DAVLAT FUQAROLIK XIZMATINI ISLOH QILISHNING AYRIM MASALALARI

Alisher Nasirdinovich Juraev
Toshkent davlat yuridik universiteti
Ma'muriy va moliya huquqi
Kafedrasi o'qituvchisi
Telefon:
+9998909867973
ORCID: 0000-0002-1227-2279
E-mail: juraev.a505@inbox.ru

ANNOTATSIYA: Ushbu maqolada davlat xizmatida hozirgi kunda amalga oshirilayotgan islohatlar, davlat xizmatchisini rag'batlantirish tartib-taomillarida yuzaga kelayotgan muammolar va ushbu muammolarni hal qilishda qabul qilingan normativ-huquqiy hujjatlarning mazmun mohiyati, davlat fuqarolik xizmatchisiga nisbatan rag'batlantirish choralari qo'llash to'g'risidagi masalani hal etish chog'ida e'tiborga olinadigan birinchi masala eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlarini takomillashtirish yuzasidan tavsiyalar o'rganilgan.

Kalit so'zlari: Taraqqiyot, strategiya, davlat fuqarolik xizmati, rag'batlantirish, samaradorlik ko'rsatkichlari, bajarganlik, malaka oshirish, mukofotlash, milliy reyting, kadr, Life Long Learning, hodim, maqsad, baholash.

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ РЕФОРМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

Алишер Насирдинович Жураев
Преподаватель кафедры административного
и финансового права Ташкентского
государственного юридического университета
Телефон: +998(90)9867973
ORCID: 0000-0002-1227-2279
E-mail: juraev.a505@inbox.ru

АННОТАЦИЯ:В данной статье рассмотрены реформы, реализуемые в настоящее время на государственной службе, проблемы, возникающие в порядке продвижения по службе государственных служащих и содержании нормативных правовых документов, принятых для решения этих проблем, применения мер стимулирования к государственным служащим. Первым вопросом, который необходимо учитывать при решении вопроса о важнейших показателях эффективности, являются рекомендации исследования.

Ключевые слова: Развитие, стратегия, государственная гражданская служба, стимулы, показатели эффективности, результативность, обучение, вознаграждение, национальный рейтинг, персонал, непрерывное обучение, работник, цель, оценка.

SOME ISSUES IN THE REFORM OF THE STATE CIVIL SERVICE

Alisher Nasirdinovich Juraev
Teacher of the Department of
Administrative and Financial Law
Of Tashkent State University of Law
ORCID: 0000-0002-1227-2279
E-mail: juraev.a505@inbox.ru

ABSTRACT: This article examines the reforms currently being implemented in the civil service, the problems that arise in the promotion of civil servants and the content of regulatory legal documents adopted to solve these problems and the application of incentive measures to civil servants. The first issue to consider when selecting critical performance indicators is the study's recommendations.

Key words: Development, strategy, public civil service, incentives, performance indicators, effectiveness, training, remuneration, national rating, personnel, continuous training, employee, goal, assessment.

Ko‘pkina rivojlangan mamlakatlarda davlat xizmatiga alohida etibor berilganligi davlat xizmatiga axolining qiziqishlari oshib borayotganligidan dalolat bermoqda. Xususan mamlakatimizda ham davlat fuqarolik xizmatiga alohida e’tibor qaratilmoqda, yangi tahrirdagi O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasiga muvofiq O‘zbekiston Respublikasining fuqarolari davlat xizmatiga kirishda teng huquqqa egadirlar, davlat xizmatini o‘tash bilan bog‘liq cheklovlar qonun bilan belgilanadi deb belgilab qo‘yilgan[1]. Aynan ushbu norma orqali yurtimizda davlat xizmatining huquqiy asoslari chinakamiga belgilandi deyishimiz mumkin.

Shuni alohida takidlash joizki O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 28.01.2022 yildagi “2022 — 2026-yillarga mo‘ljallangan yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida”gi PF-60-son Farmonida ham davlat fuqarolik xizmatchilarining faoliyatini huquqiy tartibga solishda bir qator maqsad va yo‘nalishlar belgilab olindi. Jumladan, farmonning 1-ilovasi, 1-ustuvor yo‘nalishi “Inson qadrini yuksaltirish va erkin fuqarolik jamiyatini yanada rivojlantirish orqali xalqparvar davlat barpo etish” deb belgilangan bo‘lib, ustivor yo‘nalishning 10-maqsadi Davlat fuqarolik xizmati tizimini zamonaviy standartlar asosida tashkil etish etib belgilandi, unga ko‘ra:

Davlat xizmatida korrupsiya omillarini bartaraf etish, kadrlarni tanlov asosida ishga qabul qilish va ular faoliyati samaradorligini baholashning huquqiy asoslarini takomillashtirish, Davlat xizmatchilari va davlat organlari faoliyatini eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlari (KPI) asosida baholash tizimi bo‘yicha “Milliy reyting” tizimini joriy etish, Davlat xizmatchilarining kasbiy tayyorgarlik, moddiy va ijtimoiy ta’minot darajasini oshirish tizimini takomillashtirish, Mahalliy hokimlik organlari, vazirlik va idoralarga rahbarlik lavozimlari uchun munosib nomzodlarni tayyorlash maqsadida Milliy kadrlar zaxirasini shakllantirish, Davlat xizmatiga kirish, zaxirani shakllantirish, baholash va xizmatni o‘tash bilan bog‘liq jarayonlarni raqamlashtirishni nazarda tutuvchi “Raqamli davlat xizmati” loyihasini amalga oshirish, Davlat organlarida ish vaqti va mehnat me’yorlari bo‘yicha talablarni qayta ko‘rib chiqish vazifasi belgilandi[2]. Fikrimizcha mazkur maqsad orqali davlat fuqarolik xizmatchilarini rag‘batlantirishda samaradorlik ko‘rsatkichlarini aniq mezonlari ishlab chiqilishi uchun poydevor bo‘lib xizmat qiladi.

Rivojlangan mamlakatlarda Davlat fuqarolik xizmatchisiga nisbatan rag‘batlantirish choralari qo‘llash to‘g‘risidagi masalani hal etish chog‘ida e’tiborga olinadigan birinchi masala eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlarini bajarganlik va oshirib bajarganlik hisoblanadi. Mazkur mezonni aniqlashda zamonaviy davlat fuqarolik xizmatida KPI (Key Performance Indicators) nomi bilan ataladigan tushunchani tahlil qilish muhim ahamiyatga egadir.

---

[1] O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 01.05.2023-y., 03/23/837/0241-son

[2] O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni 28.01.2022 yildagi PF-60-son Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 29.01.2022-y., 06/22/60/0082-son

Ta’kidlash lozimki, davlat fuqarolik xizmatida samaradorlik ko‘rsatkichlari xorijiy olimlar R.Karlan, D.Norton, X.Rampersad, K.Nomden, A.Matei, G.Kameliya, Ya.Bulek, L.Mur, P.Aime, T.Berte, A.Grosmar, G.Bukert, J. Halligan, G.Klark, G.Koates va boshqalar tomonidan tahlil qilingan. Yevropa davlatlarida davlat fuqarolik xizmati islohotlarni amalga oshirish tajribasini o‘rgangan K.Nomden davlat fuqarolik xizmatida inson resurslarini boshqarish aniq qoidalar va standartlarga tayanishini ta’kidlab o‘tadi[3].

2022 — 2026-yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasini “Inson qadrini ulug‘lash va faol mahalla yili”da amalga oshirishga oid Davlat dasturining Davlat xizmatida korrupsiya omillarini bartaraf etish, kadrlarni tanlov asosida ishga qabul qilish va ular faoliyati samaradorligini xolisona baholashning huquqiy asoslarini takomillashtirish yo‘nalishida qilinadigan ishlar belgilab olingan bo‘lib ushbu ishlar quyidagilar hisoblanmoqda:

1. Davlat fuqarolik xizmati tizimiga kiruvchi davlat organlari va tashkilotlarida xodimlarni ishga qabul qilishda ochiq mustaqil tanlov orqali saralab olishning yagona qoidalarini ishlab chiqish.

2. Davlat xizmatiga kirish va uni o‘tash, kadrlar zaxirasini shakllantirish, xodimlarni baholash bilan bog‘liq jarayonlarni raqamlashtirishni nazarda tutuvchi “Raqamli davlat xizmati” loyihasini amalga oshirish.

3. Davlat xizmatida sohalar kesimida yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan korrupsiyaviy omillarni aniqlash va ularni bartaraf etish choralarini ko‘rish.

4. Davlat xizmatchilari va davlat organlari faoliyatini eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlari (KPI) asosida baholash bo‘yicha reyting tizimini joriy etish.

Davlat xizmatchilarining kasbiy tayyorgarlik, moddiy va ijtimoiy ta’minot darajasini oshirish maqsadida quyidagilarni amalga oshirish belgilanmoqda:

- barcha darajadagi rahbar kadrlar va xodimlarning “hayot davomida ta’lim olish” (Life Long Learning) tamoyili asosida butun faoliyati davomida o‘zlariga zarur bo‘lgan ko‘nikmalarini rivojlantirib borishga qaratilgan malaka oshirish tizimining yagona qoidalarini belgilash;

- davlat fuqarolik xizmatchisining uzluksiz malakasini oshirish va kasbiy rivojlanishi — davlat fuqarolik xizmatini o‘tashning muhim sharti etib belgilash;

- davlat fuqarolik xizmatchilarining ko‘nikmalarini oshirishda davlat buyurtmasini shakllantirish tizimini ishlab chiqish;

- davlat fuqarolik xizmatchilarini o‘qitish, qayta tayyorlash va malakasini oshirishning interfaol shakllari, shuningdek ularning yangi bilim va ko‘nikmalarni egallashi uchun barchaga ochiq bo‘lgan elektron o‘quv dasturlari hamda platformalarni ishlab chiqish;

- davlat fuqarolik xizmatchilarining malakasini oshirish bilan shug‘ullanuvchi davlat va nodavlat ta’lim muassasalarining reyestrini yuritish;

- vazirlik va idoralar huzuridagi malaka oshirish markazlarida davlat fuqarolik xizmatchilarini o‘qitish jarayonida umumiy ilmiy-uslubiy tizimni yo‘lga qo‘yish va monitoring qilish;

- davlat fuqarolik xizmatchilarining moddiy va ijtimoiy ta’minot darajasini oshirish.

Xulosa o‘rnida aytish kerakki yuqorida keltirilgan ustuvor yo‘nalishlar hamda maqsadlardan kelib chiqib davlat fuqarolik xizmatchisi faoliyatini baholash hamda rag‘batlantirish orqali aholi o‘rtasida davlat ximatiga bo‘lgan qiziqishni oshirish hamda xususiy sektor bilan raqobatlashish imkoniyatini kengaytirish mumkin bo‘ladi. Shu nuqtai nazardan, sohada muammolarni oldini olish maqsadida quyidagilarga amal qilish tavsiya etiladi.

[3] Чиканова Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе : теория и практика : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2005.

Birinchidan, davlat fuqarolik xizmatchilarining samaradorlik ko‘rsatkichlarini aniq cheklangan sonini ishlab chiqish lozim. Davlat fuqarolik xizmati lavozimlarining siyosiy, boshqaruv va yordamchi lavozim guruhlaridan kelib chiqib, ularning cheklangan aniq sonlarini belgilash zarur. Yordamchi lavozimlarining samaradorlik ko‘rsatkichlari beshtadan, boshqaruv lavozimlariniki o‘ntadan va siyosiy lavozimlarniki yigirmatadan oshmasligi kerak. Amaldagi qonunchilikka e’tibor qaratadigan bo‘lsak, Vazirlar Mahkamasining “Mahalliy ijroiya hokimiyati organlari rahbarlari o‘rinbosarlarining funksional vazifalari hamda faoliyatining eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlari kuchga kirgan namunaviy nizomlarni tasdiqlash haqida”gi qarori bilan kuchga kirgan Qoraqalpog‘iston Respublikasi Vazirlar Kengashi Raisining moliya-iqtisodiyot va kambag‘allikni qisqartirish masalalari bo‘yicha birinchi o‘rinbosari – Qoraqalpog‘iston Respublikasi Iqtisodiy taraqqiyot va kambag‘allikni qisqartirish vaziri, viloyatlar va Toshkent shahar hokimining moliya-iqtisodiyot va kambag‘allikni qisqartirish masalalari bo‘yicha birinchi o‘rinbosari — iqtisodiy taraqqiyot va kambag‘allikni qisqartirish bosh boshqarmalari boshliqlarining ish samaradorligini baholash ko‘rsatkichlari soni 36 tani tashkil etsa, Qoraqalpog‘iston Respublikasi Vazirlar Kengashi Raisi, viloyatlar va Toshkent shahar hokimlarining qurilish, kommunikatsiyalar, kommunal xo‘jalik, ekologiya va ko‘kalamzorlashtirish masalalari bo‘yicha o‘rinbosarlarining ish samaradorligini baholash ko‘rsatkichlari 54 tani tashkil etadi. Ko‘rinib turibdiki, davlat fuqarolik xizmatchilarini samaradorlik ko‘rsatkichlarini soni juda katta. Bugungi kunda mazkur mezonlar asosida davlat fuqarolik xizmatchilari faoliyati baholanib kelinmoqda. Xususan, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan 2022-yil II chorak yakunlari bo‘yicha 14 ta mahalliy hokimliklarning 112 nafar rahbar o‘rinbosarlari faoliyati 302 ta mezonlar asosida baholanib, shundan 108 nafari (96,4 foiz) “a’lo”, 3 nafari (2,6 foiz) “yaxshi”, 1 nafari “qoniqarli” (0,8 foiz) deb baholangan.

Ikkinchidan, davlat fuqarolik xizmatchilarining samaradorlik ko‘rsatkichlarini soha yo‘nalishiga qarab belgilash lozim. Ya’ni, barcha davlat fuqarolik xizmatchilariga yagona samaradorlik ko‘rsatkichlarini ishlab chiqish maqsadga muvofiq emas. O‘zbekiston Respublikasi “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi Qonunining 36-moddasiga ko‘ra, davlat fuqarolik xizmatchisini rag‘batlantirish hamda xolisona va adolatli mezonlar asosida xizmatda lavozim bo‘yicha ko‘tarilishini ta’minlash uchun uning faoliyati samaradorligini eng muhim ko‘rsatkichlar asosida baholash tizimi joriy etiladi[4]. Davlat fuqarolik xizmatchilari faoliyatining samaradorligini eng muhim ko‘rsatkichlar asosida baholash uslubiyati maxsus vakolatli davlat organi tomonidan belgilanadi. Davlat organi davlat fuqarolik xizmatchilari faoliyatining samaradorligini baholash uslubiyatiga muvofiq, faoliyatining o‘ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda o‘z ichki tartibini belgilaydi. Demak, amaldagi qonunchilikda ham tegishli soha bo‘yicha davlat organi o‘ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda, o‘z ichki tartibi bilan belgilanishi nazarda tutilgan. Lekin, bugungi kunda soha bo‘yicha davlat organlari mazkur ko‘rinishdagi tartiblarni ishlab chiqmagan. Bu esa, mazkur masala bo‘yicha oldimizda ko‘plab muammolar kutib turganligini anglatadi.

Uchinchidan, davlat fuqarolik xizmatchilarining samaradorlik ko‘rsatkichlarini huquqiy tartibga soluvchi hujjatlar o‘rtasidagi aniq chegaralarni belgilash lozim. Bugungi kunda Davlat fuqarolik xizmatchilari faoliyatining samaradorligini baholash uslubiyati amalda bo‘lib, uni joriy etish bosqichlari, tashkillashtirish, eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlarining maqsadli yo‘nalishlarini ishlab chiqish va tasdiqlash, amaldagi eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlarini hisoblash, davlat fuqarolik xizmatchisi faoliyatini baholash mexanizmi va faoliyat samaradorligini

[4] O‘zbekiston Respublikasining Qonuni, 08.08.2022 yildagi O‘RQ-788-son Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 09.08.2022-y., 03/22/788/0723-son

baholashning boshqa metodlari belgilanmoqda Lekin, mazkur uslubiyatda tartibga solingan ayrim masalalarni qonun doirasida belgilash muhim o‘rin tutadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Жураев, А. (2022). Правовая основа применения мер поощрения на государственной службе. *Общество и инновации*, *3*(8/S), 326–335. https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol3-iss8/S-pp326-335
2. Alisher Nasirdinovich Juraev. (2022). NATIONAL AND FOREIGN EXPERIENCE OF STIMULATING CIVIL SERVANTS. *World Bulletin of Management and Law*, *14*, 84-87. Retrieved from https://www.scholarexpress.net/index.php/wbml/article/view/1390
3. Чиканова Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе : теория и практика : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2005.
4. Жураев, А. . . (2022). ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТИДА РАҒБАТЛАНТИРИШНИНГ ҲУҚУҚИЙ ТАҲЛИЛИ. *Theoretical Aspects in the Formation of Pedagogical Sciences*, *1*(7), 220–226. извлечено от http://www.econferences.ru/index.php/tafps/article/view/2824
5. Агапов А. Б. Административное право. В 2 т. Т. 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры. 10-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2016.
6. Juraev, A. (2022). THE CONCEPT OF ENCOURAGING CIVIL SERVANTS: THEORETICAL AND LEGAL ANALYSIS. *Eurasian Journal of Academic Research*, *2*(13), 669–676. извлечено от https://www.in-academy.uz/index.php/ejar/article/view/7491
7. Поляков А. В. Общая теория права : курс лекций. СПб. : Юридический центр «Пресс», 2001.
8. Гущина Н. А. Поощрительные нормы российского права : теория и законодательная практика. СПб. : Юридический центр «Пресс», 2003.
9. Alisher Nasirdinovich Juraev. (2022). Specific Characteristics of Types of Incentives in the State Civil Service. *Eurasian Journal of Humanities and Social Sciences*, *10*, 4–8. Retrieved from https://geniusjournals.org/index.php/ejhss/article/view/1869
11. Жураев, А. . (2022). Понятие поощрение на государственной службе и её особенности. *Общество и инновации*, *3*(6/S), 105–112. https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol3-iss6/S-pp105-112

WORDLY KNOWLEDGE