

## Ишга қабул қилиш учун танлов тартиби

### I. Умумий қоидалар

Мазкур Тартиб, Вазирлик марказий аппаратида юқори малакали, тегишли маълумотга, касбий тайёргарликка ва юксак ахлоқий фазилатларга эга шахсларни танлов асосида ишга қабул тартибини белгилайди.

Чуқур касбий билимларга ва илмий салоҳиятга, юксак интеллектуал қобилиятга ва ахлоқий фазилатларга эга бўлган кадрларни танлаш учун рақобат муҳитини яратиш танловнинг мақсади ҳисобланади.

### II. Ходимларни танлашнинг асосий тамойиллари

1. Номзодлар, уларнинг иш тажрибаси, касбий тайёргарлиги ва мавжуд бўш иш ўринларига қўйилган малакавий талабларга мувофиқлиги, шунингдек салоҳият ва имкониятларини ҳисобга олган ҳолда танланади.

2. Танлов уч босқичда ўтказилади.

3. Танловга келиб тушгани барча ҳужжатлар Ходимлар билан ишлаш бошқармаси томонидан кўриб чиқилади.

4. Танловда ички (худудий ва тизим ташкилотлардаги) номзодлар умумий асосда қатнашадилар. Номзодларнинг барча кўрсаткичлари бир хил бўлган тақдирда, ички номзодлар ташқи номзодларга нисбатан устунликка эга ҳисобланади. Ушбу ҳолат, ходимнинг мазкур тизимда ишлаётганлиги, унинг тузилишидан, иш жараёнининг умумий тамойиллари ва мақсадларидан хабардорлиги, янги иш жойига мослашишга камроқ вақт сарфлаши билан изоҳланади.

5. Вазирлик марказий аппарати, худудий бўлинмалари ва идоравий мансуб ташкилотлари фаолиятининг самарадорлигини ошириш учун ўз ходимларининг касб ва мартаба тизимида ўсишига алоҳида эътибор қаратилади.

6. Номзод билан тегишлиги бўйича функционал департамент, бошқарма ва бўлим бошлиғи томонидан белгиланган вақтда суҳбат ўтказилади ҳамда ўрнатилган тартибда номзод тўғрисида ўз фикр-мулоҳазасини билдиради.

7. Чет тилларини биладиган номзодларга устунлик берилиши, шунингдек раҳбарлик лавозимлари учун номзодларга қўшимча равишда, бошқарув органлари тизимидаги иш стажи ва ходимларга раҳбарлик қилиш тажрибаси камида 2 йил бўлиши лозимлигига алоҳида эътибор қаратилади.

8. Лавозимга тайинланишидан олдин юқори турувчи давлат органлари билан келишиш тартиби амалга оширилади.

9. Танлов натижаларига кўра, номзодга белгиланган тартибда иш таклиф қилинади.

10. Мавжуд бўш (вакант) иш ўрнининг ёпилиши якуний номзоднинг иш таклифини қабул қилган вақтга қараб белгиланади.

**11. Ташқи танлов.** Бўш (вакант) иш ўринларига муносиб номзодларни шакллантиришда ижтимоий тармоқлардан ва оммавий ахборот воситаларидан фойдаланилиши мумкин.

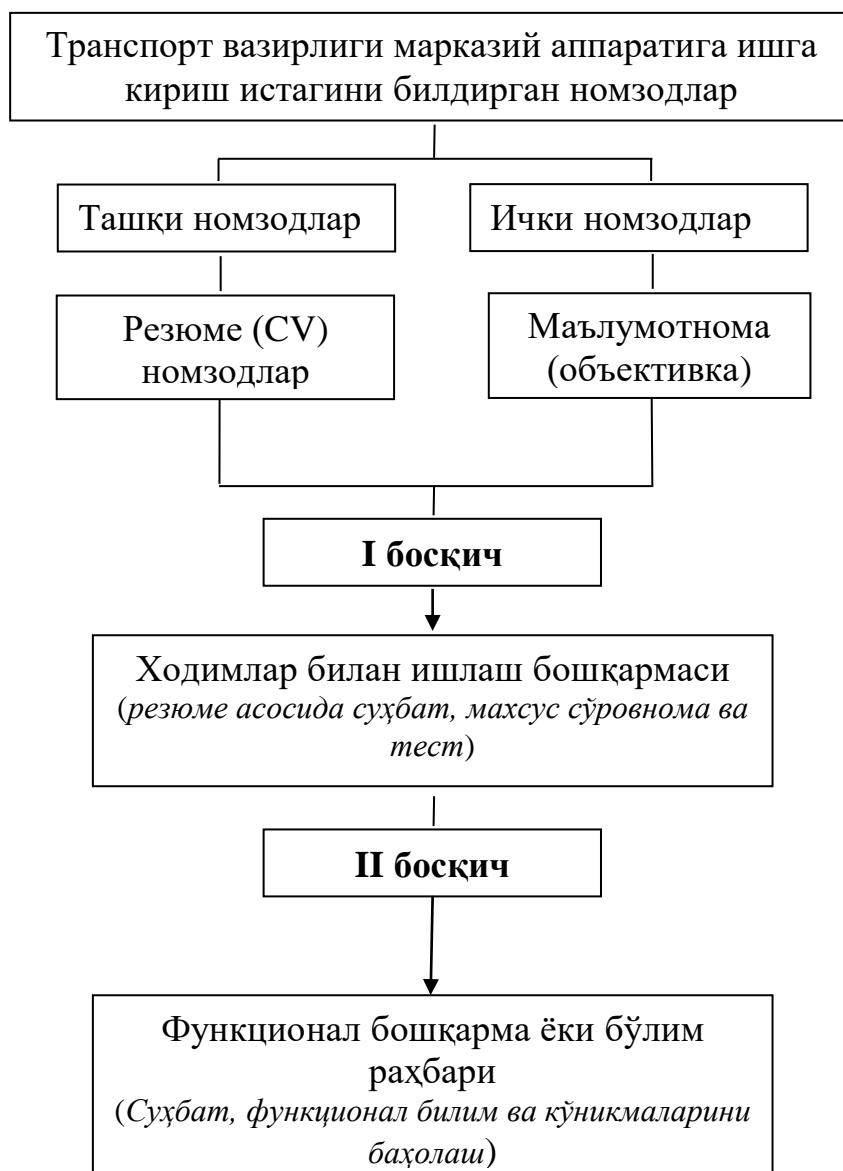
**12. Ички танлов.** Ушбу тартибда ички танлов – ходимларнинг горизонтал ёки вертикал тартибда бошқа доимий ишга ўтказилишидир. Ички танловнинг мақсади, тизимдаги асосий иш ўринлари учун кадрлар захирасини тайёрлаш, шунингдек ходимларнинг ўсиши ва ривожланиши учун шароит яратиш.

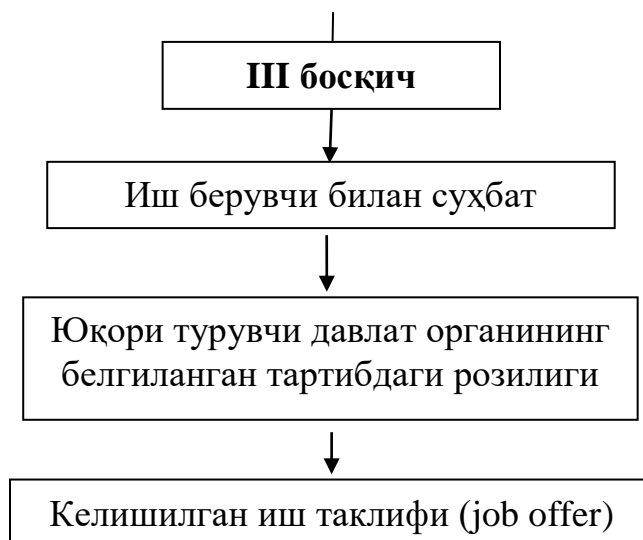
● Ички танлов асосида ходимни бошқа ишга ўтказиш, ходим танловнинг барча босқичларини мувофақиятли якунлангандан сўнг, ишлаб турган ва ўтаётган тўғридан-тўғри раҳбарлари келишувига мувофиқ амалга оширилади.

● Ички меҳнат тартиб-қоидаларини бузмаган ва ушбу тизимда бир йилдан кам бўлмаган иш стажига эга ходимлар бўш иш ўринлари учун бўладиган танловларда иштирок этиши мумкин.

### Номзодларни танлаш ва баҳолаш тартиби

13. HR (Human Resources) халқаро ишга қабул қилиш тизими асосида ходимларни танлов йўли билан ишга қабул қилиш тузулмаси:





14. Айти бир босқич талабларига жавоб бермаган номзодлар кейинги босқичга қўйилмайди ва номзодлар захирасидан чиқарилади.

### **Танловда эътибор қилинадиган жиҳатлар**

#### **Суҳбат ўтказиш ва номзоднинг мувофиқлигини аниқлаш**

15. Номзодлар зарур бўладиган малакавий билим ва кўникмалар ҳамда етакчилик қобилиятларини тавсифлаш асосида баҳоланади. Ходимлар билан ишлаш бошқармаси функционал вазифасига кўра тегишли бўлинма раҳбарлари билан биргаликда номзоднинг айти вақтда ишларни бажарувчанлигини ҳамда унинг келгусидаги салоҳиятини баҳолашлари керак.

Вазирлик марказий аппаратида меҳнат фаолиятини олиб бориш истагини билдирган номзодлар билан биринчи суҳбат Ходимлар билан ишлаш бошқармаси томонидан ўтказилади.

Номзод билан тегишлилиги бўйича марказий аппаратнинг департамент, бошқарма, ва бўлим бошлиғи томонидан белгиланган вақтда суҳбат ўтказилади ҳамда ўрнатилган тартибдаги номзод тўғрисида ёзма равишда ўз фикр мулоҳазасини билдиради.

Суҳбат жараёнида номзоднинг ҳозирги хатти-ҳаракатлари ва келажакда унинг янада масъулиятли ва жавобгарлиги юқорироқ бўлган лавозимларни эгаллашга бўлган имкониятларига, касбий ва шахсий сифатларига, шунингдек ташкилот фаолияти тўғрисида зарур маълумотга эга эканлигига алоҳида эътибор қаратилади.

Вазирликнинг тегишли таркибий бўлинмаси суҳбат жараёнида номзоднинг аниқ фаолият соҳасидаги қобилиятларини аниқлаб беради.

Суҳбат жараёни салоҳиятли ва самарадорлиги юқори бўлган ходимларни даражаси ва малакавий кўникмаларини кўра билиш танлаш имконини беради.

Шунингдек, номзоднинг нафақат билим даражаси ва малакавий кўникмаларини кўра билиш, балки унинг етакчилик қобилиятини аниқлаб, истиқболдаги лавозимларга номзодларни танлашга муҳит яратади.

### **Номзодларни танлов босқичлари ва натижалари тўғрисида хабардор қилиш**

16. Ҳар бир номзод режалаштирилаётган танлов босқичи ҳақида олдиндан хабардор қилинади.

17. Танлов натижалари тўғрисида ҳар бир номзодга Ходимлар билан ишлаш бошқармаси томонидин маълумот берилади.

### **Ишга қабул қилиш бўйича таклифлар**

18. Ходимлар билан ишлаш бошқармаси танловнинг барча босқичларидан муваффақиятли ўтган номзодларни ишга қабул қилиш бўйича вазирлик раҳбариятига оғзаки таклиф киритади.

19. Янги ходимни ишга қабул қилиш санаси томонлар ўртасида келишилган бўлиши керак.