


**"O'ZBEKINVEST"
EKSPORT-IMPORT SUG'URTA KOMPANIYASI"
AKSIYADORLIK JAMIYATI**

**"O'ZBEKINVEST EISK" AKSIYADORLIK JAMIYATIGA
XODIMLARNI TANLOV ASOSIDA ISHGA QABUL QILISH TO'G'RISIDA
NIZOM**

2023 y. «2» may


Kod: RD-GK 06-14

Toshkent sh.

 O'ZBEKINVEST <small>SUGUPLTA NOMRAHIYASI</small>	"O'zbekinvest" EISK" aksiyadorlik jamiyati xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish to'g'risida NIZOM	RD-GK 06-14
		8 tadan 2 bet 13.03.2023 y.
GK 06		

Hujjat tarixi yozuvi

Hujjat maqomi (Asosiy hujjat /Taftish/O'zgartish/ Bekor qilish)	Hujjatning taftishi	Kuchga kirish sanasi	Izoh
Asosiy hujjat		30.04.2023 y.	Asos: O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi - (O'rQ-798-son qarori, 28 oktabr 2022 yilda tasdiqlangan)

 O'ZBEKINVEST <small>SUG'URTA KOMPAANIYASI</small>	"O'zbekinvest" EISK" aksiyadorlik jamiyati xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish to'g'risida NIZOM	RD-GK 06-14
		8 tadan 3 bet 13.03.2023 y.
GK 06		

«TASDIQLANGAN»
**"O'zbekinvest eksport-import
sug'urta kompaniyasi" AJ**
Bosh direktori tomonidan
2023 y. «2» may

**"O'ZBEKINVEST" EISK" AKSIYADORLIK JAMIYATI
XODIMLARINI TANLOV ASOSIDA ISHGA QABUL QILISH TO'G'RISIDA
NIZOM**

1 BO'LIM. MAQSADLAR

1.1. Ushbu Nizom "O'ZBEKINVEST" EISK AJning (keyingi o'rinlarda Kompaniya deb yuritiladi) strategik maqsadlariga erishish jarayonida yuqori malakali, tegishli ma'lumotga, kasbiy tayyorgarlikka va yuksak axloqiy fazilatlariga ega shaxslarni tanlov asosida ishga qabul qilish tartibi va ularning zaxiralarini shakllantirish tartibini belgilaydi.

1.2. Ishga qabul qilish Kompaniya tuzilmasida yangi kiritilgan lavozimlarga yoki ishdan bo'shayotgan/bo'shatilayotgan xodim o'rniga qabul qilish/almashtirish orqali amalga oshiriladi. Tanlov tashqi kadrlar zaxirasini shakllantirish uchun mehnat bozorida mavjud bo'lgan potentsial nomzodlar to'g'risidagi ma'lumot to'plash uchun bo'sh ish o'rinlari bo'lmagan holda ham amalga oshirilishi mumkin.

1.3. Ishga qabul qilish va tanlovni o'tkazish Kadrlar bo'limi vakolatiga kiradi, uning vakillari amaliy faoliyatda Kompaniyaning tarkibiy bo'linmalari bilan o'zaro hamkorlik qiladilar.

1.4. Ariza beruvchi haqidagi ma'lumotlar maxfiydir va tegishli tarzda saqlanishi kerak.

1.5. Kompaniyada kadrlar tanlashni tashkil etish amaldagi qonun hujjatlariga muvofiq, shuningdek, ushbu Nizom asosida amalga oshiriladi.


2 BO'LIM. QO'LLANILISH DOIRASI

2.1. Ushbu Nizom talablari Bosh kompaniya, Kompaniyaning hududiy filiallari, bo'linmalariga va ixtisoslashtirilgan sho'ba korxonalariga amal qiladi.

3 BO'LIM. TA'RIFLAR

Ushbu Nizomda quyidagi tushuncha va atamalar qo'llaniladi:

- **Talabgor** – kompaniyadagi bo'sh ish o'rnini egallashga da'vogar shaxs.
- **Nomzod** - suhbatning birinchi bosqichidan o'tgan va yakuniy suhbatga qo'yilgan talabgor hisoblanadi.
- **Anketa** - bu talabgor to'g'risidagi, u tomonidan maxsus shaklda kiritilgan ma'lumotlar.

 O'ZBEKINVEST <small>SUGURTA KOMPANIYASI</small>	"O'zbekinvest" EISK" aksiyadorlik jamiyati xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish to'g'risida NIZOM	RD-GK 06-14
		8 tadan 4 bet 13.03.2023 y.
GK 06		

• **Lavozim profili** - Bu talabgorlarning kasbiy va shaxsiy fazilatlarini aks ettiruvchi shakl. U yerda lavozim, biografik talablar, asosiy ko'nikmalar va boshqalar belgilanadi. Bu talabgor bilan suhbat davomida Buyurtmachi tomonidan shakllanadi.

- **Raqobat** – talabgorning kasbiy va shaxsiy fazilatlarini tanlash va baholash jarayoni.
- **Birlamchi suhbat** – talabgor bilan tanishishning birinchi bosqichi, u yuzma-yuz ham (nomzod kompaniyaga keladi), sirtqi ham (nomzod e'londa ko'rsatilgan telefon raqamiga qo'ng'iroq qiladi) bo'lishi mumkin. Ikkala holatda ham odob-axloq qoidalariga rioya qilinishi kerak.

- **Yakuniy intervyu** - talabgorni ishga olish yoki olmaslikni hal qilish uchun Buyurtmachi tomonidan o'tkaziladigan suhbat.

- **Bo'sh ish joyiga kadrlarni tanlash to'g'risidagi ariza** - ishdan bo'shatilgan xodimning bo'sh ish joyi hisoblanadi. Ushbu ish joyi kompaniya direktori tomonidan shtat jadvalida (normada) allaqachon tasdiqlangan bo'ladi.

- **Yangi tashkil etilgan ish joyiga kadrlar tanlash to'g'risidagi ariza** - shtat ro'yxatida (normada) mavjud bo'lmagan yangi ish joyi (lavozimi) bo'lib, albatta direktorning kadrlar bo'yicha o'rinbosarining va Kompaniya direktorining roziliklarini olinishini talab qiladi.

- **Xodimlarni (xorijiy mutaxassis) ishga qabul qilish uchun ariza** - Bosh direktorning ruxsati bilan xorijlik mutaxassis (ekspat) uchun maxsus yaratilgan ish joyidir.

4 BO'LIM. NORMATIV HUJJATLAR

4.1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi (O'zR MK).

4.2. "O'zbekinvest" EISK AJning Xodimlar bilan ishlash departamenti Nizomi

5 BO'LIM. JAVOBGARLIK

5.1. Ushbu Nizomni yangilash uchun Xodimlar bilan ishlash Departamenti bosh menejeri javobgardir.

5.2. Kompaniyaning hududiy filiallar, bo'linmalari va ixtisoslashtirilgan sho'ba korxonalarida ushbu Nizomning amalga oshirilishi uchun javobgarlik ularning rahbarlari zimmasiga yuklanadi.

6. TANLASH UCHUN ARIZANI SHAKLLANTIRISH


6.1. Kadrlarni tanlash tanlov asosida amalga oshiriladi.

6.2. Agar bo'sh lavozimni to'ldirish zarurati tug'lsa, tarkibiy bo'linma rahbari (keyingi o'rinlarda Buyurtmachi deb yuritiladi) talabgorga qo'yiladigan talablarni va uni ishga joylashtirish shartlarini shakllantiradi, ularni arizaning standart blanki shaklida belgilaydi va imzolab, xodimlar bilan ishlash Departamenti topshiradi.

Tanlov qilish uchun buyurtma blankining quyidagi uch turi mavjud:

- Xodimni bo'sh ish joyiga olish uchun buyurtma;
- Xodimni yangi tashkil etilgan ish joyiga olish uchun buyurtma;
- Xodimlarni ishga olish uchun buyurtma (chet ellik mutaxassis bo'lgan taqdirda).

Zarur hollarda kadrlar bo'limi mehnat bozori monitoringini olib boradi va ushbu bo'sh ish o'rinlar bo'yicha o'rtacha ish haqi miqdorini buyurtma to'ldiruvchi tarkibiy bo'linma boshlig'iga ma'lum qiladi, shuningdek, buyurtmaning ayrim bandlarini aniqlashtirish va oydinlashtirish uchun Buyurtmachi bilan birgalikda Lavozim profili shaklini to'ldiradi.

 O'ZBEKINVEST <small>SUGURTA KONPANIYASI</small>	"O'zbekinvest" EISK" aksiyadorlik jamiyati xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish to'g'risida NIZOM	RD-GK 06-14
		8 tadan 5 bet 13.03.2023 y.
GK 06		

6.3. Amaldagi shtat jadvalida ko'zda tutilmagan lavozimga buyurtma berilgan taqdirda, tegishli bo'linma boshlig'i yangi lavozimni joriy etish uchun asoslarni yozma ravishda tayyorlaydi, unda u xodimning asosiy vazifalari va funksiyalari tavsifi, mavjud xodimlarning lavozim tavsiflariga kiritilishi kerak bo'lgan o'zgarishlar, yangi shtat birligi bilan o'zaro munosabat va kompensatsiya paketi miqdorini ko'rsatadi.

Bundan kelib chiqqan holda va ushbu asoslashning maqsadga muvofiqligi e'tirof etilgan taqdirda, Kompaniya Bosh direktori korxonaning shtat jadvaliga yangi lavozimni joriy etish to'g'risidagi buyruqni tasdiqlaydi. Yangi lavozim Bosh direktorning buyrug'i bilan kiritiladi.

6.4. Buyurtma qabul qilingan kun deb, kompaniyaning Bosh direktori / tegishli vakolatga ega bo'lgan Bosh direktor o'rinbosari/ tomonidan buyurtma tasdiqlangan kun hisoblanadi. Tanlovning umumiy muddati buyurtmada ko'rsatilgan va:

- ma'muriy-boshqaruv va muhandislik-texnik xodimlar uchun – 30 ish kuni;
- boshqaruv guruhi, chet ellik mutaxassis uchun – 60 ish kuni;
- yuqori boshqaruv darajasidagi lavozimlar uchun tanlov muddati har bir alohida holatda alohida belgilanadi.

6.5. Tasdiqlangan buyurtma Xodimlar departamentida ma'lumotlar bazasida ro'yxatga olinadi.

7. XODIMLARNI QIDIRISH USULLARI

7.1. Xodimlar departamenti bo'sh ish o'rni darajasi va talablaridan kelib chiqqan holda turli usullardan foydalangan holda qidiruvni tashkil qiladi.

Talabgorlarni qidirish va tanlash usullari quyidagilardan iborat:

- rotatsiya (ichki ishga yollash);
- nomzodlar ma'lumotlar bazasidan foydalanish;
- ixtisoslashgan internet saytlaridan foydalanish;
- bosma nashrlardan foydalanish;
- xodimlar izlash agentliklari xizmatlaridan foydalanish;
- rekruting agentliklari xizmatlaridan foydalanish;
- bandlikka ko'maklashish davlat markazlari xizmatlaridan foydalanish;
- mehnat yarmarkasini o'tkazish;
- barcha turdagi ta'lim muassasalari bilan aloqalardan foydalanish;
- abituriyentlarni bevosita izlash;
- nomzodlarni ish qidirayotgan fuqarolarning kelib tushgan arizalari orasidan tanlash.

7.2. Ichki tahlov xodimlar o'rtasida quyidagi maqsadlarda resurslarini tahlil qilishni o'z ichiga oladi:


- qidiruv xarajatlarini kamaytirish va tanlash tartibini soddalashtirish;
- xodimlarning malakasini oshirish dasturini amalga oshirish.

7.3. Ichki qidiruv quyidagi tarzda amalga oshiriladi:

- bo'sh ish o'rinlari ochilishi to'g'risida xodimlarni xabardor qilish;
- bo'sh ish o'rinlarini egallash bo'yicha tanlovda qatnashishni xohlovchi xodimlar to'g'risidagi ma'lumotlarni to'plash va tahlil qilish;

-nomzodlarning Kompaniyaning mansabdor shaxslari bilan suhbatlari (ishlab chiqarish va moslashtirish bo'limi vakili, bo'sh ish o'rinlari mavjud bo'lgan tarkibiy bo'linma rahbari, direktor va boshqalar);

- nomzodni vakant lavozimga o'tkazish to'g'risida yakuniy qaror qabul qilish;

 O'ZBEKINVEST <small>SUG'URTA NOMDARIYASI</small>	"O'zbekinvest" EISK" aksiyadorlik jamiyati xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish to'g'risida NIZOM	RD-GK 06-14
		8 tadan 6 bet 13.03.2023 y.
GK 06		

- amaldagi qonun hujjatlariga muvofiq amaldagi mehnat shartnomasiga qo'shimcha kelishuvni rasmiylashtirish;

- bo'sh ish o'rinlarining yopilishi haqida Kompaniya xodimlarini xabardor qilish.

7.4. Ma'lumotlar bazasidan foydalangan holda qidiruv nomzodlarning ma'lumotlar bazasidagi mavjud zahiradan bo'sh ish o'rinlarini to'ldirish uchun ariza beruvchilarni aniqlashni o'z ichiga oladi.

7.5. Nomzodlarni Internet va ommaviy axborot vositalaridan foydalangan holda tanlashda quyidagilar nazarda tutiladi:

- ixtisoslashtirilgan saytlarda mavjud bo'sh ish o'rni haqida e'lon joylashtirish;
- ommaviy axborot vositalarida e'lon berish;
- xizmatlar ko'rsatish to'g'risida shartnoma tuzish (agar kerak bo'lsa).

7.6. Talabgorlarni kadrlar, ishga qabul qilish agentliklari xizmatlaridan foydalangan holda tanlagan taqdirda, ish xizmat ko'rsatish shartnomasiga muvofiq amalga oshiriladi.

7.7. Nomzodlar davlat bandlikka ko'maklashish markazlari xizmatlaridan foydalangan holda tanlab olingan taqdirda, ish markaz tomonidan berilgan yo'riqnomaga muvofiq amalga oshiriladi;

7.8. Bo'sh ish o'rinlari yarmarkalari orqali qidirish quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- yarmarka o'tkaziladigan joyni tahlil qilish va rejalashtirish;

- tashqi yarmarkalarni o'tkazish bo'yicha mahalliy hokimiyat organlari bilan muzokaralar olib borish va muvofiqlashtirish;

- hududiy aholi markazlari bilan muzokaralar olib borish va muvofiqlashtirish;

- kompaniya hududida va tashqi hududlarda bo'sh ish o'rinlari yarmarkalarini tashkil etish va o'tkazish.

7.9. Barcha turdagi ta'lim muassasalari bilan aloqalardan foydalangan holda qidiruvni amalga oshirish quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- barcha turdagi ta'lim muassasalarining (universitetlar, institutlar, kollejlar, litseylar, kasb-hunar ta'limi muassasalari, o'quv markazlari, monomarkazlar va boshqalar) ehtiyojlari va ta'lim yo'nalishlarining Kompaniya talablariga muvofiqligini tahlil qilish;

- Kerak bo'lganda muzokaralar olib borish, hamkorlik to'g'risida shartnoma/memorandum tuzish, ta'lim muassasasining o'zida kompaniya haqida tanishtirish taqdimotini o'tkazish, talabalar o'rtasida tanlov o'tkazish, o'quv amaliyotlarni korxonada hududida o'tash.

7.10. Nomzodlarni to'g'ridan-to'g'ri qidirish quyidagi yo'llar bilan amalga oshiriladi:


- kompaniyalar va potentsial nomzodlar haqida ma'lumot izlash;
- ixtisoslashgan saytlarda talabgorlarni mustaqil izlash;
- tavsiyalar to'plami;
- manfaatdor nomzodlar bilan aloqa o'rnatish.

7.11. Ish izlayotgan O'zbekiston Respublikasining har bir fuqarosi korxonaga quyidagi usulda murojaat qilish huquqiga ega:

- elektron ro'yxatdan o'tish va talabgorning anketasini to'ldirish;
- ixtisoslashtirilgan saytlarda joylashtirilgan kompaniyaning vakansiyalariga javob berish;
- telefon orqali kadrlarni tanlash va moslashtirish bo'limiga bevosita murojaat qilish;
- kompaniyaga kelganda Xodimlar bilan ishlash Departamentiga bevosita murojaat qilish.

8. REZYUMELARNI SARALASH- I Bosqich

8.1. Kiruvchi rezyumelarni tanlash rezyumelarni tahlil qilish, Arizada ko'rsatilgan talablarga eng mos keladigan nomzodlarni tanlash orqali amalga oshiriladi.

 O'ZBEKINVEST <small>SUGURTA KONDAHIYASI</small>	"O'zbekinvest" EISK" aksiyadorlik jamiyati xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish to'g'risida NIZOM	RD-GK 06-14
		8 tadan 7 bet 13.03.2023 y.
GK 06		

8.2. Rezyumelarni tanlov asosida tanlash orqali nomzodlar bilan keyingi hamkorlik amalga oshiriladi.

8.3. Tanlangan rezyumelar Buyurtma uchun mas'ul shaxsga uning so'rovi asosida taqdim etilishi mumkin.

9. TELEFON ORQALI INTERVYU – II Bosqich

9.1. Telefon orqali suhbatning maqsadi:

- talabgor tomonidan rezyumeda ko'rsatilgan ma'lumotlarga aniqlik kiritish;
- Kompaniyada suhbatga taklif qilish uchun yoki Buyurtmachiga yuborish uchun arizada ko'rsatilgan talablarga eng yaxshi javob beradigan nomzodlarni tanlash.

9.2. Talabgordan olingan ma'lumotlarga asoslanib, suhbatdosh xodimni baholash imkoniyatiga ega bo'ladi.

9.3. Xodimlar bilan ishlash Departamenti dastlabki suhbatni o'tkazishning iloji bo'lmasa, nomzodning rezyumelari va xodimlarni baholash Buyurtmachiga ko'rib chiqish uchun taqdim etiladi.

10. SUHBAT O'TKAZISH - III bosqich

10.1. Yuzma-yuz suhbatning maqsadi talabgorlarni Buyurtmachiga ko'rib chiqish uchun topshirishga qaratilgan yakuniy tanlovdir.

10.2. Xodimlar bilan ishlash departamentida dastlabki suhbatni o'tkazish uchun talabgor tasdiqlangan nomzod so'rovi Anketasini to'ldiradi.

10.3. Anketa Xodimlar bilan ishlash Departamenti xodimi tomonidan talabgorlar so'rovnomalarini ro'yxatga olish bazasida ro'yxatga olinadi.

10.4. Xodimlar bilan ishlash Departamenti xodimi (keyingi o'rinlarda suhbatdosh deb yuritiladi) talabgor bilan dastlabki suhbatni o'tkazadi.

10.5. Talabgor haqida batafsil ma'lumot olish uchun professional va psixologik testlar o'tkaziladi. Sinov usullarini tanlash arizada ko'rsatilgan talablar, talabnoma beruvchining shaxsiy xususiyatlaridan kelib chiqqan holda individual ravishda amalga oshiriladi.

10.5.1. Test usullarining to'ldirilgan shakllari, miqdoriy natijalar maxfiy hisoblanadi va tegishli tartibda Xodimlar bilan ishlash Departamentida saqlanadi.


10.5.2. Sinov natijalarini baholash Buyurtmachiga topshirish uchun test shaklining o'zida umumiy xulosa shaklida taqdim etiladi. Test natijalarini baholash suhbat natijalariga qo'shimcha ma'lumot manbai bo'lib xizmat qiladi, aksincha emas.

10.6. Suhbat natijalariga ko'ra, bo'lim xodimi Xodimlarni baholash shaklini to'ldiradi yoki telefon orqali suhbatdan so'ng to'ldirilgan Xodimlarni baholashga tuzatishlar kiritadi.

10.7. Xodimlar bo'limi xodimi so'rovnomani, test natijalarini, suhbatlarni tahlil qiladi va nomzodni Buyurtmachi bilan suhbatga (keyingi o'rinlarda yakuniy suhbat) qabul qilish to'g'risida qaror qabul qiladi.

10.8. Nomzodning kasbiy faoliyati to'g'risida ma'lumot olish uchun oldingi ish joylaridan tavsiyalar to'planishi mumkin. Tavsiyalarni to'plash nomzodning pozitsiyasini va uning oldingi ish beruvchi bilan munosabatlari holatini hisobga olgan holda to'g'ri amalga oshirilishi kerak.

10.9. Kadrlar bo'limida tanlovdan muvaffaqiyatli o'tgan nomzodning ma'lumotlari (CV, so'rovnoma, test natijalari, xodimlarni baholash) sharhlanadi va Buyurtmachiga ko'rib chiqish uchun taqdim etiladi.

 O'ZBEKINVEST <small>SUGUPTA KORPORATSIYASI</small>	"O'zbekinvest" EISK" aksiyadorlik jamiyati xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish to'g'risida NIZOM	RD-GK 06-14
		8 tadan 8 bet 13.03.2023 y.
GK 06		

10.10. Nomzodning **Talabgor** bilan yakuniy suhbatini tashkil etish kadrlar bo'limi vakili tomonidan amalga oshiriladi.

10.10.1. Yakuniy suhbatga qo'yilgan nomzodlarga kompaniya hududida bo'lish va o'zini tutish tartibi to'g'risida ko'rsatmalar beriladi.

10.10.2. Yakuniy suhbatdan o'tish uchun nomzodlarning Kompaniya hududiga kirishi kadrlar bo'limi tomonidan tuzilgan nazorat-o'tkazish punkti orqali amalga oshiriladi.

10.10.3. Yakuniy suhbat vaqtida nomzodning kompaniya hududida harakatlanishi uchun **Talabgor** javobgar bo'ladi.

10.11. Buyurtmachi baholash natijasini belgilangan shaklda belgilaydi yoki uch kun ichida suhbat natijalarini Xodimlarni baholashning tegishli ustunida sharhlar shaklida kadrlar bo'limiga e'lon qiladi. Xodimlarni baholashda ko'rsatilgan qaror ishga qabul qilish, ishga olishni rad etish yoki nomzodning ma'lumotlarini zaxira ma'lumotlar bazasiga kiritish uchun asosdir.

10.12. Ishga qabul qilish to'g'risida qarorga kelganda nomzodga ish taklifi kiritiladi va u bilan birgalikda uning ishini boshlashi sanasi aniqlanadi.

10.13. Yakuniy suhbatda Buyurtmachi nomzodni ish joyi, funktsional vazifalari, ish tartibi va ushbu ish joyiga tegishli boshqa ma'lumotlar bilan tanishtirishi shart.

10.14. Yakuniy suhbat tugagandan so'ng, Buyurtmachi tomonidan tayinlangan mas'ul shaxs nomzodga kadrlar bo'limiga hamrohlik qiladi. Nomzodni hamrohlisiz qo'yib yuborish taqiqlanadi va Buyurtmachi bunday qoidabuzarlik oqibatlarini uchun javobgar bo'ladi.

10.15. Talabgor haqida Kompaniya va talabgor Kompaniya va lavozimi to'g'risida batafsilroq ma'lumot olish to'g'risida qaror qabul qilish uchun tomonlarning kelishuviga binoan stajirovkani tashkil etish mumkin.

10.16. Nomzodning Anketa to'ldirishi, nomzodning hujjatlari bilan tanishishi, test sinovlari, suhbatlar, nomzod taqdim etgan ma'lumotlarni tekshirishi, amaliyot o'tashi ishga joylashishni kafolatlamaydi.

10.17. Agar nomzod bir qator sabablarga ko'ra tanlovga o'ta olmagan taqdirda, u talabgorlar ma'lumotlar bazasiga (keyingi o'rinlarda kadrlar zaxirasi deb yuritiladi) kiritiladi.

10.18. Agar nomzodga ish taklif qilinsa, Xodimlar bo'limi unga ishga joylashish uchun zarur hujjatlar ro'yxatini beradi. Hujjatlarni yig'ish uchun 5 ish kuni muddat beriladi.

10.19. Nomzod hujjatlarni kadrlar bo'limiga topshirgandan so'ng mutaxassis hujjatlarning mavjudligi va ro'yxatga muvofiqligini tekshiradi va nomzodga ish boshlanish sanasini e'lon qiladi.


10.20. Talabgorning sog'lig'ining holati ishga yaroqsizligi yoki ishga qabul qilish uchun biron bir hujjatning yo'qligi ishga qabul qilishni rad etish uchun asos bo'ladi.

10.21. Barcha hujjatlarni taqdim etgan nomzod keyingi ish kuni keladi va kadrlar bo'limiga moslashish bo'yicha treningdan o'tish va ishga joylashish uchun ariza bilan murojaat qiladi.

10.22. Moslashuv bo'yicha o'quv dasturi mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik, ichki mehnat qoidalari, kompaniyada yaratilgan ijtimoiy sharoitlar va boshqalarni o'z ichiga oladi.

10.23. Moslashish bo'yicha treningni tugatgandan so'ng, nomzod o'z ish joyiga olib boriladi.

10.24. Birinchi ish kuni nomzod bilan mehnat shartnomasi tuziladi va ishga qabul qilish to'g'risida buyruq chiqariladi. Mehnat shartnomasi bir tomondan ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan Bosh direktor / direktor o'rinbosari, boshqa tomondan talabgor tomonidan imzolaniadi va kompaniya nomidan kompaniya muhri bilan tasdiqlanadi, imzolangan sana imzolar ostida joylashadi. Shu vaqtdan boshlab tuzilgan mehnat shartnomasi va ishga qabul qilish to'g'risidagi buyruq asosida nomzod kompaniyaning xodimi hisoblanadi.

 O'ZBEKINVEST <small>SAG'USHTA KONFERANSIYASI</small>	"O'zbekinvest" EISK" aksiyadorlik jamiyati xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish to'g'risida NIZOM	RD-GK 06-14
		8 tadan 9 bet 13.03.2023 y.
GK 06		

11. TALABGORLARNI QIDIRISHNI TO'XTATISH

11.1. Tanlovga ehtiyoj qolmagan taqdirda, Buyurtma uchun mas'ul shaxs ushbu Buyurtma bilan ishlashni to'xtatish to'g'risida darhol kadrlar bo'limiga (sababini ko'rsatgan holda) xabar berishi kerak. Buyurtmachi buyurtmada uni to'xtatib turish yoki bekor qilish to'g'risidagi qarorni imzolangan sanani ko'rsatgan holda imzosi bilan tasdiqlagan holda yozma ravishda qayd etishi shart.

11.2. Buyurtmachi tomonidan qabul qilingan qaror to'g'risidagi yozma eslatma asosida kadrlar bo'limi xodimi arizalarni ma'lumotlar bazasida ro'yxatga oladi va ularni tegishli toifadagi arizalarga o'tkazadi.

12. XODIMLARNI TANLASH UCHUN JAVOBGARLIK

12.1. Kadrlarni tanlashni amalga oshirish uchun javobgarlik kadrlar bo'limiga yuklanadi.

12.2. Yakuniy intervyu uchun Buyurtmachi javobgardir.

12.3. Tarkibiy bo'linmalar rahbarlari ushbu Nizomga muvofiq barcha zarur ma'lumotlarni taqdim etish, Anketani to'g'ri to'ldirish va ishga qabul qilish tartibiga rioya qilish uchun javobgardirlar.


13. YAKUNIY QOIDALAR

13.1. Ushbu Nizom tasdiqlangan paytdan boshlab kuchga kiradi va yangi Nizom qabul qilingunga qadar muddatsiz amal qiladi.

13.2. Ushbu Nizomga kiritilgan barcha o'zgartirish va qo'shimchalar Kompaniya Bosh direktori tomonidan tasdiqlanishi kerak.

14 BO'LIM. SAQLASH

14.1. Ushbu Nizomning asl nusxasi Kompaniya Kotibiyatida saqlanadi.

 O'ZBEKINVEST <small>SUGURTA KOMPAANIYASI</small>	"O'zbekinvest" EISK" aksiyadorlik jamiyati xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish to'g'risida NIZOM	RD-GK 06-14
		8 tadan 10 bet 13.03.2023 y.
GK 06		

HUJJATNI TEKSHIRISH TOG'RISIDAGI MA'LUMOTLAR

№ n/n	Kiritish sanasi	Yangilash/ qayta ko'rish/ bekor qilish	Yozuv egasining lavozimi	Imzo	F.I.Sh.