

**“Navoiy kon-metallurgiya kombinati” aksiyadorlik jamiyatida rahbar va
mas’ul xodimlarni rotatsiya qilish tartibi to‘g‘risida”gi
NIZOM**

I. Umumiy qoidalar

1. Mazkur Nizom “Navoiy kon-metallurgiya kombinati” aksiyadorlik jamiyati (keyingi o‘rinlarda – Jamiyat) tizimida mehnat resurslaridan samarali foydalanish, rahbar va muhandis kadrlarning kasbiy salohiyatini oshirish, korrupsiya xavflarini kamaytirish, boshqaruv samaradorligini yuksaltirish hamda kadrlar zaxirasini shakllantirish maqsadida xodimlarni rotatsiya qilish tartibini belgilaydi.

2. Nizom quyidagi normativ-huquqiy hujjatlarga asoslanadi:

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi;

“Korrupsiyaga qarshi kurashish to‘g‘risida”gi Qonun;

O‘zbekiston Respublikasi Korrupsiyaga qarshi kurashish agentligi tavsiyalari;

Jamiyatning ichki normativ hujjatlari.

3. Rotatsiya mehnat qonunchiligi talablariga muvofiq, xodimning roziligi asosida hamda zarur hollarda mehnat shartnomasiga o‘zgartirishlar kiritish orqali amalga oshiriladi.

4. Ushbu Nizomda quyidagi asosiy tushunchalardan foydalaniladi:

rotatsiya – xodimni uning malakasi va mehnat funksiyasini hisobga olgan holda boshqa lavozimga, bo‘linmaga yoki hududiy tarkibiy tuzilmaga belgilangan tartibda o‘tkazish;

teng lavozim – xodimning lavozim darajasi guruhlariga, toifalari, tatbiq etiladigan malaka darajalari hamda lavozim razryadi bo‘yicha teng bo‘lgan o‘zgarmagan holda boshqa vazifaga o‘tkazilishi;

hududiy rotatsiya – xodimni Jamiyatning boshqa hududda joylashgan tarkibiy bo‘linmasiga mehnat qonunchiligi muvofiq teng, yuqori yoki quyi lavozimga o‘tkazish;

maqsadli rotatsiya – muayyan loyiha yoki vazifani bajarish uchun amalga oshiriladigan rotatsiya;

rejali tartibda rotatsiya qilish – Jamiyat xodimining egallab turgan lavozimidan boshqa teng lavozimga o‘z roziligi bilan tasdiqlangan reja asosida o‘tkazish;

rejadan tashqari tartibda rotatsiya qilish – Jamiyat xodimini muayyan lavozimda bo‘lish muddatidan qat’i nazar, rejadan tashqari tartibda o‘z roziligi bilan teng lavozimga o‘tkazish;

korrupsiya – shaxsning o‘z mansab yoki xizmat mavqeidan shaxsiy manfaatlarini yoxud o‘zga shaxslarning manfaatlarini ko‘zlab moddiy yoki

nomoddiy naf olish maqsadida qonunga xilof ravishda foydalanishi, xuddi shuningdek bunday nafni qonunga xilof ravishda taqdim etish;

manfaatlar to‘qnashuvi – shaxsning shaxsiy (bevosita yoki bilvosita) manfaatdorligi uning o‘z lavozim yoki xizmat majburiyatlarini lozim darajada bajarishiga ta’sir ko‘rsatayotgan yoxud ta’sir ko‘rsatishi mumkin bo‘lgan hamda shaxsiy manfaatdorlik bilan fuqarolarning, tashkilotlarning, jamiyatning yoki davlatning huquqlari, qonuniy manfaatlari o‘rtasida qarama-qarshilik yuzaga kelayotgan (mavjud manfaatlar to‘qnashuvi) yoki yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan (ehtimoliy manfaatlar to‘qnashuvi) vaziyat.

5. Jamiyat xodimini rotatsiya qilish quyidagi maqsadlarda amalga oshiriladi:

Jamiyat xodimining shaxsiy va kasbga oid sifatlari, shuningdek, boshqaruv ko‘nikmalarini rivojlantirish;

rahbar kadrlar zaxirasini shakllantirish, Jamiyat xodimining salohiyati va tajribasidan oqilona foydalanish;

kasbiy ko‘nikmalarni kengaytirish;

ishlab chiqarish tajribasini ommalashtirish;

korruptsiyaviy xavf-xatarlarning oldini olish hamda manfaatlar to‘qnashuvi xavflarini kamaytirish.

6. Rotatsiya quyidagi prinsiplar asosida amalga oshiriladi:

qonuniylik;

xolislik;

teng imkoniyatlar;

shaffoflik;

xodimning kasbiy salohiyatini hisobga olish;

ishlab chiqarish manfaatlarini ta’minlash;

mehnat huquqlari va kafolatlariga rioya qilish.

7. Quyidagi Jamiyat xodimlari rotatsiya qilinmaydi:

tayyorlash, qayta tayyorlashdan va malaka oshirishdan o‘tayotgan;

homilador ayollar, shuningdek, uch yoshga to‘lmagan bolalari bor ayollar;

tibbiy xulosaga asosan o‘zlarining yoki ular bilan birga yashovchi oila a’zolari sog‘lig‘ining holati rotatsiya o‘tkazilayotgan jamiyat xodimining lavozimi bo‘yicha xizmat majburiyatlarini amalga oshirish imkoniyatini bermaydiganlar;

nafaqa yoshiga etishiga uch yil qolganlar.

8. Rotatsiya quyidagi toifadagi xodimlarga nisbatan qo‘llaniladi:

rahbar xodimlar;

muhandislar;

korruptsiya xavfi yuqori bo‘lgan lavozimlarda ishlovchilar;

kadrlar zaxirasiga kiritilgan xodimlar.

9. Inson resurslari Departamenti, Kadrlar boshqarmasi, tarkibiy bo‘linmalarining bo‘lim, xizmat hamda byurolari va Komplayens xizmati Jamiyatda rotatsiyasi jarayonini tashkil etish va muvofiqlashtirish bo‘yicha mas’ul tarkibiy tuzilmalar.

10. Jamiyat xodimlarini rotatsiya qilish rejali va rejadan tashqari tartibda amalga oshiriladi.

II. Jamiyat xodimlarini rejali va rejadan tashqari tartibda rotatsiya qilish

11. Ushbu Nizomning 5-bandida keltirilgan maqsadlarga erishish uchun Jamiyat mehnat qonunchiligi talablariga muvofiq hamda xodimning yozma roziligi asosida boshqaruv lavozimlarida faoliyat yuritayotgan xodimlarni rejali yoki rejadan tashqari tartibda rotatsiya qilish huquqiga ega.

12. Korrupsiyaviy xavflarni baholash natijalariga ko'ra korrupsiya xavfi yuqori deb baholangan hamda belgilangan tartibda tasdiqlangan ro'yxatga kiritilgan lavozimlarda faoliyat yuritayotgan xodimlar rejali tartibda rotatsiya qilinishi mumkin.

13. Jamiyat xodimlarini rejali va rejadan tashqari tartibda rotatsiya qilish bo'yicha qaror Jamiyat rahbariyati tomonidan qabul qilinadi. Bunda, rejali tartibda rotatsiya qilinishi ko'zda tutilgan Jamiyat xodimi egallab turgan lavozimda kamida uch yil faoliyat yuritgan bo'lishi shart.

Shuningdek, Jamiyat o'z faoliyatidan kelib chiqqan holda rejali va rejadan tashqari rotatsiya qilish tartibini (nizom, yo'riqnoma) tasdiqlashi mumkin.

14. Jamiyat xodimini rejadan tashqari tartibda rotatsiya qilish uchun quyidagilar asos bo'lishi mumkin:

Jamiyat xodimining mehnatidan oqilona foydalanish zaruriyati;

Jamiyat xodimining shaxsiy va ishchanlik fazilatlarini rivojlantirish, bo'sh o'rinlarni to'ldirish zaruriyati, ularning turli soha va yo'nalishlarda bilim va tajribasini oshirish;

Jamiyat xodimining yangi mutaxassislik bo'yicha tayyorgarlik yoki qayta tayyorgarlikdan o'tganligi;

tashkiliy-shtat tadbirlari o'tkazilishi;

manfaatlar to'qnashuvi va korrupsiyaviy holatlarning oldini olish;

Jamiyat xodimining sog'lig'i o'zi ishlab turgan lavozimda ishlash imkonini bermaydigan darajada o'zgarganligi;

Jamiyat xodimiga nisbatan o'tkazilgan xizmat tekshiruvi xulosasi;

Jamiyat xodimining shaxsiy tashabbusi.

Jamiyat xodimlarini rejadan tashqari tartibda rotatsiya qilish xodim roziligi bilan amalga oshiriladi.

15. Rotatsiya xodim rotatsiya qilinayotgan lavozimga nisbatan belgilangan malaka, kasbiy, tibbiy hamda qonunchilik va Jamiyatning ichki hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa talablarga javob bergan taqdirda amalga oshiriladi.

16. Agar xodim rotatsiya qilinishi rejalashtirilgan lavozimga qo'yilgan talablarga javob bermasa yoki ushbu Nizom talablari bajarilmagan bo'lsa, Jamiyat rotatsiyani amalga oshirish to'g'risida qaror qabul qilmaydi.

17. Jamiyat xodimini rejali tartibda rotatsiya qilish belgilangan muddat etib kelgandan so'ng amalga oshiriladi. Bunda, Jamiyat kamida ikki oy oldin, xodimni rotatsiya qilish bo'yicha xabardor qilishi talab etiladi. shuningdek ushbu muddat xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra qisqartirilishi mumkin.

Rotatsiyani amalga oshirish xodimning yozma roziligi olinganidan so'ng mehnat shartnomasiga qo'shimcha kelishuv tuzish va tegishli buyruq chiqarish orqali rasmiylashtiriladi.

18. Rotatsiya rejalari Inson resurslari departamenti tomonidan shakllantiriladi, tegishli tarkibiy bo'linmalar bilan kelishiladi hamda Jamiyat rahbari tomonidan tasdiqlanadi. Rotatsiya ishlab chiqarish jarayoni uzluksizligini ta'minlashni hisobga olgan holda amalga oshirilishi mumkin.

III. Jamiyat xodimlarining rotatsiyasiga oid huquqiy va ijtimoiy kafolatlar

19. Rotatsiya asosida boshqa lavozimga tayinlangan Jamiyat xodimining samarali faoliyati uchun zarur bo'lgan qo'shimcha kasbiy bilimlar, ko'nikmalar va malakalarni egallashi maqsadida Jamiyat tomonidan qayta tayyorlash kurslari tashkil etilishi mumkin.

20. Jamiyat xodimi rotatsiya to'g'risidagi qarordan norozi bo'lgan taqdirda, unga boshqa ish joyi taklif etiladi. Baholash natijalariga ko'ra xavf-xatar mavjud bo'lgan funksiyalarga cheklov qo'yiladi.

21. Rotatsiya natijasida xodimning lavozim maoshi, mehnatga haq to'lash shartlari, kompensatsiya va boshqa ijtimoiy kafolatlari yomonlashtirilishiga yo'l qo'yilmaydi, qonunchilikda nazarda tutilgan hollar bundan mustasno.

22. Rotatsiya asosida Jamiyat xodimi boshqa hududga yuboriladigan taqdirda Jamiyat tomonidan:

rotatsiya qilinayotgan Jamiyat xodimi yangi xizmat joyiga ko'chib o'tish xarajatlari qoplanadi;

boshqa hududga ko'chish bilan bog'liq transport xarajatlarining o'ri qoplanadi;

Jamiyat xodimining boshqa qo'shimcha xarajatlari Jamiyat rahbariyati ruxsati bilan qonunchilik hujjatlari, jamoa shartnomalari, kelishuvlari yoki mehnat shartnomalarida ko'rsatilgan tartibda qoplanishi mumkin;

Jamiyat xodimiga qonunchilik hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa to'lovlarni amalga oshiriladi.

IV. Yakunlovchi qoidalar

23. Rotatsiya qilingan xodimni avvalgi ish joyiga xizmat safariga yuborish, qoida tariqasida, amalga oshirilmaydi, ishlab chiqarish zarurati yoki xizmat vazifalarini bajarish bilan bog'liq hollar bundan mustasno.

24. Ushbu Nizomni qo'llashda yuzaga keladigan nizolar qonunchilik hujjatlarida belgilangan tartibda hal etiladi.

25. Ushbu Nizom talablari buzilishida aybdor bo'lgan shaxslar qonunchilik hujjatlariga muvofiq javobgar bo'ladilar.