“Uzbekistan Airports” АЖ раисининг
2022-йил 27 ноябрдаги 549-сон буйруғига
1-ИЛОВА

РУКОВОДСТВО **по проведению проверки кандидатов на работу в АО “Uzbekistan Airports” и его структурные подразделения**	**“ Uzbekistan Airports” АЖ ва унинг таркибий бўлинмаларига ишга қабул қилинаётган номзодларни текшириш бўйича** **ЙЎРИҚНОМА**
Статья 1. Общие положения 1. Настоящее Руководство (далее - Руководство) определяет принципы, требования, порядок и сроки проведения проверки кандидатов на работу АО “Uzbekistan Airports” и его структурные подразделения (далее - Общество), яи вляется внутренним документом. 2. Целями настоящего Руководства являются: проверка сведений, предоставленных кандидатом о себе, своей профессиональной деятельности, родственных и коммерческих связях с другими физическими и юридическими лицами; Обеспечение оформления трудовых отношений с лицами, являющимися добросовестными, качественными, тщательными и беспристрастными, в соответствии с требованиями законодательства Республики Узбекистан и внутренних документов Общества; минимизировать риск вступления в трудовые отношения с кандидатами, не обладающими достаточными знаниями и опытом для выполнения своих обязанностей в Общества, склонными к правонарушениям, прием на работу которых представляет репутационные, коррупционные или иные риски для Общества; подбор опытных, честных, добросовестных, законопослушных сотрудников на руководящие и финансовые должности. 3. Настоящее руководство не распространяется на должности особого порядка приема на работу, установленные законодательством Республики Узбекистан.	**1-боб. Умумий қоидалар** 1. Ушбу Йўриқнома (кейинги ўринларда – Йўриқнома) “ Uzbekistan Airports” АЖ ва унинг таркибий бўлинмаларига (кейинги ўринларда – Жамият) ишга қабул қилишда номзодлар текширувини ўтказишнинг тамойиллари, талаблари, тартиби ва муддатларини белгиловчи ички ҳужжат ҳисобланади. 2. Ушбу Йўриқноманинг мақсадлари қуйидагилардир: номзод томонидан тақдим этилган ўзи, унинг профессионал фаолияти, бошқа жисмоний ва юридик шахслар билан қариндошлик ва тижорат алоқалари ҳақидаги маълумотларни текшириш; Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги ҳамда Жамиятнинг ички ҳужжатлари талабларига мувофиқ ҳалол, сифатли, пухта, холис амалга оширишга қодир жисмоний шахслар билан меҳнат муносабатларини расмийлаштиришга эришилишини таъминлаш; Жамиятда лавозим мажбуриятларини бажариш учун етарли билим ва тажрибага эга бўлмаган, ҳуқуқбузарликлар содир этишга мойил бўлган шунингдек уларни ишга олиш Жамият учун обрў, коррупцияга оид ёки бошқа хатарларга олиб келувчи номзодлар билан меҳнат муносабатларига киришиш хатарини минималлаштириш; раҳбарлик ва моддий жавобгарлик билан боғлиқ лавозимларга билимли, ҳалол, виждонли, қонунга итоаткор ходимларни танлаб олиш. 3. Ушбу йўриқнома ишга қабул қилишда Ўзбекистон Республикасининг қонунчилик ҳужжатлари билан алоҳида тартиб белгиланган лавозимларга нисбатан тадбиқ этилмайди.
Статья 2. Основные понятия 4. Для целей настоящего Руководства используются следующие основные понятия: **коррупционная практика** – материальная заинтересованность сотрудника прямо или косвенно, лично или через третьих лиц, в интересах взяткодателя, в том числе денег, ценных бумаг, иного имущества и имущественных прав, получение	**2-боб. Асосий тушунчалар** 4. Ушбу Йўриқнома мақсадларида қуйидаги асосий тушунчалардан фойдаланилади: **коррупциявий харакатлар** – ходим томонидан бевосита ёки билвосита шахсан ёки учинчи шахслар орқали пора берувчи манфаатлари йўлида ҳаракат ёки ҳаракатсизлик учун моддий манфаатдор бўлиши, шу жумладан пул, қимматбаҳо қоғоз, бошқа кўринишдаги

имущественных услуг, требование произвести, взыскать, предложить или давать взятки и/или получать или посредничать в этом, взимать плату за упрощение процедур (взяточничество) и незаконное использование своих служебных обязанностей в иных незаконных целях; **конфликт интересов** – Личная (прямая или косвенная) заинтересованность сотрудника Общества, которая затрагивает права или законные интересы граждан, организаций, общества или государства, которая влияют или может повлиять на надлежащее выполнение должностных или служебных обязанностей; **кандидат** – Лицо, отвечающее требованиям вакансии Общества и выбранное на вакансию. **незаконная прибыль** – денежные средства или другое имущество, или имущественные права, выгоды, привилегии, услуги, нематериальные активы или любые другие материальные или нематериальные выгоды, обещанные, предложенные, предоставленные или полученные без законных оснований; **личная заинтересованность сотрудника** – денежные средства, материальные или нематериальные активы, иное имущество, которое может повлиять на надлежащее выполнение сотрудником трудовых или служебных обязанностей, денежные средства, материальные или нематериальные активы, иное имущество близких родственников или лиц, связанных с сотрудником при исполнении им своих обязанностей; и привилегии (личные, общественные, имущественные, финансовые, политические и иные интересы); **близкие родственники** – лица, состоящие в родственных или сводных отношениях, то есть родители, родные и сводные братья и сестры, супруги, дети, в том числе усыновленные, дедушки и бабушки, внуки, а также родители супружеской пары, родные и сводные братья и сестры.	мулк ва мулкий ҳуқуқлар, мулкий ҳарактердаги хизматлар олиш, талаб қилиш, ундириш, таклиф қилиш ёки бериш, пора бериш ва/ёки олиш ёки бунда воситачилик қилишда, расмиятчиликларни соддалаштириш учун тўловлар ундириш (пора олиш) ва бошқа ноқонуний мақсадларда ўз хизмат вазифаларидан ноқонуний фойдаланиш; **манфаатлар тўқнашуви** – Жамият ходимининг шахсий (бевосита ёки билвосита) манфаатдорлик шахснинг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир кўрсатаётган ёхуд таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳамда шахсий манфаатдорлик билан фуқароларнинг, Жамиятларнинг, жамиятнинг ёки давлатнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари ўртасида қарама-қаршилик юзага келаётган ёки юзага келиши мумкин бўлган вазият; **номзод** – Жамиятнинг бўш иш ўрни талабларига жавоб берувчи, вакант иш жойига танлаб олинган жисмоний шахс. **ноқонуний фойда** – ваъда қилинадиган, таклиф этиладиган, тақдим этиладиган ёки қонуний асоссиз олинадиган пул маблағлари ёки бошқа мол-мулк, ёки мулкий ҳуқуқлар, афзалликлар, имтиёзлар, хизматлар, номоддий активлар, бошқа ҳар қандай моддий ёки номоддий фойда; **ходимнинг шахсий манфаатдорлиги** – ходим томонидан ўз хизмат вазифаларини бажариш доирасида унинг яқин қариндоши ёки ходимга алоқадор бўлган шахслар томонидан ходимнинг мансаб ёки хизмат мажбуриятларини лозим даражада бажаришига таъсир қилиши мумкин бўлган пул маблағлари, моддий ёки номоддий қийматликлар, бошқа мол-мулк, бойлик ва имтиёзлар кўринишида шахсий наф олиш имконияти (шахсий, ижтимоий, мулкий, молиявий, сиёсий ва бошқа манфаатлари); **яқин қариндошлар** – қариндош ёки қуда томондан қариндош бўлган шахслар, яъни ота-она, туғишган ва ўгай ака-ука ва опа-сингиллар, эр-хотин, фарзанд, шу жумладан фарзандликка олинганлар, бобо, буви, неваралар, шунингдек эр-хотиннинг ота-онаси, туғишган ва ўгай ака-ука ва опа-сингиллари.
Статья 3. Общие требования к рассмотрению кандидатов и сроки 5. Ответственность за рассмотрение кандидатов возложена на Департамент кадров и Орган внутреннего антикоррупционного надзора.	**3-боб. Ишга қабул қилинаётган номзодларни текширишга қўйилган умумий талаблар ва уларнинг муддатлари** 5. Кадрлар бўлинмаси ва Коррупцияга қарши ички назорат тузилмалари номзодларни текшириш учун масъул ҳисобланади.

6. Экзамен проводится по всем постоянным и срочным кандидатам, а также по кандидатам, принятым по гражданско-правовым договорам. 7. В случае, если подбор сотрудников осуществляется Агентством по развитию государственной службы при Президенте Республики Узбекистан (далее - АРГС), проверка кандидатов проводится после утверждения протокола Приемной комиссией, но до подписания трудового договора. 8. Если отбор кандидатов осуществляется без участия АРГС, то проверка кандидата при приеме на работу будет проводиться после успешного прохождения профессионального отбора и (или) тестирования, но до заключения трудового договора. 9. Проверка кандидата осуществляется в течение 5 (пяти) рабочих дней. 10. В случае невозможности рассмотрения кандидата в установленные сроки по объективным причинам продолжительность рассмтрения может быть продлена до 5 (пяти) рабочих дней.	6. Текширув барча доимий ва муддатли лавозимларга номзодлар, шунингдек фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича қабул қилинган номзодларга нисбатан амалга оширилади. 7. Агар ходимларни танлаб олиш Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги (кейинги ўринларда - ДХРА) томонидан амалга оширилса, номзодларни текшириш номзод қабул комиссияси баённомаси билан тасдиқлангандан сўнг, бироқ меҳнат шартномаси тузилмасидан олдин амалга оширилади. 8. Агар номзодларни танлаб олиш ДХРА иштирокисиз амалга оширилса, у ҳолда ишга қабул қилинаётган номзод профессионал танлов ва (ёки) тестдан муваффақиятли ўтгач, бироқ меҳнат шартномаси тузилмасдан аввал текширилади. 9. Номзодни текшириш 5 (беш) иш кунигача бўлган муддатда амалга оширилади. 10. Номзодни белгиланган муддатларда текшириш холис сабабларга кўра имконсиз бўлса, унинг давомийлиги 5 (беш) иш кунигача бўлган муддатга чўзилиши мумкин.
Статья 4. Получение документов и информации для рассмотрения 11. Для рассмотрения кандидата в Управление кадров и Службу внутреннего антикоррупционного контроля (далее – Исполнитель) представляются следующие документы: Копии документов, необходимых для трудоустройства в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Республики Узбекистан; копия декларации, заполненной и подписанной кандидатом в соответствии с внутренним ведомственным документом о конфликте интересов в Обществе. 12. При наличии пробелов на момент получения сертификата Исполнитель может запросить у кандидата информацию, которая отсутствует. 13. Исполнитель вправе запросить у кандидата пояснения и приложения по представленным документам. 14. В случае отказа кандидата от предоставления запрошенных документов или сведений рассмотрение кандидата может быть проведено на основании сведений, общедоступных и находящихся в распоряжении Исполнителя, а также путем направления официального запроса. В этом случае	**4-боб. Текшириш учун ҳужжатлар ва маълумотларни олиш** 11. Номзодни текширишни амалга оширадиган Кадрлар бўлинмаси ва Коррупцияга қарши ички назорат тузилмаси ходимларига (кейинги ўринларда – Ижрочи) текширувни ўтказиш учун қуйидаги ҳужжатлар тақдим этилади: Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 80-моддасига мувофиқ ишга қабул қилинаётганда талаб этиладиган ҳужжатлар нусхалари; номзод томонидан Жамиятдаги манфаатлар тўқнашувини бошқариш бўйича ички идоравий ҳужжатга мувофиқ шаклда тўлдирилган ва имзоланган декларация нусхаси. 12. Маълумотнома олинаётганда тўлдирилмаган бандлар мавжуд бўлса, Ижрочи номзоддан етмаётган маълумотларни сўраб олиши мумкин. 13. Ижрочи номзоддан тақдим этилган ҳужжатлар бўйича тушунтириш ва қўшимчаларни сўраб олишга ҳақли. 14. Номзод сўралаётган ҳужжатлар ёки маълумотларни тақдим этишни рад этган тақдирда номзодни текшириш очиқ фойдаланувдаги ва Ижрочи тасарруфидаги маълумотлар асосида, шунингдек расмий сўров

Исполнитель делает соответствующую отметку в заключении по результатам проверки. 15. Отказ кандидата от представления документов, не предусмотренных Трудовым кодексом Республики Узбекистан, не является основанием для отказа ему в приеме на работу.	юбориш орқали амалга оширилиши мумкин. Бунда Ижрочи текширув натижаларига оид хулосада тегишли қайдни амалга оширади. 15. Номзоднинг Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида кўзда тутилмаган ҳужжатларни тақдим этишдан бош тортиши унинг ишга жойлашишини рад этиш учун сабаб бўлмайди.
Статья 5. Источники информации для проверки кандидатов при приеме на работу 17. В рамках проверки кандидата на работу проводится анализ и обработка информации, полученной от кандидата, а также информации, полученной из открытых источников или путем направления официальных запросов. 18. Сбор информации для формирования общего и объективного мнения о кандидате при приеме на работу, оценка достоверности документов и сведений, полученных от кандидата, в том числе указанных в справке, личном профиле кандидата на https://vacancy.argos. ru, а также использование всех открытых источников информации проводится для анализа наличия признаков сокрытия или фальсификации персональных данных. 19. Для проверки кандидата при приеме на работу источники информации должны соответствовать требованиям законности и беспристрастности. Исполнитель может направить официальный запрос в другие государственные органы и Общества для проверки предоставленной кандидатом информации о предыдущих местах работы, учебных заведениях и т.п. 20. Исполнитель может проверить судимость кандидата, причастность к делам о мошенничестве, коррупции и насилии, направив запрос в правоохранительные органы. 21. Для проверки сведений о кандидатах можно использовать следующие открытые источники информации: Платформа Агентства государственных услуг для проверки данных юридических лиц и индивидуальных предпринимателей - https://fo.birdarcha.uz/s/ru_landing Единый государственный реестр предприятий и организаций (ЕГРПО)- https://stat.uz/ru/uslugi-1/svedeniya-iz-egrpo Портал электронных государственных услуг налоговых органов - https://my.soliq.uz/main/?lang=ru	**5-боб. Ишга жойлашаётган номзодларни текшириш учун ахборот манбалари** 17. Ишга жойлашаётган номзодни текшириш доирасида номзоддан олинган маълумотлар, шунингдек очиқ манбалардан ёки расмий сўровлар юбориш орқали олинган маълумотларни таҳлил қилиш ва ишлаш амалга оширилади. 18. Маълумотларни йиғиш ишга жойлашаётган номзод ҳақидаги умумий ва холис фикрни шакллантириш, номзоддан олинган, жумладан маълумотномада қайд этилган, номзоднинг https://vacancy.argos.ru сайтидаги шахсий профилидаги ҳужжатлар ва маълумотлар ишончлилигини баҳолаш, шунингдек ўзи ҳақидаги маълумотларни яшириш ёки сохталаштириш аломатлари йўқлигини таҳлил қилиш учун барча очиқ ахборот манбаларидан фойдаланган ҳолда амалга оширилади. 19. Ишга жойлашаётган номзодни текшириш учун ахборот манбалари қонунийлик ва холислик талабларига жавоб бериши лозим. Ижрочи бошқа давлат органлари ва Жамиятларига, номзоднинг аввалги иш жойлари, ўқув муассасалари ва ҳ.к ларга тақдим этилган маълумотларни текшириш учун расмий сўров юбориш мумкин. 20. Ижрочи ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларига сўров юбориш орқали номзоднинг судланганлиги, фирибгарлик, коррупция ва зўравонлик билан боғлиқ ишларга алоқадорлигини текшириши мумкин. 21. Номзод ҳақидаги маълумотларни текшириш учун қуйидаги очиқ ахборот манбаларидан фойдаланиш мумкин: Давлат хизматлари агентлигининг юридик шахслар ва якка тадбиркорлар маълумотларини текшириш бўйича платформаси - https://fo.birdarcha.uz/s/ru_landing Корхона ва Жамиятларнинг ягона давлат реестри (КТЯДР) - https://stat.uz/ru/uslugi-1/svedeniya-iz-egrpo Солиқ органларининг электрон давлат хизматлари портали - https://my.soliq.uz/main/?lang=ru

Портал открытых данных Республики Узбекистан - https://data.gov.uz/ru Департамент земельных ресурсов и государственного кадастра - http:// kadastr.uz/ru/ База данных должников по исполнительным документам - https://mib.uz Информационные поисковые системы (например, Google, Яндекс и др.) и так далее. В этом списке представлен примерный список ресурсов, которые можно изменять и расширять по мере необходимости.	Ўзбекистон Республикаси очиқ маълумотлари портали - https://data.gov.uz/ru Ер ресурслари ва давлат кадастри бошқармаси - http://kadastr.uz/ru/ Ижро ҳужжатлари бўйича қарздорларнинг маълумотлар базаси - https://mib.uz Ахборот қидирув тизимлари (масалан, Google, Яндекс ва ҳ.к.) ва ҳ.к. Ушбу рўйхат зарур бўлганда ўзгартирилиши ва кенгайтирилиши мумкин бўлган манбаларнинг тахминий рўйхатини ифодалайди.
Статья 6. Направления проверки кандидатов на работу 22. Проверка кандидатов осуществляется по следующим основным направлениям: отсутствие у кандидата сведений о состоянии неснятой судимости и (или) факте привлечения его к административной, уголовной или дисциплинарной ответственности в связи с экономическими, в том числе коррупционными правонарушениями; отсутствие установленного судебной властью запрета занимать руководящие должности - для кандидата на руководящие должности; отсутствие сведений о коррупции, мошенничестве или иной противоправной деятельности кандидата или его близких родственников; отсутствие негативных рекомендаций с предыдущих мест работы; отсутствие признаков конфликта интересов у кандидата; отсутствие других индикаторов риска для кандидата (в том числе образ жизни, представленный в социальных сетях и СМИ, несоответствие официальной зарплаты на предыдущих местах работы, указанной кандидатом и т. д.). 23. Проверки в этих областях являются обязательными. При этом перечень направлений проверки может быть расширен по мере необходимости в каждом конкретном случае.	**6-боб. Ишга жойлашаётган номзодларни текширувини ўтказиш йўналишлари** 22. Номзодларни текшириш қуйидаги асосий йўналишлар бўйича амалга оширилади: номзодда тугатилмаган судланганлик ҳолати ва (ёки) иқтисодий, жумладан коррупциявий характердаги қонунбузарликлар муносабати билан уни маъмурий, жиноий ёки интизомий жавобгарликка тортиш фактлари мавжудлиги тўғрисидаги маълумотлар йўқлиги; суд органлари томонидан қўйилган раҳбарлик лавозимларини эгаллашга тақиқ йўқлиги – раҳбарлик лавозимига номзод учун; номзод ёки унинг яқин қариндошлари тўғрисида уларнинг коррупциявий, фирибгарлик ёки бошқа қонунга хилоф фаолиятига доир маълумотлар йўқлиги; аввалги иш жойларидан салбий тавсияномалар йўқлиги; номзодда манфаатлар тўқнашуви аломатлари йўқлиги; номзодга нисбатан бошқа хатар индикаторлари йўқлиги (жумладан, ижтимоий тармоқлар ва оммавий ахборот воситаларида намойиш этилган ҳаёт тарзи расмий иш ҳақига мос келмайди ва бошқалар). 23. Қайд этилган йўналишлар бўйича текширув ўтказиш мажбурий. Бунда текширув йўналишлари рўйхати заруратга қараб ҳар бир аниқ ҳолатда кенгайтирилиши мумкин.
Статья 7. Результаты проверки кандидатов на работу 24. По результатам проверки кандидата Исполнитель составляет акт проверки кандидата (по форме Приложения 1 к настоящему Руководству), который хранится в Отделе кадров. Сведения о проведении экзамена и его результатах вносятся в реестр экзаменов кандидатов на прием на работу (приложение 2 к настоящему Руководству).	**7-боб. Ишга жойлашаётган номзодларни текшириш натижалари** 24. Номзодни текширувини ўтказиш натижалари бўйича Ижрочи томонидан Номзод текширилгани тўғрисидаги ҳисобот тузилиб (ушбу Йўриқномани 1-илова шакли бўйича), мазкур ҳисобот Кадрлар бўлинмасида сақланади. Ўтказилган текширув ва унинг натижаларига оид маълумотлар Ишга жойлашаётган номзодларни

25. Отдел кадров Общества несет ответственность за сбор сведений для включения в Реестр кандидатов в Общества и ведение этого Реестра. 26. По результатам рассмотрения кандидата на трудоустройство при наличии одного или нескольких показателей риска (ответы «Да») на вопросы пунктов 3.1, 3.2, 3.3 или 3.4 раздела 3 отчета о результатах делается отрицательное заключение. При наличии хотя бы одного или нескольких индикаторов риска (ответы «Да») на один из вопросов пунктов 3.5 или 3.6 Исполнитель оценивает ситуацию на предмет наличия или отсутствия коррупционных рисков. 27. При наличии коррупционных рисков лицо, проводящее рассмотрение, предлагает меры по их снижению или, если невозможно снизить уровень таких рисков, дает отрицательное заключение по результатам проверки кандидата. 28. В случае отрицательного заключения кандидат, прием на работу кандидата, в том числе в территориальные и структурные подразделения, осуществляется руководством отдела подбора персонала на основании служебного удостоверения, оформляемого по согласованию с заместителем руководителя, курирующим направление, и начальником отдела кадров. Копия акта о результатах проверки прилагается к справочнику. 29. В случае принятия кандидата на работу по результатам проверки и выявления коррупционных мер и предложения мер по их снижению, на руководителя Общества возлагается контроль за своевременным и эффективным выполнением предложенных мер.	текшириш реестри (ушбу Йўриқномага 2-илова)га киритилади. 25. Жамиятнинг Кадрлар бўлинмаси Жамиятдаги Номзодларни текшириш реестрига қиритиладиган маълумотларни йиғиш ва ушбу Реестрни актуал ҳолда сақлаш учун жавобгар ҳисобланади. 26. Текширув натижалари тўғрисидаги ҳисоботнинг 3 бўлимидаги 3.1, 3.2, 3.3 ёки 3.4 бандлари саволларига битта ва ундан кўп хавф индикаторлари мавжуд бўлган тақдирда (“Ҳа” жавоблари) ишга жойлашаётган номзодни текшириш натижалари бўйича салбий хулоса киритилади. 3.5 ёки 3.6 бандларидаги саволлардан бирига биттасига бўлса ҳам бир ва ундан ортиқ хавф индикаторлари (“Ҳа” жавоблари) мавжуд бўлган тақдирда, текширув ўтказаётган шахс вазиятни коррупциявий хавф-хатарлар мавжудлиги ёки мавжуд эмаслиги бўйича баҳолайди. 27. Коррупциявий хавф-хатарлар мавжуд бўлган тақдирда текширув ўтказаётган шахс уларни камайтириш бўйича чора-тадбирларни таклиф қилади ёки бундай хатарлар даражасини пасайтириш имкони бўлмаган тақдирда номзодни текшириш натижалари бўйича салбий хулоса беради. 28. Салбий хулоса берилган тақдирда номзодни, шу жумладан ҳудудий ва таркибий бўлинмаларга ишга қабул қилиш Жамият раҳбари қарорига кўра номзод ишга олинаётган бўлинма раҳбарияти томонидан мазкур йўналишни назорат қилувчи раҳбар ўринбосари ва Кадрлар бўлинмаси раҳбари билан келишилган ҳолда тузилган хизмат маълумотномаси асосида амалга оширилади. Хизмат маълумотномасига Текширув натижалари тўғрисидаги ҳисобот нусхаси илова қилинади. 29. Текширув натижалари бўйича коррупциявий хатарлар аниқланган ва уларни камайтириш бўйича чора-тадбирлар таклиф этилган номзод ишга олинган тақдирда ходимнинг раҳбари тавсия этилган чора-тадбирларнинг ўз вақтида ва самарали амалга оширилишини назорат қилиш учун жавобгар ҳисобланади.
Статья 8. Сроки оформления и хранения документов 30. Результаты проверки кандидата (включая отчет о результатах проверки и иные подтверждающие документы) являются конфиденциальными и не подлежат	**8 боб. Текширувни ҳужжатлаштириш ва ҳужжатларни сақлаш муддатлари** 30. Ишга жойлашаётган номзодни текшириш натижалари (жумладан, Текширув натижалари тўғрисидаги ҳисобот ва бошқа ҳамроҳ ҳужжатлар) махфий ҳисобланади ва ишга

разглашению сотрудникам Общества и иным третьим лицам, не участвующим в отборе и проверке кандидата. 31. Реестром кандидатов на прием на работу (приложение 1 к настоящему Руководству) могут пользоваться только Исполнители. 32. Другие сотрудники, которым необходимо использовать такую информацию для выполнения своих обязанностей, должны получить письменное согласие заместителя руководителя отдела по противодействию коррупции. 33. При приеме кандидата на работу оригинал акта проверки должен храниться в личном деле сотрудника в течение срока и в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан. 34. Копия акта проверки, а также документы и сведения, подтверждающие сведения, содержащиеся в акте (например, скриншоты, расшифровки, запросы, направленные в компетентные органы, и ответы на них и т. д.), выданные отделом кадров, должны храниться не менее 10 (десяти) лет. 35. Результаты рассмотрения кандидатов, не имеющих возможности трудоустройства в организацию, хранятся в течение трех лет. 36. Если кандидат является кандидатом на прием на работу в Организацию в течение 2 лет после последней проверки, повторная проверка не требуется (за исключением расследования конфликта интересов). Если с момента последней проверки прошло более двух лет, кандидат должен пройти повторную проверку.	жойлашаётган номзодни танлаб олиш ва текшириш жараёнида иштирок этмаётган Жамият ходимлари ва бошқа учинчи шахсларга ошкор этилмайди. 31. Ишга жойлашаётган номзодларни текшириш реестри (ушбу Йўриқномага 1-илова)дан фақатгина Ижрочилар фойдаланиши мумкин. 32. Лавозим мажбуриятларини амалга ошириш учун бундай маълумотлардан фойдаланиши зарур бўлган бошқа ходимлар коррупцияга қарши кураш фаолиятини назорат қилувчи раҳбар ўринбосарининг ёзма розилигини олиши лозим. 33. Номзод ишга жойлаштирилган тақдирда Текширув ўтказилгани ҳақидаги ҳисоботнинг асл нусхаси Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида белгиланган муддат ва тартибда ходимнинг шахсий йиғма жилдида сақланиши шарт. 34. Текширув ўтказилгани тўғрисидаги ҳисобот нусхаси, шунингдек ҳисоботдаги маълумотларни тасдиқловчи ҳужжатлар ва маълумотлар (масалан, скриншотлар, кўчирма, ваколатли муассасаларга юборилган сўровлар ва уларга олинган жавоблар ва ҳ.к) Кадрлар бўлинмаси томонидан камида 10 (ўн) йил давомида сақланиши шарт. 35. Жамиятга ишга жойлаша ололмаган номзодларни текшириш натижалари уч йил давомида сақланади. 36. Агар номзод Жамиятда ишлашга сўнгги текширув ўтказилгандан сўнг 2 йил давомида даъвогар бўлса, қайта текширув талаб этилмайди (манфаатлар тўқнашуви бўйича текширув бундан мустасно). Агар сўнгги текширув ўтказилганига икки йилдан ортиқ вақт бўлган бўлса, номзод қайта текширилиши лозим.