

INTIZOMIY JAZO OLGAN ISHCHI-XODIMNI RAG‘BATLANTIRISH

Ramazonov Temurbek Farxod o‘g‘li

Toshkent davlat yuridik universiteti

Mehnat huquqi mutaxassisligi magistranti

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada davlat muassasalarida ishlab, intizomiy jazo olgan ishchi-xodimning rag‘batlantirish olish yoki olmasligiga huquqiy baho berilib, qisqacha tahlil qilingan.

Kalit so‘zlar: Rag‘batlantirish, mehnat qonunchiligi, “Davlat mukofotlari to‘g‘risida”gi Qonuni, davlat xizmatchilari.

Davlat xizmatini tashkil etishda, uning rivojlanishi hamda faoliyatida barqarorlikni ta’minlash maqsadida davlat xizmatida o‘rnak bo‘layotgan xodimlarni rag‘batlantirish maqbul yo‘llardan biri sanaladi. Boisi, rag‘batlantirish intizomning, mehnat sifatining yaxshilanishiga yordam beradi, xizmatchilarning tashabbuskorlik va javobgarlik ruhida tarbiyalaydi.

Rag‘batlantirish hamma vaqt ma’lum bir huquqiy asosga tayanadi. U - o‘z vaqtida, obyektiv va ma’lum bir ahamiyatli bo‘lishi kerak. Rag‘batlantirish shunday qo‘llanilishi lozimki, u boshqaruv ishining yuqori natijalariga erishishning stimuliga aylanishi lozim. Bu ma’noda rag‘batlantirish muvozanatga solishning turi (shakli) hisoblanadi. Shunga ko‘ra, quyida davlat xizmatchilarning rag‘batlantirish tartibining huquqiy asoslarini hamda ushbu sohada yetakchi xorij davlatlarining tajribasini tahlil qilgan holda ko‘rib chiqamiz.

O‘zbekiston Respublikasi Kostitutsiyasining 37-moddasiga asosan, har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko‘rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalanih huquqiga egadir.

Mehnat qonunchilikka asosan, ishdagi yutuqlar uchun xodimga nisbatan rag‘batlantirish choralari qo‘llanilishi mumkin. Rag‘batlantirish turlari, ularni qo‘llanish tartibi, afzallik va imtiyozlar berish jamoa shartnomalari, ichki mehnat tartibi qoidalari va boshqa lokal hujjatlarda, jamoa kelishuvlarida, intizom to‘g‘risidagi ustav va nizomlarda belgilab qo‘yiladi.

Qolaversa, xodimlar mehnat sohasida davlat va jamiyat oldidagi alohida xizmatlari uchun davlat mukofotlariga taqdim etilishi mumkin. Ish haqi, mukofotlar, qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar va mehnat haqi tizimida nazarda tutilgan boshqa to‘lovlar rag‘batlantirish turlariga kirmaydi. Intizomiy jazo amal qilib turgan muddat mobaynida xodimga nisbatan rag‘batlantirish choralari qo‘llanilmaydi.

Qayd etish joizki, davlat xizmati faoliyati bitta normativ-huquqiy hujjat bilan tartibga solinmaydi. Har bir davlat organi qabul qilingan alohida normativ hujjat bilan o‘z xizmat faoliyatini amalga oshiradi. Demak, davlat xizmatchilarini rag‘batlantirish ham, tegishli davlat organining xizmat faoliyatini tartibga soluvchi maxsus normativ-huquqiy hujjatida ko‘rsatilgan normalar asosida amalga oshiriladi.

Masalan, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2013-yil 12-sentyabrdagi PQ-2036-sonli qarori bilan tasdiqlangan O‘zbekiston Respublikasi prokuraturasi organlari va muassasalarida xizmatni o‘tash to‘g‘risidagi nizomga ko‘ra, prokuratura organlari xodimlari xizmatdagi tashabbuskorliklari va tezkorligi, xizmat vazifalarini vijdonan va namunali bajarganliklari uchun rag‘batlantiriladilar.

O‘zbekiston Respublikasi “Davlat mukofotlari to‘g‘risida”gi Qonuniga ko‘ra, davlat mukofotlari bilan taqdirlangan shaxslar imtiyozlardan foydalanadi, pul to‘lovlari yoki esdalik sovg‘alari olishi belgilangan.

Amaliyotda ko‘rishimiz mumkinki, davlat xizmatchilariga intizomiy jazo choralaridan biri qo‘llanilgan hollarda, ularga mukofotlar, qo‘shimcha to‘lovlar va mehnat haqi tizimida nazarda tutilgan boshqa to‘lovlar berilmasligi mumkin.

Biroq, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 180-moddasi 3-qismiga asosan, ish haqi, mukofotlar, qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar va mehnat haqi tizimida nazarda tutilgan boshqa to‘lovlar rag‘batlantirish turlariga kirmasligi

qayd etilgan. Shunga binoan, mukofot puli davlat organida o‘rnatilgan mehnat haqi tizimi bo‘yicha to‘lansa, bu to‘lov intizomiy jazo choralari qo‘llanilgan xodimlarga to‘lanishi mumkin bo‘ladi. Demak, mukofot puli rag‘batlantirish turiga kirish-kirmasligi har bir aniq holatda davlat tashkilotlarida xodimlarning vakillik organi bilan kelishilgan tarzda o‘rnatilgan mehnatga haq to‘lash tizimidan kelib chiqadi.

Qolaversa, davlat maxsus xizmati organlarining xizmat faoliyatiga oid normativ hujjatlarida aynan shu kabi mehnat haqi tizimida nazarda tutilgan to‘lovlar rag‘batlantirish turiga kirmasligi ko‘rsatilgan. Misol tariqasida, O‘zbekiston Respublikasi prokuraturasi organlari va muassasalarida xizmatni o‘tash to‘g‘risidagi nizomga ko‘ra, ish haqi, mukofotlar, qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar va mehnat haqi tizimida nazarda tutilgan boshqa to‘lovlar rag‘batlantirish turlariga kirmasligi belgilangan. Qo‘shimch ravishda, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 29-noyabrdagi PQ-3413-son qarori bilan tasdiqlangan Ichki ishlar organlarining intizom ustaviga ko‘ra, oylik ish haqi, mukofotlar, qo‘shimcha to‘lovlar, ustama haqlari va xodimlarning pul ta‘minotida nazarda tutilgan boshqa to‘lovlar rag‘batlantirishga kirmasligi belgilangan.

Davlat xizmatchilariga rag‘batlantirish tayinlanayotganda xizmatchining ish natijasi doim ham aniq baholanavermaydi. Ushbu holatda, bugungi kunda qo‘llanib kelinayotgan davlat xizmatchilarining baholashning zamonaviy usullaridan biri KPI tizimi natijalaridan kelib chiqib, rag‘batlantirish qo‘llanilishi maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz.

Xulosa o‘rnida takidlash lozimki, davlat xizmatchilariga beriladigan rag‘batlantirish turi sifatida qayd etilmagan pul ko‘rinishidagi mablag‘larni mehnat haqi tizimi sifatida davlat fuqarolik xizmati organlari jamoat shartnomalarida hamda davlat maxsus xizmati organlari faoliyatini tartibga soluvchi normativ hujjatlarda aks ettirish umumiy mehnat qonunchiligi talablariga muvofiq bo‘lishiga olib keladi, qolaversa yuqorida ko‘rsatib o‘tilgan muammolar oldi olinadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI: (REFERENCES)

1. O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. T. «Adolat» 2017 y.
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2013-yil 12-sentyabrdagi PQ-2036-sonli qarori
3. O‘zbekiston Respublikasi “Davlat mukofotlari to‘g‘risida”gi Qonuni
4. www.lex.uz

