



O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI VAZIRLAR MAHKAMASINING QARORI

20 **25** yil « **9** » **aprel**

№ **212**

Toshkent sh.

Республика ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органларининг инсон ресурсларини бошқариш бўйича фаолиятини самарали ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида

Республика ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органларининг инсон ресурсларини бошқариш бўйича фаолиятини рақамлаштириш ва бир хил тартибга солиш орқали инсон ресурсларини ривожлантириш ва бошқариш бўлинмаларининг фаолиятини самарали ташкил этиш мақсадида Вазирлар Маҳкамаси **қарор қилади:**

1. Қуйидагилар:

Республика ижро этувчи ҳокимият органларининг инсон ресурсларини ривожлантириш ва бошқариш бўлинмалари тўғрисидаги намунавий низом **1-иловага** мувофиқ;

Вилоятлар, Тошкент шаҳар ва туман (шаҳар) ҳокимликларининг Ташкилий-кадрлар гуруҳи тўғрисидаги намунавий низом **2-иловага** мувофиқ;

Республика ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари инсон ресурсларини ривожлантириш ва бошқариш бўлинмаларининг раҳбарларини аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисидаги низом **3-иловага** мувофиқ;

Республика ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органларининг инсон ресурсларини бошқариш бўйича фаолиятини баҳолаш тартиби тўғрисидаги низом **4-иловага** мувофиқ тасдиқлансин.

2. Шундай тартиб ўрнатилсинки, унга мувофиқ 2025 йил 1 майдан бошлаб:

республика ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органларининг (ҳарбийлаштирилган тузилмалар ва ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлар бундан мустасно) инсон ресурсларини бошқариш бўйича фаолияти давлат фуқаролик хизмати соҳасидаги махсус ваколатли давлат органи томонидан **баҳолаб борилади;**

республика ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органларининг (ҳарбийлаштирилган тузилмалар ва ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлар бундан мустасно) инсон ресурсларини ривожлантириш ва бошқариш бўлинмаларининг раҳбарлари ушбу қарор талаблари асосида давлат фуқаролик хизмати соҳасидаги махсус ваколатли давлат органи томонидан **аттестациядан ўтказилади.**

3. Республика ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари:

бир ой муддатда инсон ресурсларини ривожлантириш ва бошқариш бўлинмаларининг ташкилий тузилмасини, вазифаларини ва фаолиятини ушбу қарор талабларига мувофиқлаштирсин;

инсон ресурсларини бошқариш соҳасидаги фаолиятни баҳолаш учун зарур маълумотлар ушбу қарор талабларига мувофиқ **“hrm.argos.uz”** электрон платформаси орқали ўз вақтида ва сифатли киритилишини ташкил этсин;

уч ой муддатда инсон ресурсларини ривожлантириш ва бошқариш бўлинмаларининг раҳбарлари ушбу қарорга 3-иловада белгиланган тартибда аттестациядан ўтказилишини таъминласин.

4. Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгашига ушбу қарорга мувофиқ Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгашининг Ташкилий-кадрлар гуруҳи тўғрисидаги низомни ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш тавсия этилсин.

5. Белгилансинки, давлат фуқаролик хизмати соҳасидаги махсус ваколатли давлат органи республика ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари инсон ресурсларини ривожлантириш ва бошқариш бўлинмаларининг ходимлари тўғрисидаги ягона маълумотлар базаси юритилишини таъминлайди.

6. Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлиги ҳамда бошқа манфаатдор вазирликлар ва идоралар билан биргаликда **икки ой муддатда** ўзлари қабул қилган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ушбу қарорга мувофиқлаштирсин.

7. Ушбу қарорнинг бажарилишини назорат қилиш Ўзбекистон Республикаси Бош вазирининг ўринбосарлари зиммасига юклансин.

**Ўзбекистон Республикасининг
Бош вазири**



А. Арипов

Вазирлар Маҳкамасининг
2025 йил “ 9 ” апрел даги 212-сон қарорига
1-илова

**Республика ижро этувчи ҳокимият органларининг инсон ресурсларини
ривожлантириш ва бошқариш бўлинмалари тўғрисида
НАМУНАВИЙ НИЗОМ**

1-боб. Умумий қоидалар

1. Ушбу Намунавий низом республика ижро этувчи ҳокимият органлари (кейинги ўринларда – давлат органи) инсон ресурсларини ривожлантириш ва бошқариш бўлинмаларининг вазифалари ва функциялари, фаолиятини ташкил этиш тартибини ҳамда уларга қўйиладиган талабларни белгилайди.

Мазкур Намунавий низом қоидалари ҳарбийлаштирилган тузилмалар ва ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органларга нисбатан татбиқ этилмайди.

2. Давлат органининг инсон ресурсларини ривожлантириш ва бошқариш бўлинмаси (кейинги ўринларда – бўлинма) тегишли давлат органининг кадрлар сиёсати амалга оширилишини таъминловчи таркибий бўлинмаси ҳисобланади.

3. Бўлинма ўз фаолиятида бевосита тегишли давлат органининг раҳбарига бўйсунди.

Бўлинма фаолияти услубий жиҳатдан қонунчиликда белгиланган тартибда мувофиқлаштирилади.

4. Бўлинма ўз фаолиятида Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси ва қонунларига, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг қарорларига, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, қарорлари ва фармойишларига, Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари ва фармойишларига, ушбу Намунавий низомга ҳамда бошқа қонунчилик ҳужжатларига амал қилади.

5. Бўлинма давлат органи марказий аппаратида департамент, бошқарма ёки бўлим, ҳудудий бошқармаларда бўлим шаклида ташкил этилади ва туман (шаҳар) бўлимларида инсон ресурслари билан ишлаш бўйича бош мутахассис штатидан иборат бўлади.

6. Бўлинманинг штат бирлиги сони давлат органи раҳбари томонидан қонунчилик ҳужжатларига мувофиқ белгиланади.

2-боб. Бўлинманинг асосий вазифалари

7. Қуйидагилар бўлинманинг асосий вазифалари ҳисобланади:

кадрларни саралаш ва танлаш ҳамда хизмат текширувлари ўтказиш бўйича комиссиялар фаолиятини ташкил этиш;

кадрлар қўнимсизлигининг олдини олиш чораларини кўриш, ходимлар таркиби сифатини ҳамда ходимларнинг фаолиятини таҳлил қилиш;

давлат органи ходимлари томонидан хизмат мажбуриятлари бажарилиши ва давлат органида хизматни ўташ билан боғлиқ чекловларга риоя этилишини назорат қилиш;

давлат органи ва унинг ҳудудий бошқармалари фаолиятини ўз йўналиши доирасида ўрганиш (ёки ушбу жараёнларда иштирок этиш), уларга амалий ёрдам кўрсатиш, ижобий иш тажрибаларини оммалаштириш ва уларнинг амалиётга татбиқ этилишини таъминлаш юзасидан чоралар кўриш;

рақамли технологияларни кенг жорий этиш орқали кадрларни саралаб олиш ва жой-жойига қўйиш шаффоф ва адолатли амалга оширилишини таъминлаш;

соҳадаги илғор хорижий тажриба асосида инсон ресурсларини бошқариш ва ривожлантириш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш;

давлат органининг инсон ресурсларини бошқариш ва ривожлантиришга оид фаолиятини самарали ташкил этиш бўйича зарур ташкилий ва услубий чоратadbирлар амалга оширилишини таъминлаш;

давлат органининг меҳнат ресурсларига бўлган эҳтиёжларини унга тегишли соҳалар ва тармоқларни ривожлантириш бўйича юкланган стратегик ва устувор вазифаларни самарали ҳал этиш имкониятига ҳамда меҳнат бозоридаги ўзгариб бораётган ташқи ва ички конъюнктурага мос равишда қаноатлантириш;

давлат органи ходимлари учун мансаб поғоналаридан кўтарилишда меҳнат фаолиятини одоб-ахлоқ сифатлари, иқтидори ҳамда кўникмаларини объектив баҳолашга асосланган тенг имкониятлар яратиш;

давлат органи ходимларини қайта тайёрлаш, уларнинг малакаси оширишни ташкил этиш орқали ходимлар салоҳиятини доимий ривожлантириш асосида давлат органи олдида турган стратегик ва устувор вазифаларни самарали ҳал этишда ҳар бир ходимнинг шахсий ҳиссасини оширишда кўмаклашиш;

давлат органи ходимлари томонидан одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этилиши устидан таъсирчан назоратни таъминлаш ҳамда давлат органида юксак касбий одоб-ахлоқни шакллантириш чораларини кўриш;

давлат органи ходимларининг профессионал даражасини доимий равишда ошириб бориш ва уларнинг узлуксиз таълим олишини ташкил этиш;

давлат органида ходимлар фаолияти самарадорлигини ошириш ва баҳолашда иштирок этиш;

давлат органида ходимлар билан меҳнат муносабатларини расмийлаштириш, уларнинг ҳисоби ва ходимлар статистикасини юритиш ҳамда давлат органида кадрлар иш юритувини амалга ошириш;

ишга янги қабул қилинган ходимларга ички меҳнат тартиб қоидалари, жамоа шартномаси ва давлат органи хизматида амал қилинадиган одоб-ахлоқ қоидаларига оид кўрсатмалар бериш, хизмат фаолиятига оид ҳужжатлар билан таништиришни ташкил этиш;

давлат органининг таркибий тузилма, штатлар, лавозимлар ва ходимлар тўғрисидаги маълумотларини “hrm.argos.uz” электрон тизимига киритиш ва уларга ишлов бериш;

давлат мукофотларига тавсия этишга оид ҳужжатларни юритиш;

давлат органи ходимлари ўртасида соғлом турмуш тарзи кўникмаларини шакллантириш, уларнинг шахсий фазилатларини ҳамда давлат органидаги

маънавий-руҳий муҳитни баҳолашга, психоэмоционал вазиятни таҳлил қилиш, юзага келиши мумкин бўлган муаммо ва низоларни аниқлаш, қулай ахлоқий-руҳий муҳитни таъминлашга қаратилган чора-тадбирларни амалга ошириш.

3-боб. Бўлинманинг ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва жавобгарлиги

8. Ўзига юкланган асосий вазифаларни самарали амалга ошириш учун бўлинма қуйидаги ҳуқуқларга эга:

ўзига юкланган вазифаларни бажариш учун давлат органи, шунингдек, унинг тизимига кирувчи ташкилотлардан зарур ҳужжатлар ва маълумотларни олиш;

давлат органидаги инсон ресурсларини бошқариш ва ривожлантириш масалаларига тегишли йиғилишлар, кенгашлар ва мажлисларда иштирок этиш;

раҳбарият топшириғига кўра ёки тегишли бўлинма раҳбарининг розилиги билан уларнинг ходимларини инсон ресурсларини бошқариш ва ривожлантириш масалалари билан боғлиқ норматив-ҳуқуқий ва бошқа ҳужжатлар лойиҳаларини тайёрлашга жалб қилиш;

давлат органи тизимига кирувчи ташкилотларда инсон ресурсларини бошқариш ва ривожлантириш масалалари бўйича қонунчилик ҳужжатларига риоя этилиш ҳолатини ўрганиш;

давлат органи ходимлари томонидан меҳнат интизомига риоя этилишини назорат қилиб бориш;

самарали фаолият кўрсатаётган ходимларни рағбатлантириш бўйича раҳбариятга таклифлар киритиш;

давлат органи ва унинг тизимига кирувчи ташкилотларнинг қонунчилик ҳужжатлари ва меҳнат интизоми бажарилишини таъминламаётган ёки уларни бузаётган раҳбарлари ва ходимларини жавобгарликка тортиш ҳақида раҳбариятга таклифлар киритиш;

давлат органи ва унинг тизимига кирувчи ташкилотларда инсон ресурсларини бошқариш ва ривожлантириш масалалари бўйича ўтказиладиган текширишлар, тафтишлар ва хатловларда иштирок этиш.

9. Бўлинма:

ушбу Намунавий низом ва бошқа қонунчилик ҳужжатлари билан ўзига юкланган вазифаларни зарур даражада ва самарали бажариш;

давлат органида давлат фуқаролик хизматига оид қонунчилик ҳужжатлари билан белгиланган вазифа ва функциялар ўз вақтида ва сифатли бажарилиши устидан таъсирчан назоратни амалга ошириш;

тегишли давлат органида давлат фуқаролик хизматининг ҳолати тўғрисида Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлигига (кейинги ўринларда – Агентлик) ҳаққоний таҳлилий ва бошқа ахборотни тақдим этишга жавобгар ҳисобланади.

4-боб. Бўлинма раҳбарларини лавозимга тайинлаш ва лавозимдан озод этиш масаласини келишиш

10. Бўлинма раҳбари лавозимига, қоида тариқасида, олий маълумотга эга бўлган, камида 2 йил меҳнат стажига эга, меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни ўзлаштирган, инсон ресурсларини бошқариш ва ривожлантириш ҳамда ахборот хавфсизлиги ва шахсга доир маълумотлар билан ишлаш бўйича билимларга эга бўлган шахслар тайинланади.

11. Бўлинма раҳбари лавозимини эгаллаш бўйича ўтказиладиган танловларда Агентлик марказий аппарати ёки филиаллари масъул ходимлари Танловларни ташкил этиш ва ўтказиш комиссияси (кейинги ўринларда – Комиссия) аъзоси сифатида иштирок этади.

12. Бўлинма раҳбари лавозимига тайинлаш ротация ёки қонунчилик ҳужжатларига мувофиқ танловсиз амалга ошириладиган ҳолларда, номзодлар Агентлик билан белгиланган тартибда келишилади.

Мазкур қоидага риоя этмаслик, тайинловни ёки танлов натижаларини бекор қилишга асос бўлади.

Бўлинма раҳбари лавозимга тайинлангандан сўнг олти ой ичида Агентлик томонидан тасдиқланадиган дастур асосида икки ҳафтадан ошмайдиган муддатда Агентликда стажировка ўтади.

Бўлинма раҳбари Агентлик билан белгиланган тартибда келишилган ҳолда лавозимдан озод этилади.

13. Бўлинма раҳбарини лавозимдан озод этиш учун келишишда Агентлик ёки унинг филиалларига давлат органи томонидан лавозимдан озод этиш сабаблари кўрсатилган маълумотнома ва уни тасдиқловчи бошқа ҳужжатлар, шунингдек, меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор қилинаётган ҳолларда, бўлинма раҳбарининг аризаси тақдим қилинади.

Зарур ҳолларда, Агентлик томонидан бўлинма раҳбарини лавозимдан озод этиш масаласига доир қўшимча ҳужжатлар талаб қилиниши ҳамда бўлинма раҳбари билан суҳбат ўтказилиши мумкин.

Меҳнат қонунчилиги бўйича тарафларнинг хоҳиш-иродасига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга асосан меҳнат шартномасини бекор қилиш юзасидан Агентлик ёки унинг филиаллари билан келишиш талаб этилмайди.

14. Агентлик ёки унинг филиаллари бўлинма раҳбарини лавозимдан озод қилиш масаласини келишиш натижалари бўйича уч иш куни давомида тегишли давлат органини электрон усулда хабардор қилади.

5-боб. Яқунловчи қоида

15. Мазкур Намунавий низом талаблари бузилишида айбдор бўлган шахслар қонунчилик ҳужжатларида белгиланган тартибда жавоб берадилар.

Вазирлар Маҳкамасининг
2025 йил “ 9 ” апрел даги 212-сон қарорига
2-илова

**Вилоятлар, Тошкент шаҳар ва туман (шаҳар) ҳокимликларининг
Ташкилий-кадрлар гуруҳи тўғрисида
НАМУНАВИЙ НИЗОМ**

1-боб. Умумий қоидалар

1. Ушбу Намунавий низом вилоятлар, Тошкент шаҳар ва туман (шаҳар) ҳокимликларининг (кейинги ўринларда – ҳокимликлар) Ташкилий-кадрлар гуруҳи вазифалари ва функциялари, уларнинг фаолиятини ташкил этиш тартибини ҳамда уларга қўйиладиган талабларни белгилайди.

2. Ташкилий-кадрлар гуруҳи (кейинги ўринларда – Гуруҳ) тегишли ҳокимликнинг кадрлар сиёсати ва ташкилий ишларнинг амалга оширилишини таъминловчи таркибий гуруҳ ҳисобланади.

3. Гуруҳ ўз фаолиятида бевосита ҳокимга бўйсунди.

Гуруҳ фаолиятини услубий жиҳатдан мувофиқлаштириш қонунчилик ҳужжатларида белгиланган тартибда амалга оширилади.

4. Гуруҳ ўз фаолиятида Ўзбекистон Республикасининг Конституциясига, “Маҳаллий давлат ҳокимияти тўғрисида”ги Қонунига ва бошқа қонунларига, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг қарорларига, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, қарорлари ва фармойишларига, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари ва фармойишларига, бошқа қонунчилик ҳужжатларига, шунингдек, ушбу Низомга амал қилади.

5. Гуруҳнинг штат бирлиги ҳоким томонидан қонунчилик ҳужжатларига мувофиқ белгиланади.

2-боб. Гуруҳнинг асосий вазифалари

6. Қуйидагилар Гуруҳнинг асосий вазифалари ҳисобланади:

кадрларни саралаш ва танлаш ҳамда хизмат текширувларини ўтказиш бўйича комиссиялар фаолиятини ташкил этиш;

кадрлар қўнимсизлигининг олдини олиш чораларини кўриш, ходимлар таркиби сифатини ҳамда фаолиятини таҳлил қилиш;

ходимлар томонидан хизмат мажбуриятлари бажарилиши ва хизмат фаолияти билан боғлиқ чекловларга риоя этилишини назорат қилиш;

давлат органи фаолиятини ўз йўналиши доирасида ўрганиш (ёки ушбу жараёнларда иштирок этиш), уларга амалий ёрдам кўрсатиш, ижобий иш тажрибаларини оммалаштириш ва уларнинг амалиётга татбиқ этилишини таъминлаш юзасидан чоралар кўриш;

рақамли технологияларни кенг жорий этиш орқали кадрларни саралаб олиш ва жой-жойига қўйишнинг шаффоф ва адолатли амалга оширилишини таъминлаш;

соҳадаги илғор хорижий тажриба асосида инсон ресурсларини бошқариш ва ривожлантириш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш;

ҳокимликнинг инсон ресурсларини бошқариш ва ривожлантиришга оид фаолиятини самарали ташкил этиш бўйича зарур ташкилий ва услубий чора-тадбирлар амалга оширилишини таъминлаш;

ходимларни қайта тайёрлаш, уларнинг малакаси оширишни ташкил этиш орқали ходимлар салоҳиятини доимий ривожлантириш асосида ҳокимлик олдида турган стратегик ва устувор вазифаларни самарали ҳал этишда ҳар бир ходимнинг шахсий ҳиссасини оширишда кўмаклашиш;

ходимлар томонидан одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этилиши устидан таъсирчан назоратни таъминлаш ҳамда ҳокимликда юксак касбий одоб-ахлоқни шакллантириш чораларини кўриш;

ходимлар фаолияти самарадорлигини ошириш ва баҳолашда иштирок этиш;

ходимлар билан меҳнат муносабатларини расмийлаштириш, уларнинг ҳисоби ва ходимлар статистикасини юритиш ҳамда кадрлар иш юритувини амалга ошириш;

ишга янги қабул қилинган ходимларга ички меҳнат тартиб-қоидалари, жамоа шартномаси ва ҳокимликда амал қилинадиган одоб-ахлоқ қоидаларига оид кўрсатмалар бериш, уларнинг хизмат фаолиятига доир ҳужжатлар билан таништирилишини ташкил этиш;

ҳокимликнинг таркибий тузилма, штатлар, лавозимлар ва ходимлар тўғрисидаги маълумотларини “hrm.argos.uz” электрон тизимига киритиш ва уларга ишлов бериш;

маҳаллий давлат ҳокимияти органлари, ҳокимлик раҳбар лавозимлари бўйича миллий кадрлар захирасини шакллантириш ишларини ташкил этиш;

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги (кейинги ўринларда – Агентлик) билан ҳамкорликда захирага киритилган номзодларнинг касбий билимларини доимий такомиллаштириш, уларнинг малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш жараёнини ташкил қилиш;

давлат мукофотларига тавсия этишга оид ҳужжатларни юритиш;

ташкилий-кадрлар масалалари бўйича ҳоким қарорлари ва бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини тайёрлаш;

Ўзбекистон Республикаси Президенти, Президент Администрацияси раҳбарияти, Ўзбекистон Республикаси Бош вазири ва унинг ўринбосарлари ҳамда ҳоким раҳбарлигида ўтказиладиган йиғилишлар, мажлислар, учрашувлар ва бошқа тадбирларни ташкил этиш чораларини кўриш;

сайлов тўғрисидаги қонунчиликка асосан ҳокимликка юкланган вазифалар ижросини таъминлашда иштирок этиш;

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталари, Ўзбекистон Республикаси Президенти Администрацияси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси билан ўзаро ҳамкорлик қилиш.

Ташкилий-кадрлар гуруҳи тўғрисидаги Низомга ва ҳокимнинг қарорларига мувофиқ бошқа вазифаларни ҳам амалга оширади.

3-боб. Гуруҳнинг ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва жавобгарлиги

7. Ўзига юкланган асосий вазифаларни самарали амалга ошириш учун Гуруҳ куйидаги ҳуқуқларга эга:

ўзига юкланган вазифаларни бажариш учун ҳокимлик, шунингдек, унинг тизимига кирувчи ташкилотлардан зарур ҳужжатлар ва маълумотларни олиш;

ҳокимликдаги инсон ресурсларини бошқариш ва ривожлантириш масалаларига тегишли йиғилишлар, кенгашлар ва мажлисларда иштирок этиш;

ҳокимлик тизимига кирувчи ташкилотларда инсон ресурсларини бошқариш ва ривожлантириш масалалари бўйича қонунчилик ҳужжатларига риоя этилиши ҳолатини ўрганиш;

ходимлар томонидан меҳнат интизомига риоя этилишини назорат қилиш;

самарали фаолият кўрсатаётган ходимларни рағбатлантириш бўйича ҳокимга таклифлар киритиш;

ҳокимлик ва унинг тизимига кирувчи ташкилотларнинг қонунчилик ҳужжатлари ва меҳнат интизоми бажарилишини таъминламаётган ёки уларни бузаётган раҳбарлари ва ходимларини жавобгарликка тортиш ҳақида ҳокимга таклифлар киритиш;

ҳокимлик ва унинг тизимига кирувчи ташкилотларда инсон ресурсларини бошқариш ва ривожлантириш масалалари бўйича ўтказиладиган текширишлар, тафтишлар ва хатловларда иштирок этиш.

8. Гуруҳ:

ушбу Намунавий низом ва бошқа қонунчилик ҳужжатларига мувофиқ ўзига юкланган вазифаларни зарур даражада ва самарали бажариш;

ҳокимликда давлат фуқаролик хизматига оид қонунчилик ҳужжатлари билан белгиланган вазифа ва функциялар ўз вақтида ва сифатли бажарилиши устидан таъсирчан назоратни амалга оширишга жавобгар ҳисобланади.

4-боб. Гуруҳ раҳбарларини лавозимга тайинлаш ва лавозимдан озод этиш масаласини келишиш

9. Гуруҳ раҳбари лавозимига, қоида тариқасида, олий маълумотга эга бўлган, камида 2 йил меҳнат стажига эга, меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни ўзлаштирган, инсон ресурсларини бошқариш ва ривожлантириш ҳамда ахборот хавфсизлиги ва шахсга доир маълумотлар билан ишлаш бўйича билимларга эга бўлган шахслар тайинланади.

10. Гуруҳ раҳбари қонунчилик ҳужжатларида белгиланган тартибда лавозимга тайинланади ва лавозимдан озод этилади.

Гуруҳ раҳбари лавозимга тайинлангандан сўнг олти ой ичида Агентлик томонидан тасдиқланадиган дастур асосида икки ҳафтадан ошмайдиган муддатда Агентликда малака оширади.

5-боб. Яқунловчи қоида

11. Мазкур Намунавий низом талаблари бузилишида айбдор бўлган шахслар қонунчилик ҳужжатларида белгиланган тартибда жавоб берадилар.

Вазирлар Маҳкамасининг
2025 йил “ 9 ” апрел даги 212-сон қарорига
3-илова

**Республика ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари инсон
ресурсларини ривожлантириш ва бошқариш бўлинмаларининг
раҳбарларини аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида
НИЗОМ**

I. Умумий қоидалар

1. Ушбу Низом республика ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари (кейинги ўринларда – давлат органи) инсон ресурсларини ривожлантириш ва бошқариш бўлинмаларининг (кейинги ўринларда – бўлинма) раҳбарларини аттестациядан ўтказиш тартибини белгилайди.

Ушбу Низом қоидалари ҳарбийлаштирилган тузилмалар ва ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органларга нисбатан татбиқ этилмайди.

2. Бўлинма раҳбарлари аттестациядан уларнинг касбига муносиблиги даражасини ҳолисона баҳолаш, қонунчиликда белгиланган малака талабларига мувофиқлигини аниқлаш, зиммасига юкланган вазифалар ва функцияларни бажариш юзасидан масъулиятини ошириш мақсадида ўтказилади.

II. Бўлинма раҳбарларини аттестациядан ўтказиш

3. Бўлинма раҳбарлари белгиланган тартибда Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлигида (кейинги ўринларда – Агентлик) ва унинг филиалларида ҳар уч йилда бир марта аттестациядан ўтиши шарт.

Бўлинма раҳбарларининг улар ишлаётган давлат органлари томонидан аттестациядан ўтказилиши тақиқланади.

4. Бўлинма раҳбари лавозимга қабул қилинган кундан бошлаб олти ой мобайнида ёки аттестациядан ўтказилган шахслар аттестациядан ўтганлик муддати тугашидан икки ой олдин аттестациядан ўтиши керак.

Ҳомиладор аёллар, шунингдек, уч ёшгача фарзанди бор ходимлар аттестациядан ўтказилмайди.

5. Ушбу Низомда назарда тутилган муддатларда бўлинма раҳбарини аттестациядан ўтказишга юбориш давлат органи раҳбари зиммасига юкланади.

Давлат органи ушбу Низом 4-бандининг биринчи хатбошисида назарда тутилган муддатда Низомнинг 11-бандида белгиланган тартибда Агентликка мурожаат қилади. Агар давлат органи ушбу муддатда тегишли ҳужжатларни узрли сабабларсиз Агентликка тақдим этмаса, Агентлик давлат органига нисбатан таъсир чораларини кўриши мумкин.

6. Давлат органларининг марказий аппаратидаги бўлинма раҳбарлари Агентлик томонидан, давлат органларининг ҳудудий ва туман (шаҳар) бўлинмаларидаги бўлинма раҳбарлари тегишли равишда Агентликнинг филиаллари томонидан аттестациядан ўтказилади.

Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликларининг Ташкилий-кадрлар гуруҳи раҳбарлари Агентлик томонидан, туман (шаҳар) ҳокимликларининг Ташкилий-кадрлар гуруҳи раҳбарлари Агентликнинг филиаллари томонидан аттестациядан ўтказилади.

7. Бўлинма раҳбарларини аттестациядан ўтказиш учун Агентлик марказий аппаратида камида беш киши ва унинг филиалларида камида уч кишидан иборат таркибда аттестация комиссиялари тузилади.

8. Аттестация комиссиялари таркиби Агентлик томонидан тасдиқланади.

Агентликда Агентлик директорининг тегишли ўринбосари, Агентлик филиалларида эса – Агентлик филиали раҳбари аттестация комиссиясининг раиси ҳисобланади.

Аттестация комиссияси таркибига келишувга кўра ҳуқуқни муҳофаза қилиш органлари, илмий ва олий таълим муассасалари вакиллари киритилиши мумкин.

9. Аттестация комиссияси раиси:

аттестация комиссияси мажлисларида раислик қилади;

аттестацияни ўтказиш жойи ва муддатларини белгилайди;

аттестациядан ўтказиладиганларнинг рўйхат бўйича таркибини белгилайди;

аттестацияни ўтказиш бўйича бошқа ташкилий масалаларни ҳал қилади.

Аттестация комиссияси раиси бўлмаган тақдирда, унинг вазифаларини раис ўринбосари амалга оширади.

10. Аттестация комиссияси таркибини тасдиқлаш тўғрисидаги ҳужжатда Агентлик марказий аппаратининг тегишли таркибий тузилмаси ҳамда унинг филиалларининг тегишли таркибий бўлинмаси аттестация комиссиясининг ишчи органи ҳисобланади.

Ишчи орган:

аттестацияни ўтказиш жадвалини тузади ва тасдиқлаш учун аттестация комиссияси раисига тақдим этади;

аттестацияни ўтказиш санаси ва жойи тўғрисидаги маълумотларни аттестация комиссияси аъзоларига ҳамда талабгорларга етказди;

аттестация комиссияси фаолиятини ташкил этишга доир бошқа функцияларни амалга оширади.

III. Аттестацияни ўтказиш тартиби

11. Давлат органи бўлинма раҳбарини аттестациядан ўтказиш тўғрисидаги хатни Агентликка белгиланган муддатларда юборади.

12. Бўлинма раҳбарини аттестациядан ўтказиш тўғрисидаги хат келиб тушган кундан бошлаб беш иш кун ичида кўриб чиқилади.

Талабгор мурожаат келиб тушган кундан бошлаб икки ой муддатда аттестациядан ўтказилиши керак.

13. Аттестацияни ўтказиш жойи ва вақти тўғрисида талабгорнинг иш жойи бўйича давлат органига аттестация ўтказиладиган санадан камида ўн кун олдин билдиришнома юборилади.

14. Аттестациядан ўтишга узрли сабабга кўра келмаган талабгор аттестация комиссиясининг кейинги навбатдаги мажлисида аттестациядан ўтказилади.

Аттестацияга узрсиз сабабга кўра келмаган талабгор бўйича у ишлаётган давлат органи раҳбарига билдиришнома юборилади. Талабгор аттестацияга узрсиз сабаб билан такроран келмаган тақдирда, аттестация комиссияси тақдим этилган ҳужжатлар (материаллар) асосида талабгорни аттестациядан ўтмаган деб ҳисоблаш ҳақида қарор чиқариши мумкин.

15. Аттестация комиссияси, агар унинг мажлисида комиссия аъзоларининг ярмидан кўпи қатнашса, ваколатли ҳисобланади.

Талабгор ишлайдиган давлат органининг вакили аттестация комиссияси мажлисида маслаҳат овози билан қатнашиши мумкин. Аттестация тугагандан кейин вакилнинг фикр-мулоҳазаси эшитилади.

16. Аттестация суҳбат шаклида ўтказилади.

17. Аттестация комиссияси талабгорнинг билимлари ва иш тажрибасини ҳисобга олиб:

талабгорни аттестациядан ўтган деб эътироф этиш ва аттестациядан ўтган бўлинма раҳбарлари электрон реестрига киритиш ҳақида;

талабгорни аттестациядан ўтмаган деб эътироф этиш ҳақида қарор қабул қилади.

18. Аттестация комиссиясининг қарорлари аттестация комиссиясининг мажлисида қатнашган аъзоларининг “hrm.argos.uz” электрон платформаси орқали берилган баллари натижаси бўйича қабул қилинади.

19. Аттестация натижалари балл қўйиш жараёни якунлангандан кейин дарҳол эълон қилинади.

20. Аттестациядан ўтган номзод бир кун муддатда “hrm.argos.uz” электрон платформасида автоматик равишда юритиладиган аттестациядан ўтган бўлинма раҳбарлари электрон реестрига (кейинги ўринларда – электрон реестр) киритилади.

Электрон реестр Агентликнинг расмий веб-сайтида жойлаштирилади.

21. Аттестациядан ўтмаган талабгор такрорий аттестациядан аттестация ўтказилган кундан камида уч ой ўтгач, бироқ олти ойдан кечикмай қайтадан ўтказилиши мумкин.

Агар талабгор такрорий аттестациядан ўта олмаса ёки кўрсатилган муддатда такрорий аттестациядан ўтиш учун мурожаат қилмаса, аттестация комиссияси унинг иш жойига билдиришнома юборади.

Давлат органи раҳбари билдиришнома олинган кундан кейин ўн кун мобайнида ходимни меҳнат қонунчилигига мувофиқ эгаллаб турган лавозимидан озод қилиш ёхуд бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги масалани кўриб чиқиши ва кўрилган чоралар тўғрисида уч кун муддатда Агентликни ёзма равишда хабардор қилиши шарт.

22. Аттестация комиссиясининг қарорлари юзасидан юқори турувчи органга ёки судга шикоят қилиниши мумкин.

IV. Яқунловчи қоида

23. Ушбу Низом талабларини бузган шахслар қонунчилик ҳужжатларида белгиланган тартибда жавоб берадилар.

Вазирлар Маҳкамасининг
2025 йил “ 9 ” апрел даги 212-сон қарорига
4-илова

**Республика ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органларининг инсон ресурсларини бошқариш бўйича фаолиятини баҳолаш тартиби тўғрисида
НИЗОМ**

1-боб. Умумий қоидалар

1. Ушбу Низом республика ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органларининг (кейинги ўринларда – давлат органи) инсон ресурсларини бошқариш бўйича фаолиятини баҳолаш (кейинги ўринларда – баҳолаш) тартибини белгилайди.

Ушбу Низом қоидалари ҳарбийлаштирилган тузилмалар ва ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органларга нисбатан татбиқ этилмайди.

2. Баҳолаш давлат органининг инсон ресурсларини бошқариш фаолиятини пухта таҳлил қилиш ва аниқланган камчиликларни бартараф этиш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқиш мақсадида ўтказилади.

3. Баҳолаш Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги ва унинг филиаллари (кейинги ўринларда – Агентлик) томонидан амалга оширилади.

2-боб. Баҳолаш индикаторлари ва уларни ҳисоблаш

4. Баҳолаш қуйидаги йўналишлар бўйича индикаторлар асосида амалга оширилади:

а) асосий индикаторлар (АИ):

инсон капиталини ривожлантириш коэффиценти – 25 балл;

ходимларга яратилган шарт-шароитлар (“well-being”) ҳамда корпоратив маданият шаклланганлиги – 15 балл;

вакант лавозимлар сони – 10 балл;

вакант лавозимларга ходимларнинг тайинланиш муддати – 10 балл;

қўнимсизлик даражаси – 10 балл;

раҳбар кадрлар лавозимларига захира кадрларни тайёрлаш – 10 балл;

умумий ходимлар сонига хотин-қизларнинг улуши – 7 балл;

умумий ходимлар сонига ёшларнинг улуши – 7 балл;

“hrm.argos.uz” электрон платформасида ходимларни рўйхатдан ўтказиш даражаси – максимал 6 балл;

б) қўшимча индикаторлар (ҚИ):

ходимларнинг юқори малака даражаси (фан номзоди, фалсафа доктори, фан доктори) – 5 балл;

халқаро эътироф этилган рейтинг берувчи ташкилотларнинг юқори 1000 талик рўйхатига киритилган хорижий ОТМларни тамомлаган ходимлар сони – 5 балл;

хорижий тиллардан миллий ёки халқаро тан олинган сертификати мавжуд ходимлар улуши – 5 балл.

Баҳоланиш муддати давомида сайлов тўғрисидаги қонунчиликка асосан маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органларига юкланган вазифалар бажарилганда, қўшимча 5 балл ҳамда ҳокимликда коррупция ҳолатлар аниқланмаган тақдирда, маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органларига 5 балл қўшилади.

5. Давлат органининг инсон ресурсларини бошқариш бўйича фаолиятини баҳолашда асосий ва қўшимча индикаторлар ушбу Низомга иловага мувофиқ ҳисобланади.

6. Рейтинг балли қуйидаги формулага асосан аниқланади:

$$РБ = АИ1 + АИ2 + АИ3 + АИ4 + АИ5 + АИ6 + АИ7 + АИ8 + ҚИ1 + ҚИ2 + ҚИ3$$

бунда:

РБ – рейтинг балли;

АИ – асосий индикатор;

ҚИ – қўшимча индикатор.

Асосий индикаторлар бўйича максимал – 100 балл, қўшимча индикаторлар бўйича максимал – 15 балл қўйилиши мумкин.

Бунда баҳолаш натижаларига кўра давлат органининг инсон ресурсларини бошқариш бўйича фаолияти “аъло”, “яхши”, “қониқарли” ва “қониқарсиз” тоифаларга ажратилади.

7. Баҳолаш натижаларига мувофиқ давлат органининг инсон ресурсларини бошқариш бўйича фаолияти рейтинг балли бўйича:

86 балл ва ундан юқори – “аъло”;

71 баллдан 85 баллгача – “яхши”;

56 баллдан 70 баллгача – “қониқарли”;

55 баллгача – “қониқарсиз” деб топилади.

3-боб. Баҳолаш тартиби

8. Баҳолашдаги индикаторлар инсон ресурсларини бошқаришга оид маълумотлар ва ҳужжатлар шакллантириладиган ҳамда юритиладиган автоматлаштирилган ахборот тизими – “hrm.argos.uz” электрон платформасида (кейинги ўринларда – электрон платформа) шакллантирилиб борилади.

Ходимларга яратилган шарт-шароитлар (“well-being”) ҳамда корпоратив маданият шаклланганлиги индикатори Агентлик томонидан ташкил этиладиган сўровнома асосида баҳоланади.

9. Давлат органининг инсон ресурсларини ривожлантириш ва бошқариш бўлинмаси электрон платформа орқали индикатор кўрсаткичларини доимий янгилаб боради ва уларнинг тўғрилиги бўйича масъул ҳисобланади.

10. Электрон платформа орқали ҳисоблаш имконияти бўлмаган индикатор кўрсаткичлари Агентлик томонидан давлат органидан электрон шаклда олиниши мумкин.

Бунда маълумотлар давлат органи томонидан уч иш куни ичида Агентликка тақдим этилиши лозим.

11. Баҳолаш натижалари электрон платформа орқали ҳисоблаб чиқилади. Автоматик равишда ҳисоблаб чиқиши назарда тутилмаган индикаторлар бўйича баллар давлат органи тақдим этган маълумотлар асосида Агентлик томонидан ҳисобланади.

12. Агентлик ярим йиллик ва йиллик баҳолаш натижаларини Агентликнинг расмий веб-сайти – “www.argos.uz” орқали эълон қилади.

4-боб. Баҳолаш якунлари бўйича амалга ошириладиган тадбирлар

13. Агентлик томонидан баҳолаш якунлари бўйича инсон ресурсларини бошқариш бўйича фаолияти “аъло” деб топилган давлат органининг ижобий иш тажрибасини бошқа давлат органларида оммалаштириш бўйича тегишли чора-тадбирлар амалга оширилади.

Агентлик томонидан инсон ресурсларини бошқариш бўйича фаолияти “аъло” деб баҳоланган давлат органига унинг инсон ресурсларини ривожлантириш ва бошқариш бўлинмалари раҳбарларини рағбатлантириш бўйича таклифлар киритиб борилади.

14. Инсон ресурсларини бошқариш бўйича фаолияти “қониқарсиз” деб топилган давлат органи ўн иш куни ичида инсон ресурсларини бошқариш фаолияти кўрсаткичларини яхшилашга қаратилган чора-тадбирлар дастурини ишлаб чиқиши ва Агентлик билан келишилган ҳолда тасдиқлаши лозим.

15. Давлат органининг инсон ресурсларини бошқариш бўйича фаолияти кетма-кет икки марта “қониқарсиз” деб топилган тақдирда, Агентлик ушбу давлат органи раҳбарига инсон ресурсларини ривожлантириш ва бошқариш фаолияти кўрсаткичларини “қониқарсиз” деб топилишига сабаб бўлган тизимли камчиликларни бартараф этиш бўйича кўриб чиқиши мажбурий бўлган тақдимнома киритади.

5-боб. Якунловчи қондалар

16. Ушбу Низом талабларини бузган шахслар қонунчилик ҳужжатларида белгиланган тартибда жавоб берадилар.

17. Заруратга кўра Агентлик томонидан давлат органининг инсон ресурсларини бошқариш бўйича фаолиятини баҳолашда асосий ва қўшимча индикаторларга ўзгартиришлар киритилиши, янги индикаторлар жорий этилиши мумкин.

Республика ва маҳаллий ижро этувчи
хокимият органларининг инсон ресурсларини
бошқариш бўйича фаолиятини баҳолаш
тартиби тўғрисидаги низомга
илова

Давлат органининг инсон ресурсларини бошқариш бўйича фаолиятини баҳолашда
асосий ва қўшимча индикаторларни ҳисоблаш
МЕТОДИКАСИ

T/P	Кўрсаткич номи	Ҳисобланиши	Ўлчов бирлиги	Кўрсаткич микдори	Бериладиган балл
Давлат органининг инсон ресурсларини бошқариш бўйича фаолиятини баҳолашдаги асосий индикаторларни ҳисоблаш					
1.	Инсон капиталини ривожлантириш коэффиценти	Ҳисобот даврида малака оширган ходимлар сони / амалдаги ходимлар сони	Фоиз	15 фоиздан юқори	25
				10-15	18
				5-10	12
				5 фоиздан паст	8
2.	Ходимларга яратилган шарт- шароитлар (“well-being”) ҳамда корпоратив маданият шаклланганлиги	Сўровнома (аноним, онлайн) асосида	Фоиз	75 фоиздан юқори	15
				51-75	10
				25-50	5
				25 фоиздан паст	0
3.	Вакант лавозимлар сони	Жами вакант лавозимлари сони / жами штатлар сони	Фоиз	0-5	10
				6-15	7
				16-20	5
				20 фоиздан юқори	0
4.	Вакант лавозимларга ходимларнинг тайинланиш муддати	Вакант лавозимларни тўлдириш учун сарфланган ўртача вақт	кун	1-25 кун	10
				26-30 кун	7
				31-35 кун	5
				35 кундан ортиқ	0
5.	Қўнимсизлик даражаси	Ҳисобот даврида ишдан бўшаган ходимлар сонини / амалдаги ходимлар сони	Фоиз	0-9	10
				10-15	7
				16-25	5
				25 фоиздан юқори	0

T/P	Кўрсаткич номи	Ҳисобланиши	Ўлчов бирлиги	Кўрсаткич миқдори	Бериладиган балл
6.	Раҳбар кадрлар лавозимларига захира кадрларни тайёрлаш	Миллий кадарлар захирасидан тайинланган раҳбар кадрлар улуши	Фоиз	100-86	10
				85-71	7
				70-56	5
				56 фоиздан паст	0
7.	Умумий ходимлар сонида хотин- қизларнинг улуши	Ҳисобот даврида аёл ходимлар сони / амалдаги ходимлар сони	Фоиз	30 фоиздан юқори	7
				29-23	6
				22-11	5
				11 фоиздан паст	0
8.	Умумий ходимлар сонида ёшларнинг улуши	Ҳисобот даврида 30 ёшгача бўлган ходимлар сони / амалдаги ходимлар сони	Фоиз	30 фоиздан юқори	7
				29-23	6
				22-11	5
				11 фоиздан паст	0
9.	“hrm.argos.uz” электрон платформасида ходимларни рўйхатдан ўтказиш даражаси	Амалдаги ходимлар сони / “hrm.argos.uz” тизимида рўйхатдан ўтказилган ходимлар сони	Фоиз	100-86	6
				85-71	5
				70-56	4
				56 фоиздан паст	0

**Давлат органининг инсон ресурсларини бошқариш бўйича фаолиятини баҳолашдаги
қўшимча индикаторларни ҳисоблаш***

1.	Ходимларнинг юқори малака даражаси (фан номзоди, фалсафа доктори, фан доктори)	Амалдаги юқори малакали хизматчиларнинг сони (фан номзоди, фалсафа доктори, фан доктори) / амалдаги ходимлар сони	Фоиз	3-5	5
				1-3	3
				1	1
				0	0
2.	Халқаро эътироф этилган рейтинг берувчи ташкилотларнинг юқори 500 талик рўйхатига киритилган хорижий ОТМларни тамомлаган ходимлар сони	Амалдаги хорижий ОТМларни тамомлаган ходимлар сони / амалдаги ходимлар сони	Фоиз	2-3	5
				1-2	3
				1	1
				0	
3.	Хорижий тиллардан миллий ёки халқаро тан олинган сертификати мавжуд ходимлар улуши	Хорижий тиллардан миллий ёки халқаро тан олинган сертификати мавжуд ходимлар сони / амалдаги ходимлар сони	Фоиз	2-3	5
				1-2	3
				1	1
				0	

