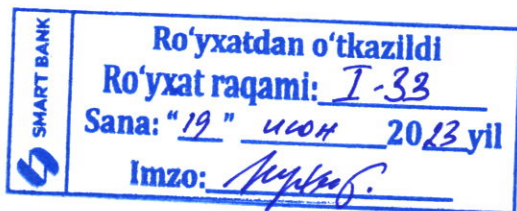


“Smart bank” АЖ
Кузатув кенгашининг
2023 йил “16” ИЮН даги
16-06/1 - сонли йиғилиш баённомаси
билан тасдиқланган

“Smart bank” АЖ
Бошқарувининг
2023 йил “6” ИЮН даги
06-06/1 - сонли йиғилиш қарорига
1-илова



«SMART BANK» АКЦИЯДОРЛИК ЖАМИЯТИНИНГ
КАДРЛАР СИЁСАТИ

Тошкент – 2023 йил

“Smart bank” акциядорлик жамиятининг Кадрлар сиёсати (кейинги ўринларда Сиёсат деб юритилади) Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги, “Банклар ва банк фаолияти тўғрисида”ги қонунлари ва бошқа амалдаги қонунчилик ҳужжатлари ҳамда “Smart bank” акциядорлик жамияти Уставига мувофиқ ишлаб чиқилган.

1-боб. Умумий қоидалар

1. Ушбу Сиёсат “Smart bank” акциядорлик жамияти (кейинги ўринларда Банк деб юритилади)да узоқ муддатли истиқболда ходимлар билан ишлаш жараёнининг асосий мақсадларини ва йўналишларини белгилайди.

2. Мазкур Сиёсат Банк таркибий тузилмаларини бошқаришнинг ишончли механизмини яратиш, шунингдек, Банк фаолияти самарадорлиги, рейтинги ва имиджини оширишнинг муҳим асосларидан бири ҳисобланади.

3. Сиёсат Банк Бошқаруви томонидан HR бошқармаси стратегияси асосида ишлаб чиқилади ва Кузатув кенгаши томонидан тасдиқланади.

4. Ушбу Сиёсат зарур касбий ва маънавий ишбилармонлик сифатларга эга бўлган кадрлар билан таъминлаш бўйича Банк фаолиятининг принципиал қоидаларини, мақсадини, кадрлар борасидаги тадбирларнинг стратегиясини, асосий тамойиллари ва вазифаларини ҳамда усулларини белгилайди.

2-боб. Сиёсатнинг асосий мақсади ва тамойиллари

5. Кадрлар сиёсатининг асосий мақсади:

а) янгилашни жараёнлари ва кадрларнинг сифати ўртасида Банк эҳтиёжлари, талаблари, меҳнат бозорининг ҳолатига мувофиқ самарадор мувозанатни таъминлаш;

б) Банк ходимлари малака даражасининг ошиши, уларда корпоратив бошқарув маданиятининг шаклланишини таъминловчи ходимларни бошқариш ва тайёрлаш тизимининг асосий йўналишларини ишлаб чиқиш.

6. Сиёсатининг асосий тамойиллари:

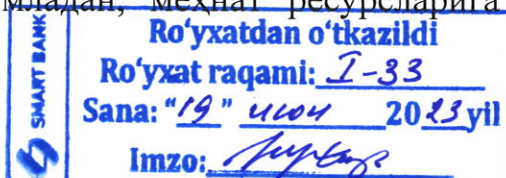
а) номзодларни ишга олишда ишбилармонлик ва маънавий фазилатлари бўйича синчковлик билан танлаш;

б) кадрларга масъулиятли талаблар қўган ҳолда уларга нисбатан ишонч ва ҳурматнинг уйғунлашиши;

в) ҳар бир кадр ўрнига захира кадрларни тайёрлаб бориш ва янгилаш, ёш ва тажрибали ходимларни кўтаринки руҳда бирлаштириш.

3. Сиёсатнинг асосий йўналишлари

7. Банк томонидан ходимларни истиқболли ва жорий режалаштириши ишлаб чиқилади. Бунда ходимларни режалаштириш иккита ўзаро бир бирига боғлиқ бўлган йўналишлар, шу жумладан, меҳнат ресурсларига бўлган



эҳтиёжни режалаштириш ва аниқ иш жойларини режалаштириш бўйича амалга оширилади.

8. Банк томонидан кадрларни бошқариш жараёнлари такомиллаштирилиб борилади. Бунда қуйидагилар назарда тутилади:

а) кадрлар бўйича тезкор ва ҳаққоний ахборот алмашишнинг ягона замонавий тизимини яратиш ҳамда тизимли равишда таркибий тузилмаларда кадрларга оид ҳолатни таҳлил қилиш ва кадрларга оид жараёнларнинг истиқболини режалаштириш;

б) ягона ахборот тизимини ривожлантириш ва бошқарув қарорларини қабул қилишни таъминлашнинг ахборот-таҳлил тизимини такомиллаштириш асосида HR бошқармасининг ахборот ва таҳлил таъминотини сифатли модернизация қилиш.

9. Банк томонидан ходимлар билан ишлашда баҳолаш тизими такомиллаштириб борилади. Бунда баҳолашнинг муҳим мезонлари қуйидагилардан ташкил топиши лозим:

- а) таркибий тузилмаларнинг хизмат самарадорлиги натижалари;
- б) кадрлар таркибини тавсифловчи миқдорий ва сифат кўрсаткичлари;
- в) таркибий тузилмалардаги тартиб-интизом, маънавий-маърифий салоҳият ва коммуникатив ҳолати;
- г) аҳолининг Банк фаолияти тўғрисидаги холис фикри.

10. Банк томонидан таркибий тузилмаларни малакали, билимли, маърифатли ва ишбилармон ходимлар билан бутлашда кадрлар салоҳиятидан самарали фойдаланилади. Бунда қуйидаги чора-тадбирлар амалга оширилади:

а) кадрлар билан ишлашда илғор ва ижобий ёндашувларни қўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш. Малакали ходимларнинг кўнимсизлигини қискартириш, уларнинг хизмат поғоналаридан ўсишларига ягона ёндошувни ишлаб чиқиш бўйича чоралар тизимини қабул қилиш;

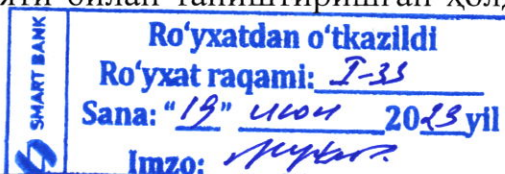
б) таркибий тузилмаларининг штат бўйича сонини мувофиқлаштириб боришнинг асосланган услубларини ишлаб чиқиш;

в) бўш лавозимларни тўлдириш ва кадрлар малакасини узлуксиз ошириб боришнинг янги самарадорлигини исботлаган шакллари ва усулларини кенг жорий этиш.

11. Банк томонидан меҳнат фаолиятига жалб этиш тартиби ишлаб чиқилади. Бунда қуйидагилар назарда тутилади:

- а) компетенциялар моделига асосланган ҳолда лавозим тўғрисида барча маълумотларни ўз ичига оладиган лавозим таснифини ишлаб чиқиш;
- б) ҳужжатлар бўйича танловнинг мавжудлиги;
- в) давлат ва чет тилларни билиши;
- г) номзодни тестдан ўтказиш.

12. Банк томонидан янги ходимни Банкнинг мақсади ва асосий йўналишлари, ички тартибнинг моҳияти билан таништиришган ҳолда қисқа



муддатли мослаштириш ишлари амалга оширилади.

13. Банк томонидан ходимларнинг доимий баҳоланиши ва аттестациядан ўтказилиши механизми такомиллаштирилиб борилади.

Баҳо беришда асосий эътибор ходимларнинг ўзига юклатилган мажбуриятларига қаратилади. Бунда ходимнинг меҳнат фаолияти, шунингдек, унинг бошқа таркибий тузилмаларда тўпланган тажрибаси, билимлари ва кўникмаларидан фойдалана олиш қobiliяти ўрганилади.

14. Банк ходимлар фаолиятига режали ва режадан ташқари баҳо бериш тартибларини ташкил этади ва ўтказди, олинган маълумотларни таҳлил қилиб боради.

15. Банк томонидан раҳбар кадрлар ва юқори лавозимларга тайинлаш учун заҳиралар билан ишлашнинг таъсирчан ташкилий-меъёрий тизимини ишлаб чиқилади. Бунда қуйидагилар назарда тутилади:

а) раҳбар кадрларини алмаштириш ва жойлаштириш режаларини амалга оширишда тизимлиликни таъминланиши;

б) раҳбар лавозимларини кўпроқ тегишли назарий тайёргарликни ўтаган шахслар билан алмаштириш;

в) ходимларни ўқитишни, малакасини оширишни ташкил этиш.

16. Кадрларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака ошириш тизими ривожлантирилади ҳамда ходимларни касбий ўқитиш самарадорлиги оширилади. Бунда қуйидагилар назарда тутилади:

а) ўқитиш технологиясини такомиллаштириш ва модернизация қилиш, уни тегишли таркибий тузилмаларнинг амалий фаолиятига имкон қадар яқинлаштириш. Машғулотлар, тренинглар, ишбилармонлик ўйинларидан кенг фойдаланиш, техник имитацион мажмуаларни жорий этиш, ўқув жараёнига малакали амалиётчи мутахассисларни фаол жалб қилиш;

б) кадрларни тайёрлашда хорижий тажрибани қўллаш мақсадида хорижий ҳамкорлар билан қисқа муддатли мутахассислар тайёрлаш бўйича ҳамкорликни кенгайтириш.

4-боб. Якуний қоидалар

17. Ушбу Сиёсатни амалга оширилиши натижаси HR бошқармасининг олдида турган энг асосий вазифалар билан узвий боғлиқ бўлган яхлит кадрлар билан ишлаш тизимини шакллантириш ҳисобланади.

18. Сиёсатни изчиллик билан ўтказиш жамоада ахлоқий муҳитни соғломлаштириш, қимматли ходимларни йўқотиш, тасодифий ва малакаси етарли бўлмаган ходимларни ишга қабул қилиш ҳолатларидан ҳоли бўлиш имконини беради.

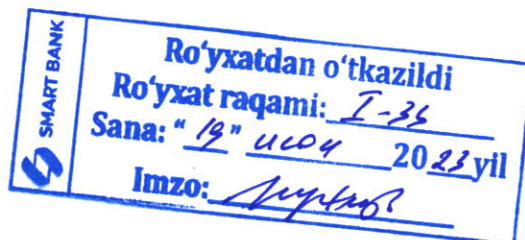
19. Мазкур Сиёсатга киритиладиган ўзгартириш ва қўшимчалар Банк Кузатув кенгаши томонидан тасдиқланади.

20. Ушбу Сиёсат билан тартибга солинмаган масалалар амалдаги

SMART BANK	Ro'yxatdan o'tkazildi
	Ro'yxat raqami: <u>I-35</u>
	Sana: " <u>19</u> " <u>Uson</u> <u>2015</u> yil
	Imzo: <u>[Signature]</u>

қонунчилик ҳужжатларида белгиланган тартибда ҳал этилади.

21. Сиёсатнинг алоҳида бандлари Ўзбекистон Республикаси амалдаги қонунчилиги ёки Банк Уставига зид бўлса, ушбу бандлар ўз кучини йўқотади ва ушбу бандларга ўзгартириш ва қўшимчалар киритилгунга қадар Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунчилик ҳужжатлари нормаларига ва Банк Уставига амал қилинади.



[Signature] [Signature] [Signature] [Signature] 5

ЮРИДИК ХУЛОСА

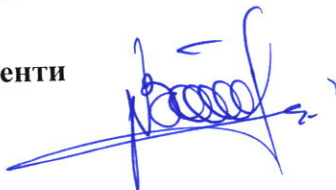
(норматив-ҳуқуқий ҳужжатни ҳуқуқий экспертизадан ўтказиш тўғрисида)

Экспертиза ўтказувчи	Юридик департаменти
Экспертизадан ўтказилган меъёрий ҳужжат номи	“Smart bank” акциядорлик жамиятининг Кадрлар сиёсати.
Экспертиза ўтказишда фойдаланилган қонунчилик ва меъёрий ҳужжатлар	Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, “Банклар ва банк фаолияти тўғрисида”, Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонунлар ҳамда банкнинг Устави ва ички меъёрий ҳужжатлар.

Мазкур Сиёсат Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунлари талабларига мувофиқ ишлаб чиқилган бўлиб, банкда узоқ муддатли истиқболда ходимлар билан ишлаш жараёнининг асосий мақсадлари, тамойиллари, вазифалари ва йўналишларини белгилайди.

Ушбу Сиёсатни ишлаб чиқишда қонунчилик техникаси қоидаларига риоя қилинган.

Юридик департаменти
бўлим бошлиғи



Б.Напасов