

«BYD Uzbekistan Factory» MCHJ QK

Bosh direktorining

17.12.2025

0871. - sonli buyrug'iga ilova

“BYD UZBEKISTAN FACTORY” MCHJ QKga

Xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish tartibi to'g'risida

NIZOM

Mundarija

1	Umumiy qoidalar	3
2	Tushuncha va iboralar	3
3	Xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish taklifini tuzish tartibi	4
4	Xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish tartibi	4
5	Xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish muddati va jarayonini uzaytirish shartlari	6
6	Majburiyatlar	7
7	Yakuniy qoidalar	7
8	1-ilova Xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish jarayoni sxemasi	8
9	2-ilova Kompetentlik modeli	9
10	3-ilova Ariza shakli	12
11	4-ilova Lavoziim yo'riqnomasi	14
12	5-ilova Suhbat (intervyu) varaqasi	16
13	6-ilova Rezyume shakli	61
14	7-ilova Ishga qabul qilish xabarnomasi	66
15	8-ilova Nomzodning so'rovnomasi va manfaatlar to'qnashuvi to'g'risidagi arizasi	67

1. UMUMIY QOIDALAR

1.1. Mazkur Nizom «BYD Uzbekistan Factory» MCHJ QKda (keyingi o'rinlarda – Kompaniya) nomzodlarni lavozimlarga tanlash talablarini, asosiy tamoyil va qoidalarini belgilab beradi.

1.2. Mazkur Nizom nomzodlarni lavozimlarga tanlash jarayonida qatnashadigan barcha tarkibiy bo'linmalar uchun asosiy hujjat bo'lib xizmat qiladi.

1.3. Nomzodlarni tanlash tartibining asosiy vazifasi, Kompaniya oldida turgan maqsad va vazifalarni bajarish uchun Kompaniyani kerakli malakali xodimlar bilan o'z vaqtida ta'minlashdan iborat.

1.4. Ushbu Nizom Kompaniya boshqaruvi a'zolarini, ichki audit xizmati xodimlarini lavozimlarga tayinlash jarayoniga tadbiq qilinmaydi va ushbu jarayonlar alohida tartiblar va qonun xujjatlariga asosan amalga oshiriladi.

2. TUSHUNCHALAR VA IBORALAR

2. Mazkur Nizomda quyidagi tushuncha va iboralardan foydalaniladi:

Xodimlarni tanlash – bu mutaxassislarni ishga qabul qilish bo'yicha maqsadli harakatlar, ularni lavozim majburiyatlariga kasbiy va psixologik muvofiqligini o'rganish va baholash jarayoni (1-ilova xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish jarayoni sxemasi);

Kompetentlik modeli – bu Kompaniyaning strategik maqsadlarga erishish yo'lida zarur bo'lgan xodimlarning asosiy kompetentlik qobiliyati to'plami (2-ilova);

Ariza – nomzodni bo'sh ish o'ringa qabul qilish jarayonida to'ldiriladigan yozma hujjat (3-ilova);

Lavozim yo'riqnomasi – tegishli Lavozim yo'riqnomasi (4-ilova);

Suxbat (intervyu) varaqasi – malaka (kompetentlik) ko'rsatkichlari darajasi (5-ilova);

Xodimlar jadvali – Kompaniyaning barcha pozitsiyalari ko'rsatilgan hujjat;

Xodimlar ro'yxati – Ishga qabul qilingan xodimlar ro'yxati;

Ryezyume namunasi – Kompaniyaning anketa namunasi (6-ilova);

Tashabbuskor – Kompaniyaning ariza kiritadigan bo'linmasi rahbari;

Ijro etuvchi – xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish jarayoniga mas'ul bo'lgan, Xodimlar bo'yicha departament xodimi;

Tarmoq rahbari – bo'sh ish o'rni mavjud bo'lgan bo'linma boshlig'i;

Ichki qidiruv – bo'sh ish o'rinlarini to'ldirish maqsadida Kompaniyaning ichki resurslaridan foydalanish; Kompaniya xodimlari orasidan munosib nomzodni izlash (Kompaniya tarkibiga kiruvchi mustaqil bo'linmalarni hisobga olgan holda);

Tashqi qidiruv – tashqi rerusrlardan foydalangan holda qidiruvni amalga oshirish;

Kompetentlik (malaka) intervyusi – nomzodning kompetentlik va funksional/texnik malaka qobiliyatini baholash maqsadida o'tkaziladigan suhbat;

Kompetentlik – suhbat jarayonida baholanadigan bilim, malaka va ko‘nikmalar to‘plami;

Ishga qabul qilish xabarnomasi – suhbat yakunlari bo‘yicha nomzod va ish beruvchi tomonidan kelishilgan ish sharoitlarini o‘zida ask etgan hujjat (7-ilova);

Tarkibiy bo‘linma – Kompaniyaning Ustavi, xamda xodimlarning Lavozim yo‘riqnomalari asosida muayyan vazifalarni bajaradigan tegishli bo‘linma.

Kompaniya rahbari – «BYD Uzbekistan Factory» MCHJ QK Boshqaruv Raisi va uning o‘rinbosarlari.

3. XODIMLARNI TANLOV ASOSIDA ISHGA QABUL QILISH TAKLIFINI TUZISH TARTIBI

3.1. Xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish jarayonini boshlashga Tashabbuskor tomonidan Kompaniya rahbariga Ariza va Lavozim yo‘riqnomasini kiritilishi asos bo‘lib xizmat qiladi.

3.2. Ariza va Lavozim yo‘riqnomasi Kompaniya rahbari tomonidan tasdiqlangandan so‘ng xodimni tanlov asosida ishga qabul qilish jarayoni boshlanadi.

3.3. Arizani ko‘rib chiqish uchun Kompaniya rahbariga kiritish va ijro uchun Ijro etuvchi xodimga taqdim qilish, korporativ elektron manzil yoki boshqa mahalliy AT (axborot texnologiyalari) tarmoqlari vositalari orqali amalga oshirilishi mumkin.

4. XODIMLARNI TANLOV ASOSIDA ISHGA QABUL QILISH TARTIBI

4.1. Tasdiqlangan Ariza va Lavozim yo‘riqnomasini olgandan keyin Ijro etuvchi xodim, Lavozim yo‘riqnomasida ko‘rsatilgan talablar asosida nomzodlarni izlaydi. Qidiruv turli usullar bilan amalga oshiriladi (veb-saytda e‘lon berish, bo‘sh ish o‘rinlari saytida, ijtimoiy tarmoqlarda, mobil ilovalarda, elektron manzil orqali, tavsiya va boshqalar).

4.2. Ichki nomzodlarga ustunlik taqdim etish maqsadida dastlab, bo‘sh ish o‘rinlari to‘g‘risidagi e‘lon ichki yoki boshqa tizim orqali joylashtiriladi va 1 hafta ichida:

xodimlarga bo‘sh ish o‘rinlari ochilganligi to‘g‘risida ma‘lumot beriladi;

bo‘sh ish o‘rinlarini to‘ldirish maqsadida tanlovda qatnashish istagini bildirgan xodimlar to‘g‘risidagi ma‘lumotlar yig‘iladi va tahlil qilinadi.

Shuningdek, xodimlar zaxirasida turgan nomzodlar orasida ichki tanlov o‘tkazilishi mumkin.

4.3. Munosib ichki nomzod mavjud bo‘lmaganda, Ijro etuvchi tashqi resurslar orqali nomzod qidiruvini boshlaydi.

4.4. Tashabbuskor qabul qilingan rezyumelar ichidan Arizada ko‘rsatilgan talablarga to‘g‘ri keladigan nomzodlar rezyumesini ajratib oladi.

4.5. Shundan keyin, Ijro etuvchi rezyumelari ajratib olingan nomzodlar bilan, ular tomonidan rezyumeda ko'rsatilgan ma'lumotlarni aniqlashtirish, ish tajribasi va shaxsiy qobiliyatini dastlabki baholash maqsadida telefon tarmog'i orqali intervyu o'tkazadi.

4.6. Nomzodlarning kasbiy muvofiqligini tekshirish uchun, dastlabki tanlovdan o'tgan nomzodlarning rezyumelarini Ijro etuvchi Tashabbuskorga taqdim etadi. Rezyume korporativ elektron manzil yoki boshqa ichki AT tarmoqlari vositalari orqali taqdim etilishi mumkin.

4.7. Tashabbuskor, ikki ish kunidan kechiktirmay Ijro etuvchiga tanlab olingan nomzodlar ruyxatini taqdim etadi. Shakllangan ruyxat korporativ elektron manzil yoki boshqa ichki AT tarmoqlari vositalari orqali jo'natilishi mumkin.

4.8. Ijro etuvchi tanlab olingan nomzodlar bilan Tashabbuskor intervyusini tashkil qiladi.

4.9. Birinchi bosqichdan o'tgan nomzodlar, Nomzodning so'rovnomasi va manfaatlar to'qnashuvi to'g'risidagi arizasini to'ldiradi (8-ilovaga asosan), shundan keyin, Xodimlar bo'yicha departament boshlig'i va nomzod ko'rib chiqilayotgan tarmoq rahbari bilan intervyu o'tkazishga taklif qilinadi.

4.10. Korrupsion xavfni tahlil qilishda aniqlangan xavf darajasi pastdan yuqori bo'lgan lavozimlarga, xususan, lekin quyida ko'rsatilgan lavozimlar bilan cheklanmasdan, Rahbarlik lavozimi (tarkibiy bo'linmalar rahbarlari va ularning o'rinbosarlari, Kompaniya tarkibiga kiradigan korxonalar rahbarlari) ga ko'rilayotgan nomzodlar bilan mehnat shartnomasini tuzishga, faqatgina Komplayens xizmati tomonidan «BYD Uzbekistan Factory» MCHJ QKga Ishga qabul qilinayotgan nomzodlarni kompleks tekshirish bo'yicha yo'riqnomasiga muvofiq kompleks tekshiruvni yakunlangandan (ijobiy xulosa mavjud bo'lgan taqdirda) keyin ruhsat beriladi.

4.11. Ikkinchi bosqich boshlanishidan oldin Xodimlar bo'yicha departament, Rahbarlik lavozimiga ko'rilayotgan nomzodni kompleks tekshiruvini o'tkazish maqsadida Komplayens xizmatiga Nomzodning so'rovnomasi va manfaatlar to'qnashuvi to'g'risidagi arizasini taqdim etadi.

Komplayens xizmati 2 (ikki) ish kuni ichida Xodimlar bo'yicha departamentga kompleks tekshiruv natijalarini taqdim etadi.

4.12. Intervyuning (suhbat) ikkinchi bosqichidan so'ng intervyu o'tkazgan Kompaniyaning xodimlari (intervyuyerlar) tomonidan nomzod to'g'risida hal qiluvchi qaror qabul qilinadi.

4.13. Xodimlar bo'yicha departament boshlig'i Kompaniya rahbarining o'rinbosariga (tarkibiy bo'linma uchun mas'ul o'rinbosar) yakuniy nomzodning rezyumesini ko'rib chiqish uchun taqdim etadi (tarkibiy bo'linma Kompaniya rahbariga bevosita bo'ysungan taqdirda, rezyume tug'ridan-tug'ri Kompaniya rahbariga taqdim etiladi).

Shundan so'ng, yakuniy nomzodning rezyumesi Kompaniya rahbariga ko'rib chiqish va tasdiqlash uchun taqdim etiladi.

4.14. Kompaniya rahbari tomonidan yakuniy nomzod tasdiqlangandan so'ng, Xodimlar bo'yicha departament boshlig'i nomzod uchun, nomzodni ishga qabul qilish shartlari, Kompaniya rahbari tomonidan belgilangan (Boshqaruv Raisining iqtisodiy masalalar bo'yicha o'rinbosari bilan kelishilgan holda) oylik maoshi ko'rsatilgan Ishga qabul qilish xabarnomasini tayyorlaydi va elektron manzil orqali nomzodga yuboradi.

4.15. Nomzoddan ijobiy javob olingandan so'ng, Ijro etuvchi nomzod bilan bog'lanadi va ishga qabul qilish sanasini tasdiqlaydi.

4.16. Ijro etuvchi Kompaniya nomidan nomzod bilan O'zbekiston qonunchiligiga xamda Kompaniyaning ichki xujjatlariga asosan mehnat munosabatlarini rasmiylashtiradi.

4.17. Boshqa lavozimlarga nomzodlar Kompaniya rahbari tomonidan tasdiqlanadi va nomzod tomonidan kiritilgan Ariza ijobiy deb topilib, qo'l qo'yilgan kundan boshlab nomzod ishga qabul qilinish hisoblanadi.

4.18. Mehnat munosabati yoki fuqarolik-huquqiy tusdagimunosabatlar rasmiylashtirilganligi to'g'risida mu'lumotlar mazkur nizomga 9-ilovada ko'rsatilgan shaklda har chorakda bir marta shakllantiriladi va kompaniyada saqlanib boriladi.

5. XODIMLARNI TANLOV ASOSIDA ISHGA QABUL QILISH MUDDATLARI VA JARAYONINI UZAYTIRISH SHARTLARI

5.1. Nomzodlarga qo'yiladigan malaka darajasi talabiga qarab, xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish uchun mazkur Nizom bilan quyidagi muddatlar belgilangan:

Kompaniyaning tarkibiy bo'linmalar rahbarlari uchun – 3 oygacha;

Tarkibiy bo'linma mutaxassislari uchun – 1 oygacha.

5.2. Xodimni tanlov asosida ishga qabul qilish jarayoni, nomzod ishga qabul qilingan (mehnat munosabatlari o'rnatilgan) kunda tugatiladi.

5.3. Nizomda belgilangan muddatlarda tanlovni yakunlash imkoniyati bo'lmaganda, tanlov o'tkazish muddatlari uzaytirilishi mumkin.

6. MAJBURIYATLAR

6.1. Ijro etuvchi quyidagilarni ta'minlash uchun javobgar:

O'zbekiston Respublikasining qonunchiligidan kelib chiqib, ushbu Nizomga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritib borish;

taqdim etilgan Arizalarni o'z vaqtida ijrosini ta'minlash;

bo'sh ish o'rinlariga eng malakali mutaxassislarni jalb qilish;

Kompaniyani zarur xodimlar bilan ta'minlash maqsadida ish jarayonini to'g'ri tashkil qilish;

xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilishda ushbu Nizom shartlariga to'liq amal qilish.

6.2. Tashabbuskor quyidagilarni ta'minlash uchun javobgar:

xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilishda ushbu Nizom shartlariga to'liq amal qilish;

nomzodlar o'rtasida tanlov o'tkazish uchun zarur bo'lgan xujjatlarni (Lavozim yo'riqnomasi, Ariza va boshqalar) o'z vaqtida va to'liq taqdim etish.

7. YAKUNIY QOIDALAR

7.1. Ushbu Nizom qoidalariga rioya etilishini nazorat qilish Xodimlar bo'yicha departament zimmasiga yuklatiladi.

7.2. Ushbu Nizom Kompaniyaning tegishli Buyrug'i bilan tasdiqlangan kunning keyingi kunidan kuchga kiradi