirasini shakllantirish va doimiy ravishda to'ldirish;
- nomzodning barcha fazilatleri va ustunliklarini, shu jumladan uning ma'naviy-axloqiy va vatanparvarlik sifatlarini obyektiv baholash imkonini beradigan ochiq mustaqil saralab olish asosida jamiyatga ishga qabul qilish;

- ishga qabul qilish chora-tadbirlarning samaradorligini tahlil qilish.

6. Kadrlar tanlashning asosiy tamoyillari quyidagilardan iborat:

- kasbga oid sifatlari va alohida xizmatlarini odilona va obyektiv baholash asosida eng munosib va qobiliyatli shaxslarni jamiyatga ishga qabul qilish, ularni boshqa ishga o'tkazish hamda ularning xizmat pog'onalari bo'yicha ko'tarilishini nazarda tutuvchi meritokratiya mezonlarini qo'llash;

shtat jadvalida mavjud bo'lgan vakant ish o'rinlari bo'yicha tanlov o'tkazish.

7. Ijtimoiy ehtiyojmand toifalaridan bo'lgan shaxslarni zaxiraga qo'yilgan ish o'rinlariga ishga joylashtirish O'zbekiston Respublikasining "Aholi bandligi to'g'risida"gi Qonuni va sohaga oid boshqa normativ-huquqiy hujjatlar talablari asosida amalga oshiriladi.

Kadrlar xizmatlari mahalliy mehnat organi tomonidan shaxslarga taqdim qilingan ishga kirish yo'llanmalarining (kvota shaklidagi) asosligini tekshirish uchun barcha zaruriy choralarni ko'rishi lozim.

8. Jamiyatdagi mavjud bo'lgan bo'sh ish o'rinlari birinchi galda ichki tanlov orqali ishlab turgan xodimlar orasidan to'ldirilishi lozim.

9. Mavjud bo'lgan bo'sh ish o'rinlariga tashqi tanlov o'tkazishga faqatgina bo'linmada ishlab turgan xodimlar va kadrlar zaxirasidagi shaxslar orasida talab etilayotgan lavozim yoki kasb malaka talablariga muvofiq bo'lgan shaxslar aniqlanmagan taqdirdagina yo'l qo'yiladi. Bunda, ichki tanlov uchun maxsus portalda tegishli kasb yoki lavozimni egallash uchun jamiyatning biror-bir ishchi-xodimi o'z nomzodini keltirmasa talab etilayotgan lavozim yoki kasb malaka talablariga muvofiq bo'lgan shaxslar aniqlanmagan deb hisoblanadi va bu haqida tegishli dalolatnoma rasmiylashtiriladi.

10. Mavjud bo'lgan bo'sh ish o'rniga, "NKMK" AJning idoraviy hujjatlarida o'rnatilgan tartibga rioya qilgan holda tanlov o'tkazishga, faqatgina tarkibiy bo'linma rahbari va tegishli sohani nazorat etuvchi bo'linma rahbarining o'rinbosari yoki bosh mutaxassisining xulosasiga ko'ra, "NKMK" AJ rahbariyati roziligi bilan yo'l qo'yiladi.

2-bob. Tanlovni tashkil etish tartibi

11. Ish beruvchi tanlovni markaziy apparat va tarkibiy bo'linmadagi bo'sh (vakant) ish o'rni uchun munosib nomzodlarni tanlash maqsadida tashkil etadi va o'tkazadi.

12. Ishga qabul qilishda yoki boshqa ishga o'tkazishda tanlov markaziy apparat, tarkibiy bo'linma tizimida mavjud bo'sh (vakant) ish o'rinlaridan kelib chiqqan holda o'tkaziladi.

13. Ishga qabul qilish va boshqa ishga o'tkazish chog'ida tanlovning o'z vaqtida va sifatli tashkil etilishi hamda o'tkazilishini ta'minlash uchun tarkibiy bo'linma rahbarining buyrug'i bilan doimiy faoliyat yuritadigan kadrlarni ishga qabul qilish bo'yicha tanlov komissiyasi tashkil etiladi.

14. Tanlov komissiyasi tarkibi markaziy apparat, tarkibiy bo'linmaning xodimlari va tegishli sohaning malakali mutaxassislari orasidan kamida besh kishidan iborat va toq sonli tarkibda shakllantiriladi.

Bunda, markaziy apparat, tarkibiy bo'linma rahbari yoki uning o'rinbosari Tanlov komissiyasi raisi hamda tashkilotning kadrlar bo'limi (xizmati) mas'ul xodimi Tanlov komissiyasi kotibi hisoblanadi.

Tanlov komissiyasi kotibi toq sonli tarkib shakllantirishda inobatga olinmaydi hamda nomzodlarni baholashda vakolatli ham hisoblanmaydi.

15. Tanlov komissiyasi tarkibi quyidagilardan iborat bo'lishi lozim:

- tarkibiy bo‘linmaning rahbari yoki uning o‘rinbosari (komissiya raisi);
- tarkibiy bo‘linmaning bosh mutaxassislari (yo‘nalishlar bo‘yicha);
- Komplayens xizmati mas‘ul xodimi;
- Jismoniy va yuridik shaxslar murojaatlariga oid ishlarni nazorat qilish va muvofiqlashtirish bo‘limi boshlig‘i yoki mas‘ul xodimi;
- vakant ish o‘rni mavjud bo‘lgan bo‘linma, bo‘lim, sexlarning rahbarlari yoki jamoada o‘z hurmatiga, yuqori malakaga ega yetakchi mutaxassislari.

Tanlov komissiyasi tarkibiga kiritilgan xodim vaqtinchalik ishda bo‘lmagan holatlarda, uning vazifasini bajaruvchi shaxs tanlovga ishtirok etadi.

Tanlov komissiyasining vakant ish o‘rni mavjud bo‘lgan bo‘linma, bo‘lim, sexlarning rahbarlari yoki yetakchi mutaxassislardan bo‘lgan a‘zosi komissiyada ikki nafari, qolgan tanlov komissiyasi a‘zolari bir nafardan ishtirok etishi lozim.

16. Tanlov komissiyasi a‘zolarining barchasi ishtirok etganda vakolatli hisoblanadi. Tanlov komissiyasining qarori oddiy ko‘pchilik ovoz bilan qabul qilinadi va majlisda ishtirok etgan barcha a‘zolar tomonidan tasdiqlanadigan bayonnoma bilan rasmiylashtiriladi.

Berilgan ovozlar soni teng bo‘lib qolgan taqdirda, Tanlov komissiyasi raisining ovozi hal qiluvchi hisoblanadi.

17. Tanlov komissiyasi tarkibiga nomzodning yaqin qarindoshi yoki tanlovning natijasidan bevosita yoki bilvosita manfaatdor bo‘lgan yoxud tanlovning xolis o‘tkazilishiga ta’sir ko‘rsatadigan shaxslar kiritilishi mumkin emas.

18. Tanlov davlat tilida, shuningdek nomzodning so‘roviga ko‘ra u tanlagan xorijiy tilda o‘tkazilishi mumkin.

19. Tanlov komissiyasi quyidagi huquqlarga ega hisoblanadi:

- tanlov o‘tkazish vaqtini belgilash;
- tanlovning sifatli o‘tkazilishini ta’minlash maqsadida komissiya tarkibiga professional va malakali mutaxassislarni jalb qilish;
- malakali kadrlarning tanlab olinishini ta’minlash maqsadida tanlov tadbirlari o‘tkazilish jarayonini nazorat qilish;
- Tanlov komissiyasi a‘zolari ishlab chiqilgan savol-javoblardan tashqari, vakant ish o‘rinlariga (kasb, lavozim) faoliyatiga oid boshqa savollarni nomzodga berish;
- nomzod tomonidan sinov kuniga qadar yoki sinov jarayoni boshlanishidan oldin o‘zining shaxsiy ma’lumotnomasi (obyektivka, rezyume)ni, jamiyatning vakant ish o‘rinlariga talab etilgan, malaka, belgilangan kasbiy mahorat va maxsus bilim hamda tajribani (tegishli kasb va lavozimlarda mehnat stajini) tasdiqlovchi hujjatlarni taqdim etmasa, nomzod to‘g‘risida Komplayens xizmatining salbiy xulosasi mavjud bo‘lganda, tanlov komissiyasi nomzod bilan suhbat, savol-javob o‘tkazmaslik va shaxsga oid ma’lumotlarni o‘rganmaslik.

20. Tanlov komissiyasi quyidagilarga majbur hisoblanadi:

- nomzodning hujjatlarini qabul qilish va ularni vakant ish o‘rniga quyilgan talablarga muvofiqligini o‘rganib chiqish;
- tanlovni o‘tkazish vaqtida nomzodlarga beriladigan savollarni sifatli va bo‘sh (vakant) ish o‘rni uchun belgilangan malaka talablariga muvofiqligini o‘rganib chiqish;
- Tanlov komissiyasi a‘zolari (yoki vazifasini bajaruvchi shaxs) tanlov jarayoniga qatnashish;
- Tanlov komissiyasi o‘z faoliyatini qonuniylik, xolislik, ochiqlik va shaffoflik prinsiplari asosida mustaqil ravishda amalga oshirish;
- Tanlov komissiyasi nomzodlar ro‘yxatini shakllantirish, nomzodlar bilan savol-

javoblarni o'tkazib baholash, nomzodning shaxsga oid ma'lumotlarini o'rganish, tanlov natijalari bo'yicha xulosasini bayonnomada aks ettirilishini ta'minlaydi.

21. Nomzod talabgor bo'lgan lavozim, kasb malaka talablariga javob bermaydigan hollarda (*malaka guvohnomasi mavjud bo'lmagan taqdirda*) uni tanlovga ishtirok etishiga yo'l qo'yilmaydi va bu haqida unga ma'lum qilinadi.

22. Agarda nomzod tomonidan taqdim etilgan shaxsga doir ma'lumotlari haqqoniy bo'lmagan taqdirda, tanlov komissiyasi nomzodni tanlovning har qanday bosqichiga o'tkazmaslikka haqli.

23. "NKMK" AJga ishga qabul qilish uchun ochiq tanlov o'tkazish va tanlov doirasida o'tkaziladigan baholash tadbirlarini real vaqt rejimida Internet tarmog'i orqali translyatsiya qilishni nazarda tutishi kerak.

Shu maqsadda ochiq tanlov bosqichlari videoyozuv moslamalari yordamida yozib olinadi va bir yil davomida saqlanadi.

24. Davlat organlaridagi yoki xodimlarning vakillik organlaridagi saylab qo'yiladigan lavozimlarga saylanganligi tufayli ishdan ozod qilingan shaxslarga ularning saylab qo'yiladigan lavozimdagi vakolatlari tugagandan keyin tanlovsiz avvalgi ishi (lavozimi) beriladi, bunday ish (lavozim) mavjud bo'lmaganda esa boshqa teng ish (lavozim) beriladi (*O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 102-moddasi*).

25. O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi deputatlarini va Senatida doimiy asosda ishlagan Senat a'zolarini vakolatlari muddati tugaganidan keyin, shuningdek O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi va Senati tarqatib yuborilgan taqdirda ishga joylashtirish "O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi deputatining va Senati a'zosining maqomi to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonunining 16-moddasida belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

26. Harbiy xizmatga chaqirilgan (kirgan) xodim zaxiraga bo'shatilganidan yoki iste'foga chiqarilganidan keyin, agar u ishga joylashish masalasi bo'yicha ish beruvchiga O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari safidan, O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi, Davlat xavfsizlik xizmati, Milliy gvardiyasi va Favqulodda vaziyatlar vazirligi qo'shinlaridan bo'shatilgan kundan e'tiboran uch oydan kechiktirmay murojaat qilgan bo'lsa, avvalgi ish joyida ishga joylashishda ustuvor huquqqa ega bo'ladi.

Harbiy xizmatga chaqirilgan (kirgan), lekin keyinchalik zaxiraga bo'shatilgan yoki iste'foga chiqarilgan xodim, agar u harbiy xizmatga chaqirilgan (kirgan) kundan e'tiboran ko'pi bilan uch oy o'tgan bo'lsa, avvalgi ish joyiga (lavozimiga) qaytish huquqiga ega (*O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 102-moddasi*).

27. Ish beruvchi texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o'zgarishi, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishiga ko'ra ilgari o'zi bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan xodimlarni, basharti xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilingan kundan e'tiboran olti oy ichida tarkibiy bo'linmada xodim ilgari egallagan o'sha mutaxassislik va malaka bo'yicha bo'sh (vakant) ish o'rinlari paydo bo'lgan bo'lsa, tanlovsiz ishga qabul qilishi shart (*O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 102-moddasi*).

28. Bo'sh ish o'rinlariga chet el fuqarolari ham tanlov asosida ishga qabul qilinishi mumkin. Tanlovda g'olib bo'lgan chet el fuqarosi bilan mehnat shartnomasi tuziladi. Chet el fuqarosi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi muddatini uzaytirish ish beruvchi tomonidan Tanlov komissiyasining qarori asosida amalga oshiriladi.

Mehnat faoliyatini amalga oshirish maqsadida O'zbekiston Respublikasi hududiga qonuniy ravishda kirib kelgan chet el fuqarosi bilan tuzilgan mehnat shartnomasining amal

qilish muddati O'zbekiston Respublikasi hududida mehnat faoliyatini amalga oshirish huquqiga doir tasdiqnomaning amal qilish muddatidan, agar bunday tasdiqnomaning bo'lishi (olinishi) qonunchilikda belgilangan bo'lsa, ortiq bo'lmasligi kerak.

29. Ma'lumot yoki maxsus ko'nikmalarni talab qilmaydigan bo'sh ish o'rinlariga (*farrosh, yukchi va hokazo*) ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lgan va ish topishda qiynalayotgan, mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlasha olmaydigan fuqarolarni ishga qabul qilishga ustuvor ahamiyat beriladi.

Tanlov nomzodning shaxsga doir ma'lumotlari (*Mahalliy davlat hokimiyati organlarining temir, ayollar, yoshlar daftarlarida ro'yxatda turishi to'g'risida ma'lumotnoma*) bo'sh ish o'rinlari talablariga mos kelishi, nomzodning ijtimoiy kelib chiqishi, shuningdek, tanlov komissiyasining qarori asosida amalga oshiriladi.

Bunda, ma'lumot yoki maxsus ko'nikmalarni talab qilmaydigan bo'sh ish o'rinlariga, kam ta'minlangan hisoblanmagan va mehnat bozorida raqobatlasha oladigan shaxsni qabul qilishga yo'l qo'yilmaydi. Kam ta'minlangan hisoblanmagan va mehnat bozorida raqobatlasha oladigan shaxslar bo'sh ish o'rinlariga tanlov asosida ishga qabul qilinadi.

30. Jamiyatda o'rnatilgan tartibga ko'ra, ish beruvchi tanlovda ijobiy natija ko'rsatgan nomzod bilan mehnat shartnomasini tuzish uchun to'g'ridan-to'g'ri, aniq ifodalangan rozilikni anglatuvchi taklif bilan murojaat qilishi mumkin.

Shu bilan birga, ish beruvchi taklifnoma yuborilgan kundan e'tiboran bir oy ichida ushbu shaxsni ishga qabul qilishni rad etishga haqli emas.

3-bob. Talabnoma rasmiylashtirish tartibi

31. Ijrochi tomonidan ichki yoki tashqi tanlov o'tkazish uchun Buyurtmachi tomonidan taqdim qilingan talabnoma asos bo'ladi (*mazkur nizomning 1-ilovasida keltirilgan shaklda*).

32. Quyidagi sabablar vakant kasb yoki lavozimga tanlov o'tkazish yuzasidan talabnoma tuzish uchun asos bo'lishi mumkin:

- ilgari ushbu kasb yoki lavozimni egallagan xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilinganligi yoki u boshqa lavozimga o'tkazilganligi;
- shtatlar jadvali o'zgartirilganligi;
- yangi obyekt foydalanishga topshirilganligi.

33. Bo'sh ish o'rni mavjud bo'lgan bo'linmaning rahbari Buyurtmachi sifatida ehtiyojdan kelib chiqqan holda Ijrochiga talabnoma yuboradi.

34. Ijrochi talabnoma kelib tushganidan 15 ish kuni davomida, shtat birligini mavjud bo'lgan zaxiradan, ichki yoki tashqi tanlov orqali butlanishi haqida yozma ravishda xizmat xati orqali Buyurtmachiga xabar beradi.

4-bob. Ichki tanlov

35. Ish beruvchi qo'l ostidagi xodimini quyi lavozimga o'tkazganida tanlov o'tkazish talab etilmaydi va bu O'zbekiston Respublikasining amaldagi mehnat qonunchiligida o'rnatilgan tartibga ko'ra amalga oshiriladi.

36. Jamiyatning ishchi-xodimi tarkibiy bo'linmadan ikkinchi tarkibiy bo'linmaga teng lavozimga (*ishchidan-ishchiga, muhandis-texnik lavozimdan, muhandis-texnik lavozimga*) ko'chirma xati orqali ishga qabul qilinganda tanlov o'tkazish talab etilmaydi va bu tanlov komissiyasining qaroriga asosan bayonnoma rasmiylashtirish orqali amalga oshiriladi.

37. Mavjud bo'lgan muhandis-texnik va rahbar lavozimlar birinchi navbatda zaxiradan yoki ichki tanlov o'tkazish yo'li bilan butlanadi.

38. Ichki tanlov quyidagi bosqichlarda amalga oshiriladi:

birinchi bosqich – talabnoma berish;

ikkinchi bosqich – e'lon berish;

uchinchi bosqich – nomzodlar bilan suhbat qilish va baholash.

39. Ichki tanlov o'tkazish to'g'risidagi e'lon:

- ichki tanlov uchun maxsus portalda hamda jamiyat tarkibiy bo'linmalari binosining peshlavhasiga joylashtiriladi;

- ichki tanlov o'tkazish to'g'risidagi e'lon "NKMK" AJning Kadrlar boshqarmasi va bo'linmalarda kadrlar xizmati tomonidan joylashtiriladi.

40. Ichki tanlov to'g'risida e'lon buyurtmachi tomonidan talabnoma kelib tushganidan uch ish kuni davomida maxsus portalga joylashtiriladi.

41. Ichki tanlovda ishtirok etish bo'yicha nomzodlarning hujjatlarini qabul qilish muddati tanlov e'lon qilingan kundan boshlab yetti ish kunini tashkil qiladi.

42. Nomzodlar tomonidan ichki tanlovda ishtirok etish bo'yicha hujjatlarni taqdim etishda ichki tanlov uchun maxsus portaldagi elektron so'rovnomani to'ldirish yoki Tanlov komissiyasi kotibiga murojaat qilish orqali amalga oshiriladi.

43. Agarda nomzod talabgor bo'lgan lavozimning malaka talablariga javob bermasa uni tanlovda ishtirok etishiga yo'l qo'yilmaydi va bu haqida unga komissiya kotibi tomonidan ma'lum qilinadi.

44. Ichki tanlov qilishda tanlov komissiyasi tomonidan kamida ikki nafar nomzod bilan suhbat qilinadi.

45. Suhbat 50 ballik tizimda baholanadi, bunda suhbat davomida nomzodga talabgor bo'lgan lavozimining yo'riqnomasi yoki soha bo'yicha beshta savol beriladi (*Har bir savolga to'g'ri javob 10 ball mezon bo'yicha baholanadi*). Eng yuqori ball to'plagan nomzod vakant ish o'rniga o'tkaziladi. Suhbatda 30 balldan kam to'plagan nomzod tanlovdan o'tmagan hisoblanadi. Ushbu jarayon Tanlov komissiyasi tomonidan suhbat varaqasini rasmiylashtirish orqali amalga oshiriladi.

Ichki tanlov natijasiga ko'ra eng yuqori ball to'plagan nomzod tanlov g'olibi hisoblanadi va boshqa ishga o'tkaziladi.

Ichki tanlov g'olibi o'z arizasiga ko'ra mehnat shartnomasini o'zgartirishdan bosh tortgan taqdirda, Tanlov komissiyasi qaroriga asosan eng yuqori balldan keyingi o'rinni egallagan nomzod tanlov g'olibi deb topiladi.

46. Muhandis-texnik va rahbar lavozimlar bo'yicha bo'sh ish o'rnini vujudga kelganidan ikki oy davomida, ishchi kasblar bo'yicha esa uch oy davomida buyurtmachi tomonidan ijrochiga talabnoma kelmagan taqdirda yoxud maxsus portalda hamda jamiyat tarkibiy bo'linmalari binosining peshlavhasiga joylashtirilgan e'lon bo'yicha nomzodlar aniqlanmaganida, ichki tanlov o'tkazishni imkoni yo'q deb topiladi va bu komissiya tomonidan dalolatnoma tuzish yo'li bilan rasmiylashtiriladi.

5-bob. Tashqi tanlov

47. Tashqi tanlov quyidagi bosqichlarda amalga oshiriladi:

birinchi bosqich – talabnoma berish;

ikkinchi bosqich - nomzodlarni qidirish, jamlash va malakaga oid talablarga muvofiqligini o'rganish;

uchinchi bosqich - nomzodlarni sinovdan o'tkazish va yakuniy baholash;

to'rtinchi bosqich - tanlovni yakunlash va nomzodlarni tanlash.

48. Tanlov komissiyasi kotibi tomonidan vakant ish o'rinlari va unga qo'yiladigan malaka talablari, lavozim majburiyatlari hamda tanlov o'tkazish joyi to'g'risida e'lon beradi va e'lon bo'yicha nomzodlarning hujjatlarini qabul qilish muddati o'n besh ish kunini tashkil qiladi.

49. Malaka talablari va lavozim majburiyatlari vakant ish o'rni mavjud bo'lgan bo'linmalarning rahbarlari tomonidan Tanlov komissiyasi kotibiga taqdim qilinadi.

50. Tashqi tanlov o'tkazish to'g'risidagi e'lon:

- "NKMK" AJ rasmiy veb-saytining e'lon sahifalariga (*Ijtimoiy tarmoqlarga*) hamda jamiyat tarkibiy bo'linmalari binosining peshlavhasiga joylashtiriladi;

- Tanlov o'tkazish to'g'risidagi e'lon "NKMK" AJning Kadrlar boshqarmasi va bo'linmalarda kadrlar xizmati tomonidan joylashtiriladi.

51. Nomzodlarga qulaylik yaratish maqsadida tashkilotga kirish joylarida nomzodlarni saralash tartibi, ularga qo'yiladigan talablar haqidagi ma'lumotlar qayd etilgan axborot stendlari majburiy tartibda joylashtirilishi lozim.

52. Tanlov komissiyasi e'lon berish muddati tugagan kundan boshlab besh ish kundan kechiktirmay tashqi tanlovda ishtirok etish bo'yicha nomzodlarning hujjatlarini vakant ish o'rniga qo'yilgan talablarga muvofiqligini o'rganib chiqadi.

53. Nomzodlar tomonidan tashqi tanlovda ishtirok etish bo'yicha hujjatlarni taqdim etishda saytdagi elektron so'rovnomani to'ldirish yoki Tanlov komissiyasi kotibiga murojaat qilish orqali amalga oshiriladi.

54. Tashqi tanlov jarayoniga nomzodlar bevosita yoki "ZOOM" dasturiy ta'minoti (platformasi) yoki boshqa axborot texnologiyalari (*Tanlov komissiyasi a'zosi hamda nomzod tomonidan bir vaqtda foydalanish imkoniyati mavjud axborot texnologiyalari qo'llaniladi*) vositasida masofadan tanlov jarayoniga qatnashishi mumkin.

55. Nomzod malaka talablariga javob bergan taqdirda bir nechta vakant ish o'rinlari bo'yicha tashqi tanlovda ishtirok etish huquqiga ega.

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

57. Vakant kasb, lavozim bo'yicha tanlovni amalga oshirish uchun kamida ikkita nomzoddan hujjatlar kelib tushgan taqdirda o'tkaziladi.

6-bob. Nomzodlarni qidirish, jamlash va malakaga oid talablarga muvofiqligini o'rganish

58. Tanlov komissiyasi kotibi nomzodlarni tanlash bo'yicha tashkiliy vazifalarni bajaradi. Shu jumladan, tanlov komissiya kotibi buyurtmachi tomonidan taqdim etilgan talabnomaning asoslilikini aniqlash uchun tanlov komissiyasi bilan muzokaralar olib boradi, u tanlov sanasini, ushbu vakansiya uchun potensial nomzodlarning rezyumelarini ko'rib chiqadi.

59. Tanlovda ishtirok etish uchun hujjatlarni taqdim qilgan nomzodlarga oid ma'lumotlarni Tanlov komissiyasi kotibi umumlashtiradi va Tanlov komissiyasiga taqdim qiladi.

60. Tanlov komissiyasi nomzodlarning vakant ish o'rniga qo'yilgan talablarga muvofiqligini o'rganib chiqadi va o'z xulosasini 2-ilovaga asosan Tanlov komissiyasi kotibiga taqdim qiladi.

61. Malaka talablariga muvofiq bo'lgan nomzodlar tanlovda ishtirok etish huquqiga ega bo'ladi va bu to'g'risida Tanlov komissiyasi kotibi tomonidan nomzodlarga xabar beriladi.

62. Malaka talablariga muvofiq bo'lmagan (nomuvofiqlik sababi 2-ildavda ko'rsatib o'tiladi) nomzodlar tanlov ishtirok etmaydi va bu to'g'risida Tanlov komissiyasi kotibi tomonidan nomzodlarga xabar beriladi.

63. Ijrochi doimiy asosda nomzodlarning rezyumelaridan iborat ma'lumotlar bazasini shakllantiradi, to'ldirib boradi va undan foydalanadi.

64. Nomzodlarning familiyasi, ismi, otasining ismi, tug'ilgan sanasi, telefon raqami va boshqalar kabi matnli ma'lumotlari jamiyat serverida muddatsiz saqlanadi. Nomzodlar hujjatlarining skanerlangan nusxalari ma'lumotlar bazasida 5 yil davomida saqlanadi. Ushbu muddat tugagandan so'ng, hujjatlar ma'lumotlar bazasidan o'chiriladi.

65. Ijrochi ichki kadrlar zaxirasi bazasini ham shakllantiradi.

66. Nomzodlarga qo'yiladigan talablar lavozim va ishchi yo'riqnomalari bilan belgilanadi.

67. Tanlov bo'sh ish o'rinlari to'g'risidagi e'lon muddati tugagan kundan boshlab o'n besh ish kundan kechiktirmay tanlov komissiyasi tomonidan o'tkazilishi kerak.

Agar bir oy ichida ijrochi tanlov komissiyasiga belgilangan talablarga javob beradigan nomzodlar ro'yxatini taqdim etmasa, tanlov sanasi ijrochi tomonidan tanlov komissiyasi bilan kamida ikkita nomzodning javobi olingandan keyin kelishiladi.

68. Nomzodlar soni va tanlov komissiyasining vaqt imkoniyatlarini hisobga olgan holda tanlov uzluksiz ravishda uch ish kuni davomida o'tkazilishi mumkin.

69. Ijrochi nomzodlarga tanlovni o'tkazish vaqti va joyi hamda talab qilinadigan hujjatlar to'g'risida (SMS, E-Mail yoki boshqa tarzda) xabardor qilinishini ta'minlaydi, shuningdek tanlov sanasidan ikki ish kuni oldin "NKMK" AJning rasmiy veb-saytida (tashqi tanlov uchun) va korporativ portalda (ichki tanlov uchun) e'lon nashr qilinadi.

70. Tashqi tanlovda ishtirok etuvchi nomzodlar hujjat topshirish jarayonida quyidagi hujjatlarning skanerlangan nusxalarini taqdim etishlari shart:

- shaxsni tasdiqlovchi hujjatning skanerlangan nusxasi (pasport yoki ID-karta);

- diplom va ma'lumot to'g'risidagi sertifikatning yoki muayyan turdagi ishlarni bajarish huquqini beruvchi guvohnoma va boshqa tegishli hujjatlarning, shu jumladan haydovchilik guvohnomalarining skanerlangan nusxalari;

- harbiy bilet yoki harbiy ro'yxatga olinganlik to'g'risidagi guvohnomaning skanerlangan nusxasi (harbiy xizmat yoshidagi yoki harbiy xizmatga chaqirilgan shaxslar uchun);

- asosiy ish joyidan ma'lumotnomaning skanerlangan nusxasi (o'rindoshlik bo'yicha ishga qabul qilinayotgan shaxslar uchun).

71. Agar nomzod zarur hujjatlarni taqdim etmagan bo'lsa, tanlov komissiyasi baholash tadbirlarini o'tkazmaslik va nomzodni bo'sh ish o'rinlariga da'vogarlar ro'yxatidan chiqarib tashlashga haqli.

72. Tanlovdan chetlashtirilgan yoki belgilangan kuni tanlovda qatnasha olmagan nomzodlar navbatdagi tanlovda qatnashish huquqiga ega.

73. Tanlov o'tkaziladigan kun to'g'risida xabardor qilingan, lekin unda ishtirok etmagan nomzodlar tanlovda ishtirok etmagan deb hisoblanadi.

74. Tanlovda qatnashmagan nomzodlar bilan mehnat shartnomalari tuzilmaydi (ularga ishlashga ruxsat berilmaydi).

7-bob. Nomzodlarni sinovdan o'tkazish va yakuniy baholash

75. Nomzodning bo'sh (vakant) ish o'rni uchun belgilangan malaka talablariga muvofiqligini, shuningdek uning ish tajribasi va kasbiy kompetensiyasini aniqlash uchun Tanlov komissiyasi tomonidan test, suhbat va amaliy mashg'ulot sinov tadbirlarining barchasi yoki ulardan biri o'tkazilishi mumkin.

76. Tanlov tadbirlari o'tkazilayotgan xonaga nomzodlar tomonidan mobil aloqa vositasi, kompyuter yoki boshqa aloqa va telekommunikatsiya vositalari, kitob, lug'at, shpargalka va boshqa materiallar olib kirish hamda foydalanish, shuningdek boshqa nomzodlar bilan suhbatlashish taqiqlanadi.

Bunda, ushbu taqiqlangan materiallarni olib kirgan yoki foydalangan, shuningdek tanlov tadbirlari vaqtida boshqa nomzodlar bilan suhbatlashgan nomzod tanlov tadbirlarini o'tkazish tartibini buzgan deb hisoblanadi hamda dalolatnoma asosida tanlov tadbirlaridan chetlashtiriladi.

77. Tanlov tadbirlarini o'tkazish vaqtida nomzodning natijalari (tanlov natijalari) ballik tizimda baholanadi.

78. Tanlov tadbirlarining umumiy natijasi 100 ballik tizimda baholanadi. Bunda, tanlov tadbirlari test va suhbat shaklida o'tkazilganda, test savollari 25 tani va har bir to'g'ri javob 2 ballni tashkil qiladi, suhbat savollari 10 tani va har bir to'g'ri va aniq javob uchun 5 ballni tashkil qiladi.

79. Tanlov test, amaliy mashg'ulot va suhbat sinov tadbirlarining barcha shakllarida o'tkazilgan taqdirda umumiy 100 ballik tizimda baholanadi.

Bunda, test sinovlariga 30 ball (*15 ta savol har bir to'g'ri javob 2 ball*), amaliy mashg'ulotlar uchun 30 ball va suhbat shakliga 40 ball (*8 ta savol har bir to'g'ri va aniq javob uchun 5 ball*) beriladi.

80. Tanlovning oshkora va xolis o'tkazilishini ta'minlash maqsadida Tanlov komissiyasi tanlov tadbirlarini onlayn rejimda ovozli videotranslyatsiya qilishi mumkin.

81. Tanlov natijasiga ko'ra eng yuqori ball to'plagan nomzod tanlov g'olibi hisoblanadi va ishga qabul qilinadi.

82. Tanlov g'olibi o'z arizasiga ko'ra mehnat shartnomasini tuzishdan bosh tortgan taqdirda, Tanlov komissiyasi qaroriga asosan eng yuqori balldan keyingi o'rinni egallagan nomzod tanlov g'olibi deb topiladi.

83. Tanlov muhandis-texnik lavozimlari uchun quyidagi bosqichlarda o'tkaziladi:

- birinchi bosqich - nomzodlarni testdan o'tkazish;

- ikkinchi bosqich - nomzodlarni amaliy sinovlardan o'tkazish (ehtiyoj bo'lgan taqdirda o'tkaziladi);

- uchinchi bosqich - nomzodlar bilan suhbat o'tkazish.

84. Tanlov ishchi kasblari uchun quyidagi bosqichlarda o'tkaziladi:

- birinchi bosqich - nomzodlarni testdan o'tkazish;

- ikkinchi bosqich - nomzodlarni amaliy mashg'ulot sinovlaridan o'tkazish;

- uchinchi bosqich - nomzodlar bilan suhbat o'tkazish.

85. Tanlov idoraviy harbiylashgan qo'riqlash xizmatlari uchun quyidagi bosqichlarda o'tkaziladi:

- birinchi bosqich – amaliy mashg'ulot (*jamiyatning idoraviy hujjatlarida o'rnatilgan talablarga ko'ra, nomzodlarning umumjismaniy tayyorgarlik darajasini baholash*);

- ikkinchi bosqich - nomzodlar bilan test o'tkazish (huquqiy ta'lim, psixologik ko'nikmalarga oid).

- uchinchi bosqich - nomzodlar bilan suhbat o'tkazish.

Bunda, idoraviy harbiylashtirilgan qo'riqlash xizmatlariga o'tkaziladigan amaliy mashg'ulot, nomzodlarning umumjismaniy tayyorgarlik darajasini baholash yuzasidan o'tkaziladi.

86. Tanlov transport vositalarini boshqarish bilan bog'liq kasblar uchun quyidagi bosqichlarda o'tkaziladi:

- birinchi bosqich - nomzodlarni testdan o'tkazish;

- ikkinchi bosqich - amaliy mashg'ulot (*transport vositalarini boshqarish ko'nikmalarini sinovdan o'tkazish*);

- uchinchi bosqich – nomzodlar bilan suhbat o'tkazish.

Bunda, sinovlar bevosita e'lon berilgan bo'sh ish o'rniga muvofiq bo'lishi lozim va E-Avtomaktab dasturiy platformasi orqali yoxud yo'l harakat xavfsizligi qoidalari bo'yicha biletlar (shablon) yuzasidan test o'tkazishga yo'l qo'yilmaydi.

87. Tanlovning barcha bosqichlarida (test, amaliy va suhbatda) to'plash mumkin bo'lgan ballning 60 foizidan kam natija ko'rsatgan nomzod tanlovdan o'tmagan hisoblanadi.

88. Tanlov komissiyasi tanlovning suhbat bosqichida nomzodni baholash jarayonida uning bo'sh ish o'rnini mavjud hududda ishlay olishi, yashash hamda ishga qatnash sharoitlari va imkoniyatlarini ham qo'shimcha baholaydi.

89. Nomzodning barcha bosqichlar bo'yicha to'plagan ballari Tanlov komissiyasi tomonidan jamlanadi va umumiy bayonlashtiriladi.

Umumiy bayonnomada nomzodlarning har bir bosqichdagi natijalari va Tanlov komissiyasining yakuniy qarori aks ettirilgan holda Komissiya raisi tomonidan tasdiqlanishi lozim.

90. Tanlov yakuni bo'yicha eng yuqori ball to'plagan nomzod tanlov g'olibi deb topiladi vakant ish o'rniga ishga qabul qilinishiga asos bo'ladi.

Shaffoflikni ta'minlash maqsadida, nomzodni baholash natijalari nomzodga tanishtiriladi. Nomzod baholash natijalari bilan tanishishdan bosh tortgan taqdirda tegishli dalolatnoma tuziladi.

91. Tanlovda g'olib bo'lmagan nomzodlar bo'sh (vakant) ish o'rnini uchun keyingi tanlovda qayta hujjat topshirgan holda nomzod sifatida ishtirok etishi mumkin.

92. Agar nomzodlar bir xil baho olgan bo'lsa, g'olib tanlov komissiyasi a'zolarining ovoz berish yo'li bilan aniqlanadi.

7.1-bob. Test

93. Nomzodlarni testdan o'tkazishda test savollari va har bir savolga 4 tadan kam bo'lmagan javoblar ko'rsatilgan testlarni taqdim etadi. Ushbu taqdim etilgan testlar bir nechta variantga taqsimlanadi va shu asosida sinov o'tkaziladi.

94. Test sinovlari raqamli formatda tayyorlanadi va o'tkaziladi. Ushbu formatda nomzod javobni tanlagandan so'ng, keyingi savolga o'tishdan oldin javobning to'g'ri yoki noto'g'riligi ko'rsatilishi kerak. Raqamli formatda o'tkaziladigan test sinovlarini o'tkazish tartibi belgilangan texnik shartlar asosida amalga oshiriladi va test natijalari nomzodning test natijalari bo'yicha avtomatik tarzda umumlashtiriladi.

7.2-bob. Suhbat

95. Nomzod bilan suhbat nomzodning shaxsiy va kasbiy, shuningdek boshqaruv (zarurat bo'lganda) vakolatlarini aniqlash maqsadida o'tkaziladi.

96. Buyurtmachi tomonidan ishlab chiqilgan keyslar, savol va javoblardan tashqari, tanlov komissiyasi nomzodning kasbi, lavozimi, shuningdek, nomzodning shaxsiy fazilatlari bilan bog‘liq boshqa keyslar va savollarni berishga haqli. Bu savollar axborot tizimidagi suhbat natijalarida qayd etiladi.

97. Tanlov komissiyaning har bir a‘zosi nomzodning suhbat natijalarini quyidagi mezonlarga asosan baholaydi:

berilgan savollarga to‘liq va aniq javob berishi, faoliyat sohasi bilan bog‘liq tizimli bilimlarga ega bo‘lishi, ulardan o‘z kasb faoliyatida mustaqil foydalanishni bilishi, ijtimoiy muammolar va jarayonlarni mustaqil tahlil qila olishi — 5 ball;

berilgan savollarga aniq, biroq to‘liq javob berolmasligi, faoliyat sohasi bilan bog‘liq bilimlarga ega bo‘lishi, ulardan o‘z kasb faoliyatida foydalanishni bilishi, ijtimoiy muammolar va jarayonlarni tahlil qila olishi — 4 ball;

berilgan savollarga to‘liq javob berolmasligi, faoliyat sohasi bilan bog‘liq bilimlarga yetarli darajada ega bo‘lishi, ulardan o‘z kasb faoliyatida foydalanishni bilishi — 3 ball;

berilgan savollarga noaniq javob berishi, faoliyat sohasi bilan bog‘liq bilimlarga ega bo‘lishi, ulardan o‘z kasb faoliyatida foydalanishni bilmasligi — 2 ball;

berilgan savollarga noaniq javob berishi, faoliyat sohasi bilan bog‘liq bilimlarga yetarli darajada ega emasligi — 1 ball;

berilgan savollarga umuman javob bera olmasligi — 0 ball.

7.3-bob. Amaliy mashg‘ulot

98. Tanlov komissiyasining har bir a‘zosi nomzodning amaliy mashg‘ulot natijalarini mashg‘ulotni sifatli, mehnatni muhofaza qilish, texnika, yong‘in xavfsizligi va mashg‘ulotni bajarishda rioya etilishi kerak bo‘lgan boshqa qoidalarga rioya qilgan holda hamda belgilangan vaqtda bajarish mezonlariga asoslangan holda baholaydi.

99. Amaliy mashg‘ulot nomzodlarning kasbiy ko‘nikmalari va malakalarini aniqlash maqsadida o‘tkaziladi.

100. Ijrochi buyurtmachi bilan nomzodlarning kasbiy mahorati va ko‘nikmalarini baholash usullarini kelishib oladi.

101. Amaliy mashg‘ulotni o‘tkazishga tayyorgarlik Buyurtmachi tomonidan tashkil etiladi.

102. Nomzod amaliy mashg‘ulot o‘tkazilishidan avval mehnat muhofazasi va xavfsizlik texnikasi bo‘yicha yo‘riqnomadan o‘tkaziladi hamda bu haqida tegishli yozuv qayd etilib, mehnat muhofazasi bo‘yicha mas‘ul belgilanadi. Bunda alohida yo‘riqnoma kitobi yuritilib, ushbu kitobda qanday turdagi ishlar bajarilishi, xavf-xatarlar, ishni bajarish usuli, nomzod yo‘riqnomadan o‘tganligini tasdiqlash uchun mas‘ul va nomzodning imzosi bilan tasdiqlanishi lozim.

8-bob. Tashqi tanlovni yakunlash va nomzodlarni tanlash

103. Tanlov g‘oliblari bo‘sh ish o‘rniga mutanosib ravishda belgilanadi (bitta bo‘sh ish o‘rniga bitta g‘olib) va tanlovda qatnashgan nomzodlar orasidan zaxira shakllantirishga yo‘l qo‘yilmaydi.

104. Ijrochi tanlov natijalarini umumlashtiradi va har bir vakant ish o‘rni bo‘yicha alohida-alohida, ballarning kamayish tartibida bayonnomada nomzodlar ro‘yxatini shakllantiradi.

105. Bayonnoma tanlov komissiyasi tomonidan baholash jarayonida tuzilishi va imzolanishi hamda tanlovni o'tkazish kuni ish beruvchining vakolatiga ega bo'lgan mansabdor shaxs yoki uning o'rnini bosuvchi shaxs tomonidan tasdiqlanishi kerak.

106. Shaffoflikni ta'minlash maqsadida nomzodlar ochiq tanlovni o'tkazish bayonnomasiga (*nizomning 6-ilovasi*) imzo qo'yish orqali ochiq tanlov natijalari bilan tanishtiriladi.

107. Tanlagan kasb yoki lavozim bo'yicha eng yuqori ball to'plagan nomzod ishga qabul qilinadi.

108. G'olib chiqmagan nomzodlar boshqa vakant ish o'rinlariga qayta hujjat topshirgan holda tanlovlarda qatnashish huquqiga ega.

109. Agarda nomzod talabgor bo'lgan lavozimga (kasb) ishga qabul qilish tegishli organlarning (*hududiy Bandlikka ko'maklashish va bandlik bo'limlari va boshqalar*) roziligi talab etsa, ushbu organ tomonidan tegishli rozilik kelganidan so'nggina mehnat shartnomasi tuziladi.

9-bob. Apellyatsiya berish tartibi

110. Tanlov komissiyasining qaroriga rozi bo'lmagan nomzodlar tanlov natijalari e'lon qilingan kundan e'tiboran besh ish kuni muddatda Apellyatsiya komissiyasiga tanlov natijalarini ko'rib chiqish uchun yozma yoki elektron ariza bilan murojaat qilish huquqiga ega.

111. Apellyatsiya komissiyasi kotibi tanlov natijalarini ko'rib chiqish uchun arizani qabul qilgandan so'ng, tanlov hujjatlarini (bayonnomalar, shaxsga doir hujjatlar, videotasmalar va boshqalar) olgan holda uni ko'rib chiqish uchun Apellyatsiya komissiyasiga taqdim qiladi.

112. Apellyatsiya komissiyasi tarkibiga jamiyat markaziy apparatining kamida besh nafar mutaxassisi kiradi.

Shu bilan birga, Apellyatsiya komissiyasi tarkibiga kelishilgan holda boshqa tarkibiy bo'linma va tashkilotlarining mutaxassislari jalb etilishi mumkin.

Apellyatsiya komissiyasi tarkibiga baholash tadbirlarini amalga oshirish uchun mas'ul shaxslar kiritilishi mumkin emas.

Apellyatsiya komissiyasi tarkibiga kiruvchi xodim vaqtincha yo'q bo'lgan hollarda, murojaatlarni ko'rib chiqishda uning vazifalarini bajaruvchi shaxs ishtirok etadi.

Apellyatsiya komissiyasi a'zolari barchasi ishtirok etgan taqdirda vakolatli hisoblanadi.

113. Apellyatsiya komissiyasi murojaatni ko'rib chiqish bo'yicha majlis o'tkazilishidan ikki ish kuni oldin murojaat qilgan nomzodni murojaatni ko'rib chiqish vaqti va joyi to'g'risida ogohlantiradi.

114. Apellyatsiya komissiyasi nomzodning murojaatini kelib tushgan kundan boshlab besh ish kuni ichida ko'rib chiqishi shart.

Murojaat qilgan nomzod o'z murojaatini ko'rib chiqishda ishtirok etish huquqiga ega.

115. Apellyatsiya komissiyasi yurituvida tanlov komissiyasining qaroriga rozi bo'lmagan nomzodlarning arizasi bo'lgan taqdirda, tanlov g'olibini (g'oliblarini) ishga rasmiylashtirish arizani ko'rib chiqish davrida to'xtatilib turadi.

116. Apellyatsiya komissiyasining qarori uning a'zolari tomonidan ovoz berish yo'li bilan qabul qilinadi va komissiya raisi tomonidan tasdiqlanadigan bayonnoma bilan rasmiylashtiriladi.

Apellyatsiya komissiyasi a'zolari o'rtasida ovozlar teng bo'lgan taqdirda, Apellyatsiya komissiyasi raisining ovozi hal qiluvchi ovoz hisoblanadi.

117. Apellyatsiya komissiyasining huquq va majburiyatlari:

- apellyatsiya komissiyasi a'zolari (yoki ularning vazifalarini bajaruvchi shaxslar) fuqarolarning murojaatlarini ko'rib chiqish jarayonida ishtirok etishlari shart;

- apellyatsiya komissiyasi o'z faoliyatini qonuniylik, xolislik, ochiqlik va shaffoflik tamoyillari asosida mustaqil ravishda amalga oshirishi shart;

- apellyatsiya komissiyasi a'zolari nomzodga uni qayta baholashga qaratilgan har qanday savol berishga haqli emas;

- apellyatsiya komissiyasi nomzodni baholash natijalarini (test, suhbat va amaliy imtihon) ochiq tanlovning videoyozuvini tahlil qilish orqali tekshirishi shart;

- apellyatsiya komissiyasi nomzodning ochiq tanlovdagi natijalarini pasaytirishga haqli emas.

118. Apellyatsiya komissiyasi murojaatni ko'rib chiqish natijalariga ko'ra quyidagi qarorlardan birini qabul qiladi:

- ochiq tanlov natijalari o'zgarishsiz qoladi;

- tanlov natijalariga o'zgartirishlar kiritish, nomzodni tanlov g'olibi deb e'lon qilish va uni ishga qabul qilish zarur.

Apellyatsiya komissiyasi murojaatni ko'rib chiqish bo'yicha majlis o'tkazilgan kuni nomzodga qabul qilingan qaror to'g'risida xabar berishi shart.

119. Nomzod apellyatsiya komissiyasining qarori ustidan sudga shikoyat qilish huquqiga ega.

10-bob. Yakuniy qoidalar

120. Tarkibiy bo'linmalarning kadrlar xizmatlari har oyning 5 sanasiga qadar Kadrlar boshqarmasiga o'tkazilgan tanlovlar yuzasidan mazkur nizomning 7-ilovasiga muvofiq hisobot taqdim etadilar.

121. Tanlov komissiyasi faoliyatiga hamda tanlov jarayoniga boshqa shaxslar aralashishiga yo'l qo'yilmaydi.

122. Nomzodlar Tanlov komissiyasi xulosasidan norozi bo'lgan taqdirda, Tanlov komissiyasi bayonining e'lon qilingan kundan e'tiboran bir oy muddatda tanlov natijalari bo'yicha Tanlov komissiyasi xulosasi ustidan yuqori turuvchi organiga yoki sudga shikoyat qilish huquqiga ega.

123. Tanlov jarayoni ishtirokchilariga nomzodlarning shaxsiy ma'lumotlarini oshkor qilmaslik mas'uliyati yuklanadi.

124. Ushbu tartib talablarini buzganlikda aybdor bo'lgan shaxslar qonun hujjatlariga muvofiq javobgar bo'ladi.