



**MTO**  
**Gas Chemical**  
**Complex**

— THE FLAGSHIP  
OF THE THIRD RENAISSANCE

# Политика в области подбора персонала

ООО «Gas Chemical Complex MTO Central Asia»

# ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

---

Целью Политики по подбору персонала является установление в Компании прозрачных и единообразных практик найма, которые поддерживают и продвигают такие ценности Компании, как:

- устойчивое развитие;
- соблюдение основных прав человека;
- равные карьерные возможности;
- гармоничная рабочая атмосфера, неприемлемость коррупции, дискриминации, принудительного и детского труда, домогательств и травли на рабочем месте.

---

## Ключевые принципы подбора персонала

- Компания подбирает персонал исходя из действующего штатного расписания, организационной структуры, производственных целей и задач.
- Компания рассматривает всех квалифицированных кандидатов, подходящих под установленные к вакантной должности требования.
- Компания придерживается принципов своевременности, результативности и профессионализма при подборе и найме персонала.
- Кандидаты отбираются на основе их деловых качеств и квалификации, требуемой для работы на рассматриваемой должности, с учётом обязательств Компании по обеспечению занятости местных жителей и действующего законодательства. Компания подбирает и нанимает работников независимо от пола, расы, национальности, этнического, социального происхождения, вероисповедания или религиозных убеждений, наличия инвалидности, возраста, или любых других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами кандидатов.
- Компания применяет механизм рекомендаций при подборе персонала и поощряет своих работников, если рекомендованный ими кандидат принимается на работу в Компанию.
- Компания не принимает на работу кандидатов с целью получения прямой выгоды благодаря их связям с лицами из правительственных или неправительственных организаций.
- При прочих равных условиях в целях найма Компания отдаёт приоритет местным жителям в следующей последовательности:

– кандидатам, происходящим из непосредственно затронутых Проектом сообществ (местное население и местное самоуправление из Алатского, Каракульского, Жондорского районов Бухарской области);

– кандидатам из более широкой зоны влияния (городов и районов Бухарской области);

– кандидатам из других областей Узбекистана.

- Компания использует гибкие механизмы и разнообразные каналы при подборе персонала в зависимости от категории должности.
- В случае если успешные кандидаты обладают сопоставимым уровнем квалификации приоритет отдаётся кандидату из уязвимой группы (женщины, безработные, инвалиды, молодые специалисты).
- С учётом потребностей бизнеса Компания может привлекать высококвалифицированных работников из числа иностранных граждан.
- В Компанию с учётом условий труда, характера деятельности, как правило, принимаются на работу лица, достигшие восемнадцати лет.
- Компания сообщает об имеющихся вакансиях и карьерных возможностях в открытых источниках, однако при определённых обстоятельствах оставляет за собой право не публиковать вакансии. Эти обстоятельства могут включать запланированную преемственность, ротацию работников, реструктуризацию или иные организационные изменения.
- Компания предоставляет ответ на все заявки по трудоустройству в случае их отправки через корпоративный сайт.
- Компания обрабатывает и хранит персональные данные кандидатов согласно действующему законодательству Республики Узбекистан о персональных данных.

---

Ключевые подходы  
при подборе  
персонала

- Все кандидаты на работу в Компании проходят установленные для должности этапы отбора, включая тестирование навыков и компетенций и собеседование(я).
- Собеседования в Компании проводят очно или с использованием формата видеоконференции.
- Компания ожидает, что кандидат сообщит о наличии близких родственников среди работников Компании.
- Компания не допускает приём на работу близких родственников, если предполагается подчинение между ними или потенциальный конфликт интересов.

---

Оформление нового  
сотрудника на работу

- Компания оформляет на работу в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Узбекистан и с учётом требований локальных нормативных актов.
- Все новые работники проходят обязательное обучение в областях, способствующих достижению целей и задач Компании, включая вопросы безопасности, этики и соблюдения норм, политик и стандартов.
- Компания информирует новых работников о полагающихся им льготах, социальных выплатах и адаптационных мероприятиях.

М.М. Шакиров



Генеральный директор  
ООО «Gas Chemical Complex MTO Central Asia»

---