

**“O‘zbektelekom” aksiyadorlik kompaniyasiga
ishga qabul qilinayotgan nomzodlarni tekshirish bo‘yicha
YO‘RIQNOMA
(yangi tahrirda)**

Toshkent

**“O‘zbektelekom” aksiyadorlik kompaniyasiga
ishga qabul qilinayotgan nomzodlarni tekshirish bo‘yicha
YO‘RIQNOMA**

1 Umumiy qoidalar

1.1 “O‘zbektelekom” aksiyadorlik kompaniyasiga ishga qabul qilinayotgan nomzodlarni tekshirish bo‘yicha yo‘riqnoma (keyingi o‘rinlarda – Yo‘riqnoma) “O‘zbektelekom” AK (keyingi o‘rinlarda – Kompaniya) ijroiya apparatiga va Kompaniya filiallariga ishga qabul qilishda nomzodlar tekshiruvini o‘tkazishning tamoyillari, talablari, tartibi va muddatlarini belgilovchi ichki hujjat hisoblanadi.

1.2 Ushbu Yo‘riqnomaning maqsadlari quyidagilardir:

- nomzod tomonidan taqdim etilgan o‘zi, uning professional faoliyati, boshqa jismoniy va yuridik shaxslar bilan qarindoshlik va tijorat aloqalari haqidagi ma’lumotlarni tekshirish;
- O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligi hamda Kompaniyaning ichki hujjatlari talablariga muvofiq o‘z ishini sitqidildan, sifatli va puxta amalga oshirishga qodir bo‘lgan jismoniy shaxslar bilan mehnat munosabatlarini rasmiylashtirishga erishilishini ta’minlash;
- Kompaniyada lavozim majburiyatlarini bajarish uchun yetarli darajada bilim va tajribaga ega bo‘lmagan, huquqbuzarliklar sodir etishga moyil bo‘lgan, shuningdek, ishga olish Kompaniya uchun obro‘-e’tiboriga salbiy ta’sir ko‘rsatuvchi, korrupsiyaga oid yoki boshqa xatarlarga olib keluvchi nomzodlar bilan mehnat munosabatlariga kirishish xatarini minimallashtirish;
- rahbarlik va moddiy javobgarlik bilan bog‘liq lavozimlarga bilimli, vijdonli, qonunga itoatkor xodimlarni tanlab olish.

1.3 Ushbu Yo‘riqnoma O‘zbekiston Respublikasining qonunchilik hujjatlari bilan ishga qabul qilishda alohida tartibda qabul qilish belgilangan lavozimlarga nisbatan tatbiq etilmaydi.

2 Asosiy tushunchalar

Ushbu Yo‘riqnomada quyidagi asosiy tushunchalardan foydalaniladi:

2.1 korrupsiyaviy harakatlar – xodim tomonidan bevosita yoki bilvosita shaxsan yoki uchinchi shaxslar orqali pora beruvchi manfaatlari yo‘lida harakat yoki harakatsizlik uchun moddiy manfaatdor bo‘lishi, shu jumladan pul mablag‘lari, qimmatbaho qog‘oz, boshqa ko‘rinishdagi mulk va mulkiy huquqlar, mulkiy xarakterdagi xizmatlar olish, talab qilish, undirish, taklif qilish yoki berish, pora berish va/yoki olish yoki bunda, vositachilik qilishda, rasmiyatchiliklarni soddalashtirish uchun to‘lovlar undirish (pora olish) va boshqa noqonuniy maqsadlarda o‘z xizmat mavqeyidan noqonuniy foydalanish, mansab vakolatlarini suiiste‘mol qilish;

2.2 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;

2.3 **nomzod** – Kompaniyaning bo‘sh ish o‘rni talablariga javob beruvchi, vakant ish joyiga tanlab olinishi rejalashtirilgan jismoniy shaxs;

2.4 **noqonuniy foyda** – va‘da qilinadigan, taklif etiladigan, taqdim etiladigan yoki qonuniy asossiz olinadigan pul mablag‘lari yoki boshqa mol-mulk, yoki mulkiy huquqlar, afzalliklar, imtiyozlar, xizmatlar, nomoddiy aktivlar, boshqa har qanday moddiy yoki nomoddiy foyda;

2.5 **xodimning shaxsiy manfaatdorligi** – xodim tomonidan o‘z xizmat vazifalarini bajarish doirasida uning yaqin qarindoshi yoki xodimga aloqador bo‘lgan shaxslar tomonidan xodimning mansab yoki xizmat majburiyatlarini lozim darajada bajarishiga ta’sir qilishi mumkin bo‘lgan pul mablag‘lari, moddiy yoki nomoddiy qimmatliklar, boshqa mol-mulk, boylik va imtiyozlar ko‘rinishida shaxsiy naf olish imkoniyati (shaxsiy, ijtimoiy, mulkiy, moliyaviy, siyosiy va boshqa manfaatlari);

2.6 **yaqin qarindoshlar** –ota-onalar, aka-ukalar, opa-singillar, o‘g‘illar, qizlar, er-xotinlar, shuningdek, er-xotinlarning ota-onalari, aka-ukalari, opa-singillari va farzandlari.

3 Ishga qabul qilinayotgan nomzodlarni tekshirishga qo‘yilgan umumiy talablar

3.1 “Kompaniya boshqaruv raisi tomonidan tayinlanadigan lavozimlarga (boshqaruv raisi o‘rinbosarlari, departament direktorlari/direktorlarning o‘rinbosarlari, ijroiya apparatining barcha xodimlari, filial direktorlari va ularning o‘rinbosarlari, bosh buxgalterlar va/yoki bosh buxgalter vazifasini bajarish yuklatilgan lavozimlar) nomzodlarni tekshirish uchun Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish departamenti va Komplaens departamenti mas’ul hisoblanadi. Bunda Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish departamenti ma’lumotlarni Komplaens departamentiga o‘z vaqtida taqdim etishi lozim.

3.2 Kompaniya filiallarining qolgan lavozimlariga nomzodlarni tekshirish uchun Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish departamenti, filiallar rahbarlari, filiallarning Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish xizmati nomzodlarni tekshirish uchun mas’ul hisoblanadi.

3.3 Tekshiruv barcha doimiy va muddatli lavozimlarga ishga qabul qilinuvchi nomzodlarga nisbatan amalga oshiriladi.

3.4 Ishga qabul qilinayotgan nomzod professional ochiq tanlovdan muvaffaqiyatli o‘tgandan so‘ng, mehnat shartnomasi tuzilmasdan avval tekshiriladi.

3.5 Nomzodni tekshirish 5 (besh) ish kunigacha bo‘lgan muddatda amalga oshiriladi.

3.6 Nomzodni belgilangan muddatlarda tekshirishning, xolis sabablarga ko‘ra, imkoniyati bo‘lmasa, tekshiruv davomiyligi 5 (besh) ish kunigacha uzaytirilishi mumkin.

4 Tekshirish uchun hujjatlar va ma’lumotlarni olish

4.1 Nomzodni tekshirishni amalga oshirish uchun quyidagi hujjatlar taqdim etiladi:

- O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 124-moddasiga muvofiq ishga qabul qilinayotganda talab etiladigan hujjatlar nusxalari;

- nomzod tomonidan to‘ldirilgan Kompaniyada ehtimoliy manfaatlar to‘qnashuvi to‘g‘risidagi deklaratsiya.

4.2 Ma'lumotnoma olinayotganda to'ldirilmagan bandlar mavjud bo'lsa, Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish departamenti/Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish xizmati nomzoddan yetmayotgan ma'lumotlarni so'rab olishi mumkin.

4.3 Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish departamenti/Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish xizmati nomzoddan taqdim etilgan hujjatlar bo'yicha tushuntirish va qo'shimchalarni so'rab olishga haqli.

4.4 Nomzod so'ralayotgan hujjatlar yoki ma'lumotlarni taqdim etishni rad etgan taqdirda nomzodni tekshirish ishlari ochiq foydalanuvdagi va Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish departamenti/ Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish xizmati tasarrufidagi ma'lumotlar asosida, shuningdek, rasmiy so'rov yuborish orqali amalga oshirilishi mumkin. Bunda, Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish departamenti/Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish xizmati tekshiruv natijalariga oid xulosada tegishli qaydni amalga oshiradi.

4.5 Nomzodning O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida nazarda tutilmagan hujjatlarni taqdim etmasligi uni ishga qabul qilishni rad etish uchun sabab bo'lmaydi.

5 Ishga qabul qilinuvchi nomzodlarni tekshirish uchun axborot manbalari

5.1 Ishga qabul qilinuvchi nomzodni tekshirish doirasida nomzoddan olingan ma'lumotlar, shuningdek, ochiq manbalardan yoki rasmiy so'rovlar yuborish orqali olingan ma'lumotlarni tahlil qilish ishlari amalga oshiriladi.

5.2 Ma'lumotlarni yig'ish ishga qabul qilinuvchi nomzod haqidagi umumiy va xolis fikrni shakllantirish, nomzoddan olingan, jumladan ma'lumotnomada qayd etilgan, nomzodning <https://vacancy.argos.uz> saytidagi shaxsiy profilidagi (agar mavjud bo'lsa) hujjatlar va ma'lumotlar ishonchliligini baholash, shuningdek, o'zi haqidagi ma'lumotlarni yashirish yoki soxtalashtirish alomatlari yo'qligini tahlil qilish uchun barcha ochiq axborot manbalaridan foydalangan holda amalga oshiriladi.

5.3 Ishga qabul qilinuvchi nomzodni tekshirish uchun axborot manbalari qonuniylik va xolislik talablariga javob berishi lozim. Ijrochi boshqa davlat organlari va tashkilotlariga, nomzodning avvalgi ish joylari, o'quv muassasalari va hokazolarga taqdim etilgan ma'lumotlarni tekshirish uchun rasmiy so'rov yuborishi mumkin.

5.4 Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish departamenti/Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish xizmati huquqni muhofaza qilish organlariga so'rov yuborish orqali nomzodning sudlanganligi, firibgarlik, korrupsiya va zo'ravonlik bilan bog'liq ishlarga aloqadorligini tekshirishi mumkin.

5.5 Nomzod haqidagi ma'lumotlarni tekshirish uchun quyidagi ochiq axborot manbalaridan foydalanish mumkin:

- Davlat xizmatlari agentligining yuridik shaxslar va yakka tartibdagi tadbirkorlar ma'lumotlarini tekshirish bo'yicha platformasi - https://fo.birdarcha.uz/s/ru_landing

- Korxona va tashkilotlarning yagona davlat reyestri (KTYADR) - <https://stat.uz/ru/uslugi-1/svedeniya-iz-egrpo>

- Soliq organlarining elektron davlat xizmatlari portali - <https://my.soliq.uz/main/?lang=ru>

- O'zbekiston Respublikasi ochiq ma'lumotlari portali - <https://data.gov.uz/ru>

Yer resurslari va davlat kadastri boshqarmasi portali - <http://kadastr.uz/ru>

Ijro hujjatlari bo'yicha qarzдорlarning ma'lumotlar bazasi - <https://mib.uz>

Axborot-qidiruv tizimlari (masalan, Google, Yandex va h.) va boshqalar.

Ushbu ro'yxat zarurat bo'lganda o'zgartirilishi va kengaytirilishi mumkin bo'lgan manbalarning taxminiy ro'yxati hisoblanadi.

6 Ishga qabul qilinuvchi nomzodlarning tekshiruvini o'tkazish yo'nalishlari

6.1 Nomzodlarni tekshirish quyidagi asosiy yo'nalishlar bo'yicha amalga oshiriladi:

- nomzodda tugatilmagan sudlanganlik holati va/yoki iqtisodiy, jumladan korrupsiyaviy xarakterdagi qonunbuzarliklar munosabati bilan uni ma'muriy, jinoiy yoki intizomiy javobgarlikka tortish faktlari mavjudligi to'g'risidagi ma'lumotlar yo'qligi;

- sud organlari tomonidan rahbarlik lavozimlarini egallashga qo'yilgan taqiq yo'qligi (rahbarlik lavozimiga nomzod uchun);

- nomzod yoki uning yaqin qarindoshlari to'g'risida ularning korrupsiyaviy, firibgarlik yoki boshqa qonunga xilof faoliyatiga doir ma'lumotlar yo'qligi;

- avvalgi ish joylaridan salbiy tavsiyanomalar yo'qligi;

- nomzodda manfaatlar to'qnashuvi alomatlari yo'qligi;

- nomzodga nisbatan boshqa xatar indikatorlari yo'qligi (jumladan, ijtimoiy tarmoqlar va ommaviy axborot vositalarida namoyish etilgan hayot tarzi rasmiy ish haqiga mos kelmasligi va boshqalar).

6.2 Qayd etilgan yo'nalishlar bo'yicha tekshiruv o'tkazish majburiy hisoblanadi. Bunda, tekshiruv yo'nalishlari ro'yxati, zaruratga qarab, har bir aniq holatda kengaytirilishi mumkin.

7 Ishga qabul qilinuvchi nomzodlarni tekshirish natijalari

7.1 Nomzodning tekshiruvini o'tkazish natijalari bo'yicha Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish departamenti/Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish xizmati tomonidan Nomzod tekshirilgani to'g'risidagi hisobot tuzilib (1-ilova), mazkur hisobot Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish departamentida/Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish xizmatida saqlanadi. O'tkazilgan tekshiruv va uning natijalariga oid ma'lumotlar Kompaniyaga ishga qabul qilinuvchi nomzodlarni tekshirish reyestriga kiritiladi (2-ilova).

7.2 Kompaniyaning Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish departamenti Kompaniyadagi Nomzodlarni tekshirish reyestriga kiritiladigan ma'lumotlarni yig'ish va ushbu Reyestrni aktual holda saqlash uchun javobgar hisoblanadi.

7.3 Reyestr har chorak yakuni bo'yicha, chorak tugagandan so'ng keyingi oyning 15-sanasigacha elektron tarzda Komplaens departamentiga taqdim etib boriladi.

7.4 Tekshiruv natijalari to'g'risidagi hisobotning 3-bo'limidagi 3.1, 3.2, 3.3- yoki 3.4-bandlari savollariga bitta va undan ko'p xavf indikatorlari mavjud bo'lgan taqdirda ("Ha" javoblari) ishga qabul qiluvchiga nomzodni tekshirish natijalari bo'yicha salbiy xulosa kiritiladi.

7.5 Tekshiruv natijalari to'g'risidagi hisobotning 3-bo'limidagi 3.5- yoki 3.6-bandlaridagi savollardan biriga bitta va undan ortiq xavf indikatorlari ("Ha" javoblari) mavjud bo'lgan taqdirda,

tekshiruv o'tkazayotgan shaxs vaziyatni korrupsiyaviy xavf-xatarlar mavjudligi yoki mavjud emasligi bo'yicha baholaydi.

7.6 Korrupsiyaviy xavf-xatarlar mavjud bo'lgan taqdirda tekshiruv o'tkazayotgan shaxs ularni kamaytirish bo'yicha chora-tadbirlarni taklif qiladi yoki bunday xatarlar darajasini pasaytirish imkonini bo'lmagan taqdirda nomzodni tekshirish natijalari bo'yicha salbiy xulosa beradi.

7.7 Boshqaruv raisi tomonidan tayinlanadigan lavozimlarga ishga qabul qilinuvchi nomzodlarga salbiy xulosa berilgan taqdirda, nomzodni ishga qabul qilish Kompaniya boshqaruv raisi qaroriga ko'ra, nomzod ishga olinayotgan bo'linma rahbariyati tomonidan mazkur yo'nalishni nazorat qiluvchi boshqaruv raisining o'rinbosari va Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish departamenti direktori, Komplaens departamenti direktori bilan kelishilgan holda tuzilgan xizmat ma'lumotnomasi asosida amalga oshiriladi. Nomzodning xizmat ma'lumotnomasiga Tekshiruv natijalari to'g'risidagi hisobot nusxasi ilova qilinadi.

7.8 Filiallarga boshqaruv lavozimlariga ishga qabul qilinuvchi nomzodlarga salbiy xulosa berilgan taqdirda, nomzodni Kompaniya filiallariga ishga qabul qilish mazkur filialni nazorat qiluvchi Kompaniya boshqaruv raisining o'rinbosari, Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish departamenti va Komplaens departamenti bilan kelishilgan holda tuzilgan xizmat ma'lumotnomasi asosida filial direktori tomonidan amalga oshiriladi. Nomzodning xizmat ma'lumotnomasiga tekshiruv natijalari to'g'risidagi hisobot nusxasi ilova qilinadi.

7.9 Filiallarga boshqa lavozimlarga ishga qabul qilinuvchi nomzodlarga salbiy xulosa berilgan taqdirda, nomzodni filiallarga ishga qabul qilish mazkur filial rahbari qaroriga ko'ra, nomzod ishga olinayotgan bo'linma rahbari, mazkur yo'nalishni nazorat qiluvchi rahbar o'rinbosari va Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish xizmati boshlig'i bilan kelishilgan holda tuzilgan xizmat ma'lumotnomasi asosida filial direktori tomonidan amalga oshiriladi. Nomzodning xizmat ma'lumotnomasiga tekshiruv natijalari to'g'risidagi hisobot nusxasi ilova qilinadi.

7.10 Filiallarga ishga qabul qilinuvchi nomzodlar o'rganmasdan ishga olinganligi uchun filiallar rahbarlari, filiallarning Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish xizmati boshliqlari shaxsan javobgardirlar.

7.11 Tekshiruv natijalari bo'yicha korrupsiyaviy xatarlar aniqlangan va ularni kamaytirish bo'yicha chora-tadbirlar taklif etilgan nomzod ishga olingan taqdirda, xodimning rahbari tavsiya etilgan chora-tadbirlarning o'z vaqtida va samarali amalga oshirilishini nazorat qilish uchun javobgar hisoblanadi.

8 Tekshiruvni rasmiylashtirish va hujjatlarni saqlash muddatlari

8.1 Ishga qabul qilinuvchi nomzodni tekshirish natijalari (jumladan, Tekshiruv natijalari to'g'risidagi hisobot va unga tegishli boshqa hujjatlar) konfidensial hisoblanadi va ishga qabul qilinuvchi nomzodni tanlab olish va tekshirish jarayonida ishtirok etmayotgan Kompaniya xodimlari va boshqa uchinchi shaxslarga oshkor etilmaydi.

8.2 Ishga qabul qilinuvchi nomzodlarni tekshirish reyestridan faqatgina Ijrochilar foydalanishi mumkin.

8.3 Lavozim majburiyatlarini amalga oshirish uchun boshqaruv raisi tomonidan tayinlanadigan lavozimlar ma'lumotlaridan foydalanishi zarur bo'lgan boshqa xodimlar, boshqaruv raisining yozma roziligini olishi lozim.

Lavozim majburiyatlarini amalga oshirish uchun bunday ma'lumotlardan foydalanishi zarur bo'lgan boshqa xodimlar (agar filial xodimi bo'lsa) filial direktorining yozma roziligini olishi lozim.

8.4 Nomzod ishga joylashtirilgan taqdirda, Tekshiruv o'tkazilgani haqidagi hisobotning asl nusxasi O'zbekiston Respublikasi qonunchiligida belgilangan muddat va tartibda xodimning shaxsiy yig'majildida saqlanishi shart.

8.5 Tekshiruv o'tkazilgani to'g'risidagi hisobot nusxasi, shuningdek, hisobotdagi ma'lumotlarni tasdiqlovchi hujjatlar va ma'lumotlar (masalan, skrinshotlar, ko'chirma, vakolatli muassasalarga yuborilgan so'rovlar va ularga olingan javoblar va h.) Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish departamenti, filiallarda esa, Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish xizmatida, kamida **o'n yil** davomida saqlanishi shart.

8.6 Kompaniyaga ishga joylasha olmagan nomzodlarni tekshirish natijalari **uch yil** davomida saqlanadi.

8.7 Agar nomzod Kompaniyada ishlashga, so'nggi tekshiruv o'tkazilganidan so'ng **ikki yil** davomida, da'vogar bo'lsa, qayta tekshiruv talab etilmaydi (manfaatlar to'qnashuvi bo'yicha o'tkazilgan tekshiruv bundan mustasno). Agar so'nggi tekshiruv o'tkazilganiga **ikki yildan ortiq** vaqt o'tgan bo'lsa, nomzod qayta tekshirilishi lozim.

9 Yakuniy qoidalar

9.1 Ushbu Yo'riqnoma O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi o'zgargan taqdirda yoki nomzodlarni tekshirish jarayonini takomillashtirish zarurati tug'ilganda, qayta ko'rib chiqilishi va o'zgartirilishi lozim.

9.2 Ushbu Yo'riqnoma qoidalari buzilishida aybdor deb topilgan xodimlar O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi va Kompaniyaning ichki hujjatlarida nazarda tutilgan tartib va asosda intizomiy va boshqa javobgarlikka tortilishi mumkin.

Nomzod tekshirilganligi to‘g‘risida hisobot

1.	Asosiy ma’lumotlar		
1.1	Nomzodning F.I.Sh.		
1.2	Tug‘ilgan sanasi		
1.3	Bo‘sh lavozim nomi		
1.4	Bo‘linma		
1.5	Bog‘lanish uchun telefon		
1.6	Elektron pochta manzili		
2.	Ish tajribasi		
2.1	Avvalgi ish joylari (teskari xronologik tartibda), lavozimlari		
2.2	Avvalgi ish joylaridan salbiy fikrlar mavjudligi	☐ Ha ☐ Yo‘q	Izoh(lar): Manba(lar):
3.	Tekshiruv natijalari		
3.1	Ushbu Yo‘riqnomaning 4.1-bandida nazarda tutilgan hujjatlarning to‘liq paketi olindimi? (“Yo‘q” javobi faqatgina O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 124-moddasiga muvofiq ishga qabul qilish vaqtida talab etilgan hujjatlar taqdim etilmagan taqdirda berilishi mumkin)	☐ Ha ☐ Yo‘q	Yetishmayotgan hujjat(lar): Ularning yo‘qligi sababi(lari):
3.2	Nomzoddan olingan, jumladan ma’lumotnomada ko‘rsatilgan ma’lumotlarning ishonchlilik alomatlari va u tomonidan o‘zi haqidagi ayrim ma’lumotlarni yashirish yoki soxtalashtirish alomatlari yo‘qligi	☐ Ha ☐ Yo‘q	Izoh(lar): Manba(lar):
3.3	Nomzodda tugatilmagan sudlanish jarayoni va (yoki) iqtisodiy, jumladan korrupsiyaviy xarakterdagi qonunbuzarliklar munosabati bilan uni ma’muriy, jinoiy yoki intizomiy javobgarlikka tortish faktlari mavjudligi to‘g‘risidagi ma’lumotlar yo‘qligi	☐ Ha ☐ Yo‘q	(agar javob ijobiy bo‘lsa, asosini ko‘rsating) Izoh(lar): Manba(lar):

3.4	Sud organlari tomonidan qo'yilgan rahbarlik lavozimlarini egallashga taqiq yo'qligi (rahbarlik lavozimiga nomzod uchun)	☐ Ha	☐ Yo'q Izoh(lar): Manba(lar):
3.5	Nomzodda manfaatlar to'qnashuvi alomatlari mavjudligi:	☐ Ha	☐ Yo'q
	1) nomzodning yaqin qarindoshlari Kompaniyaning amaldagi xodimi hisoblanadi	☐ Ha	☐ Yo'q (agar javob ijobiy bo'lsa: ish joyi, lavozimi, asosiy majburiyatlarini ko'rsating) Izoh(lar): Manba(lar):
	2) Nomzod yoki uning yaqin qarindoshlari rahbarlik lavozimi yoki qarorlar qabul qilish bilan bog'liq lavozimni egallab turgan bo'lsa yoki potensial ravishda Kompaniya kontragentlari bo'lishi mumkin bo'lgan kompaniyalar boshqaruv organlari tarkibiga kirs	☐ Ha	☐ Yo'q (agar javob ijobiy bo'lsa: F.I.Sh. va qarindoshlik darajasi (agar manfaatlar to'qnashuvi Nomzodning qarindoshlari bilan bog'liq bo'lsa), kompaniya nomi, lavozimi) Izoh(lar): Manba(lar):
	3) Nomzod yoki uning yaqin qarindoshlari har qanday Kompaniyaning ommaviy muomalada bo'lmagan aksiyalari yoki ustav kapitalidagi ulushi yoxud Respublika fond birjasi yoki boshqa fond birjasida ommaviy muomalada bo'lgan qimmatbaho qog'ozlarning 5% va undan ortig'iga egalik qilsa yoki kompaniyalar faoliyati natijalarida shaxsiy manfaatdorligi bo'lsa (jumladan, investitsiyalar kiritish orqali)	☐ Ha	☐ Yo'q (agar javob ijobiy bo'lsa: F.I.Sh. va qarindoshlik darajasi (agar manfaatlar to'qnashuvi Nomzodning qarindoshlari bilan bog'liq bo'lsa), kompaniya nomi, lavozimi) Izoh(lar): Manba(lar):
	4) Boshqa alomatlar	☐ Ha	☐ Yo'q Izoh(lar): Manba(lar):
3.6	Ish joyiga nomzod yoki uning yaqin qarindoshlarining korrupsiyaviy, firibgarlik yoki boshqa qonunga xilof faoliyatiga doir ma'lumotlar yo'qligi	☐ Ha	☐ Yo'q Izoh(lar): Manba(lar):
3.7	Nomzodga nisbatan boshqa xatar indikatorlari yo'qligi (jumladan, ijtimoiy tarmoqlar va ommaviy axborot vositalarida namoyish etilgan hayot tarzi rasmiy ish haqiga mos kelmaydi va boshqalar).	☐ Ha	☐ Yo'q Izoh(lar): Manba(lar):

3.8	Boshqa ma'lumotlar (jumladan, intervyu natijalari)	Ha	Yo'q	Izoh(lar): Manba(lar):
4	Korrupsiyaviy xavf-xatarlar tahlili (3.5 hamda 3.6 bandlariga yoki ushbu bandlarning bittasiga javob ijobiy bo'lsa) va ularni minimallashtirish choralari bo'yicha tavsiyalar			
5	Xulosa			
		Ha / Yo'q	Izohlar:	
3.1, 3.2, 3.3- va 3.4-bandlarda ko'rsatilgan xatar indikatorlari mavjudligi			Qayd etilgan toifadagi aqalli bitta xatar mavjud bo'lgan taqdirda, xulosa salbiy beriladi	
3.5, 3.6, 3.7- va/yoki 3.8-bandlarda xatar indikatorlari mavjudligi			Yuqori korrupsiyaviy xavf-xatarlar va ularni kamaytirish bo'yicha choralar ko'rish imkonsiz bo'lgan taqdirda, xulosa salbiy beriladi	
YAKUNIY NATIJA		(salbiy xulosa /ijobiy xulosa)		
TAVSIYALAR (aniqlangan xatarlarni hisobga olgan holda)				

Ijrochi

(F.I.Sh.)

(imzo)

(sana)

“O‘zbektelekom” aksiyadorlik kompaniyasiga ishga qabul qilinayotgan nomzodlarni tekshirish bo‘yicha yo‘riqnomaga 2-ilova

“O‘zbektelekom” AKga ishga qabul qilinayotgan nomzodlarni tekshirish reyestri

T/r	Nomzodning F.I.Sh.	Bo'sh lavozim nomi	Markaziy apparatdagi yoki hududiy va tarkibiy bo'linma nomi	Tekshiruv ijrochisi, F.I.Sh.	Nomzodni tekshirish bo'yicha hisobot sanasi va raqami	Tekshiruv natijasi (musbat / manfiy / aniqlangan xatarlar)	Tekshiruv natijasini asoslovchi qisqa izohlar
1	2	3	4	5	6	7	8
1							
2							
3							
4							
5							
...							