

НОДАВЛАТ НОТИЖОРАТ ТАШКИЛОТЛАРИДА КАДРЛАР ИШИНИ ЮРИТИШ ҚОНУНЧИЛИГИ ВА БОШҚАРИШНИ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ

Хасанов Жаҳонгир Ботир ўғли

Олий Мажлис ҳузуридаги жамоат фонди бош ҳисобчиси

E-mail: 903202221@mail.ru

АННОТАЦИЯ

Ушбу мақолада нодавлат нотижорат ташкилотларида кадрлар ишини юритиш ва бошқаришни ўзига хос хусусиятлари таҳлил қилинган ва тавсиялар берилган.

Таянч сўзлар: Нодавлат нотижорат ташкилотлар, кадр ишини юритиш, бошқариш, меҳнат қонунчилиги.

Keywords: Non-governmental non-profit organizations, human resource (HR) management, labor legislation.

Ключевые слова: Негосударственные некоммерческие организации, кадровое делопроизводство, менеджмент, трудовое законодательство.

Ўзбекистон Республикаси Президенти 2022 йил 28 октябрда “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини тасдиқлаш тўғрисида”ги Қонунни имзолади ва янги таҳрирдаги Меҳнат кодекси 2023 йил 30 апрелдан кучга кирди.

Нодавлат нотижорат ташкилотларининг (ННТ) тижорат ташкилотларидан фарқи бўлсада ходим билан меҳнат муносабатларига киришганда меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига, яъни амалга кирган Меҳнат кодекси ва бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларнинг қоидаларига тўлиқ риоя этишлари лозим.

Умумий олганда кадрларга оид иш юритиш деганда иш берувчи ва ходим ўртасидаги меҳнатга оид муносабатларни тўғри расмийлаштириш, кадрларга тегишли ҳужжатлар билан ишлашни ташкил этишни таъминлайдиган фаолиятни тушуниш мумкин. Шу билан бирга, кадрлар бўйича иш юритишга қуйидаги вазифаларни киритиш мумкин: ходимларни бошқариш, ходимларни ва уларнинг иш вақтини ҳисобга олиш, ходимлар билан ҳисоб-китоб қилиш билан боғлиқ ҳужжатларни ишлаб чиқиш ва юритиш, ҳужжатларни сақлаш, улардан фойдаланиш ва ҳужжатларни архивга топшириш.

Айрим ҳолларда бўш иш ўринларга номзодларни қидириш, уларни танлаш билан боғлиқ ҳужжатларни юритиш (бунда номзодларнинг резюмеларини қабул қилиш, улар билан суҳбат ўтказиш, тест синовларидан ўтказиш ва янги ишга

қабул қилинган ходимларнинг бажарган ишлари тўғрисидаги ҳисоботларни шакллантириш ва ҳ.к.), ходимлар малакасини ошириш ишини юритиш ва бошқа вазифаларни киритиш ҳам мумкин.

Кадрлар бўйича ишнинг асосий мақсади кадрлар бўйича ҳужжатлар билан ишлашнинг самарали тизимини йўлга қўйиш ва уни бошқариш ҳисобланади.

Қонун ҳужжатларида тиждат ташкилотларига ҳамда нотижорат ташкилотларига алоҳида тартиблар белгиланмаган бўлсада, ННТ ўз фаолиятдан ва молиявий манбаларидан келиб чиқиб меҳнат муносабатларини амалга оширади ва кадрларни ҳисобга олиш, ҳужжатларни расмийлаштиришда қуйидаги қийинчиликлар ва ўзига хосликларни пайдо қилади:

- нотижорат ташкилот бўлганлиги сабабли доимий молиявий манбалари аниқ бўлмаслиги натижасида ойлик иш ҳақи мунтазам равишда тўлай олмаслиги. Айрим ННТлар штат бирликларини тўлиқ шакллантириб, ойлик иш ҳақи билан доимий таъминлашни авзал кўрмайди.

- ННТлар фаолиятини юритишда зарур бўлган харажатларни кўп ҳолларда бир нечта манбалардан қоплайди. Бунинг натижасида ходимларнинг ойлик маошлари қисмларга бўлиниб шаклланиш амалиёти мавжуд бўлиб, ташкилотлар ҳар бир манбадан тўловларни амалга оширишда иш вақтини алоҳида ҳисобини олиб боришга мажбур.

- миллий ва халқаро грантларни жалб этиш орқали ННТлар молиявий манбага эга бўлишлари мумкин. Бироқ, аксарият ННТлар “грантдан-грантгача” принципига асосланган ҳолда ишлашга ўрганиб қолган. Маълум бир лойиҳани амалга ошириш учун грант олган даврида (одатда грантлар бир йилгача бўлган муддатга берилади) ННТлар ходимларни меҳнат шартномасидан кўра фуқаролик тусдаги шартнома ёки ўриндошлик асосида жалб этишдан фойдаланади.

- баъзи бир ННТлар фаолиятини фақат грант маблағлари эвазига юритиши натижасида ташкилот раҳбари томонидан ходимлар бир лойиҳадан бошқа лойиҳага ўтказилиши ҳамда бир ходим бир вақтнинг ўзида бир нечта лавозим вазифаларини бажариши амалиёти мавжуд. Бу эса ходимларни самарали бошқаришга ва лойиҳаларнинг мақсад ва вазифаларига эришишга ҳам ўз таъсирини ўтказди.

- иш берувчи томонидан ходимни ходим учун белгиланган иш вақти давомийлигидан ташқари ишга жалб этиш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланиб, иш вақтидан ташқари иш учун компенсация ва ҳақ тўланиши лозим.¹

¹Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, 189-моддаси (Қонунчилик маълумотлари миллий базаси,

Бироқ, ташкилотларда молиявий ресурслар танқислиги пайдо бўлган ҳолларда ННТ раҳбарлари иш берувчи сифатида ўз қонуний мажбуриятларини бажара олмайдиган вазиятлар ҳам учрайди. Айниқса грант ҳисобига фаолият юритадиган ННТларда лойиҳанинг бюджетидан бундай харажатлар кўзда тутилмаган бўлса, иш вақтидан ташқари иш учун компенсация ва қўшимча ҳақ тўлашга имкони бўлмайди.

- фуқаролар ва уларнинг гуруҳлари томонидан юридик шахсларнинг (ННТларнинг) манфаатларини кўзлаб ихтиёрий фаолиятни амалга ошириш волонтерлик деб аталади.¹ ННТда одатий ҳолатларда ҳақ тўланмайдиган, ихтиёрийлик асосида бажариладиган ишлар бўлиши мумкин. Бу каби ишлар штатдаги ходимларга хос бўлган муайян вазифалар ва жавобгарлик доирасида ҳам белгиланиши мумкин.

- баъзи бир ННТларнинг ташкилий-ҳуқуқий шаклларида қонунчиликка асосан ходимларга тўловлар тўлаш бўйича чекловлар мавжуд. Аксарият ННТларда йиллик харажатлар сметаси, штат жадваллари юқори раҳбар орган билан келишилади ёки улар орқали тасдиқлаб берилади. Уларни тасдиқлашда эса йиллик даромадларига ҳам мувофиқ бўлиши ҳамда ННТнинг барча харажатлари суммасининг муайян фоизидан ошмаслиги керак.

Мисол учун, Ўзбекистон Республикасининг “Жамоат фондлари тўғрисида”ги қонунининг 24-моддасига кўра ҳар йилги маъмурий харажатларнинг жами суммаси, шунингдек фонднинг васийлик кенгаши ҳамда тафтиш комиссияси аъзоларига ҳақ тўлаш ҳамда уларнинг ўз вазифаларини бажариш билан боғлиқ харажатларини компенсация қилиш фонд барча харажатлари суммасининг йигирма фоизидан ошмаслиги керак. Мазкур чеклов ҳомийлик дастурларини амалга оширишда иштирок этадиган шахсларнинг меҳнатига ҳақ тўлашга нисбатан қўлланилмайди.

Қайд этилган қийинчиликлар ва ННТларнинг ўзига хос хусусиятлар айрим ҳолларида иш берувчи ва ходим ўртасидаги меҳнат муносабатлари ҳамда меҳнат қонунчилигида белгиланган талабларни бузилишига сабабчи бўлади. Булардан ташқари, ННТларнинг раҳбарлари меҳнат муносабатлари бўйича ўтказиладиган қўшимча ревизиялар ортириб олиши ҳам эҳтимолдан холи эмас. Ревизиялар натижасида аниқланган ҳолатлар бўйича норозиликлар вужудга келса иш суд органларига оширилиши ва суд кўпроқ иш берувчига эмас, ходимларга ён босиши аёндр.

29.10.2022 й., 02/22/798/0972-сон; 12.04.2023 й., 03/23/829/0208-сон)

¹ Ўзбекистон Республикасининг “Волонтерлик фаолияти тўғрисида”ги қонуни, 3-моддаси (Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 03.12.2019 й., 03/19/585/4096-сон; Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 21.04.2021 й., 03/21/683/0375-сон)

ННТларнинг бошқарув аппарати масъулларига бу борада ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан ёхуд унинг рухсати билан ходимни ҳақиқатда ишга қўйиш, ишга қабул қилиш лозим даражада расмийлаштирилганлигидан ёки расмийлаштирилмаганлигидан қатъи назар, меҳнат шартномасини иш бошланган кундан эътиборан тузиш деб ҳисобланишига алоҳида эътибор қаратишларини тавсия этамиз.¹

Шу муносабат билан, нафақат ННТларда балки барча ташкилотларда кадрлар ишини юритиш зарурлигининг асосий сабабларини қуйидагилар деб ҳисоблаймиз:

1. Ушбу талаб Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги талабларида белгиланган;

2. Кадрлар бўйича ҳужжатларни тўғри юритиш натижасида меҳнат муносабатларида аянчли хатоларга йўл қўймаслик, ревизиялар жараёнида аниқланадиган камчилақлар учун жарималардан холис бўлиш ҳамда низолар пайдо бўлган ҳолда суд жараёнларидаги харажатлардан сақланиб қолиш имкониятларини яратиш мумкин.

3. Кадрларга оид ҳужжатлар нафақат инспекция жараёнларида керак бўлади, балки ходим ва иш берувчи ўртасидаги меҳнат муносабатлари тартибга солишга, зарур шартларни келишиб олишга асос бўлади. Бунинг натижасида меҳнат муносабатларидаги томонлар нималарни билиши ва нимани қандай амалга ошириши кераклигини яхши тушуниб олишадилар.

ННТларда меҳнат қонунчилигига асосан ички низом талаблари ишлаган ҳолда, иш берувчи ходимга қачон ишга келиши, тушлик вақтининг бошланиш вақти ёки тугаш вақти каби саволлар умуман туғилмайди. Сабаби, бу каби масаллар билан ишга кириш даврида ходимлар меҳнат шартномасида ҳамда ички низомларда, буйруқларда танишиб чиқиб ўзларининг хоҳиш ва розиликлари билан шу шартларга имзо қўйган бўладилар. Икки томонлама имзоланган шартноманинг шартларини бажаришга томонлар мажбур ҳисобланади.

Шунингдек, меҳнат қонунчилигига амал қилган ҳолда кадр ишларини юритадиган ННТ раҳбарлари, режадан ташқари меҳнат инспекциялар ёки ходимлар билан ноқонуний низоларга дуч келиш эҳтимоллари жуда пасайади.

Булардан ташқари, амалдаги қонунчиликка мувофиқ ННТлар ўз фаолиятини юритиш учун ходимлар билан келишувлар тузишда ҳуқуқий асосга эга бўлган икки хил шаклларда шартномалар имзолаш орқали тегишли иш, хизмат ва вазифаларини бажартирадилар. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат

¹ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, 128-моддаси (Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 29.10.2022 й., 02/22/798/0972-сон; 12.04.2023 й., 03/23/829/0208-сон)

кодексига асосан меҳнат шартномаси ёки Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик кодексига мувофиқ ҳақ эвазига хизматлар кўрсатиш шартномаси тузишлари мумкин.

	Меҳнат шартномаси	Ҳақ эвазига хизматлар кўрсатиш шартномаси
Ҳуқуқий асоси	Меҳнат кодекси	Фуқаролик кодекси
Таъриф-таъсифи	Иш берувчи ва ходим ўртасида муайян лавозим бўйича ички меҳнат тартибига бўйсунуш ва меҳнат қонунчилиги асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишув	Ижрочи ва буюртмачининг ўртасида муайян хизматларни кўрсатиш ва унга ҳақ тўлаш мажбуриятини олиш ҳақидаги келишув
Бажариладиган ишлар хили	Доимий тарзда аниқ лавозимнинг муаян ишини, ўрнатилган тартибда функцияларини бажариш	Иш ва хизматларнинг муайян ҳажмини бир марталик бажариш
Юридик тартибга солинадиган объект	Лавозим функционал вазифасига кўра меҳнат жараёни	Буюртмачи томонидан бериладиган иш ва хизматни бажариш натижаси
Бажариш ва ижро муддатлари	Муайян ишни бажариш даврига, муайян бўлмаган муддатга, 5 йилдан кўп бўлмаган муддатга	Келишувда (шартнома) кўрсатилган муддатга
Бекор қилиш тартиби	Меҳнатга оид муносабатларни тугатиш шартлари Меҳнат Кодексининг 155-174-моддаларида белгиланган	Агар-да буюртмачи ижрочи томонидан ҳақиқатда қилинган харажатларни тўлаб берса, ёки ижрочи агар-да буюртмачига зарарларни қоплаб берса томонлар шартномадан бош тортишга ҳақли.
Ижтимоий ёрдам, нафақалар олиш имконияти	Меҳнат қонунчилигига асосан ҳақ тўланадиган таътил, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, болани парваришлаш нафақалари ва боқа ёрдамлар	Мавжуд эмас
Келишувга илова ҳужжатлари	Ишга абул қилиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқ	Мавжуд эмас
Тўловларни тўлаш учун асос	Ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ, меҳнат шартномаси, иш вақтини ҳисобга олиш табели	Бажарилган ишлар бўйича тузилган далолатнома
Иш стажини ҳисоби	Меҳнат дафтарчасига иш тўғрисида маълумотлар киритилади, меҳнат стажи сифатида ҳисобланади	Меҳнат дафтарчасига киритилмайди, лекин меҳнат стажи сифатида ҳисобга олинади
Ички меҳнат тартибига риоя этиш	Ходим ички меҳнат қоидаларига бўйсунуши шарт	Шартномада келишилмаган бўлса, ходим ички меҳнат қоидаларига бўйсунушга мажбур эмас

1-жадвал. Меҳнат ва фуқаролик қонунчилиги ҳужжатларига асосан имзоланадиган шартномалар фарқи. (Муаллиф ишланмаси)

Юқоридаги жадвдан кўриниб турибтики, меҳнат муносабатлари томонларига ноқулай ва кенгроқ чекловларга эга меҳнат қонунчилиги ҳужжатларига қараганда фуқаролик қонунчилиги ҳужжатларида ННТлар учун ходимларни ишлатишда кўпроқ эркинликлар берилган. ННТлар учун ҳақ эвазига хизматлар кўрсатиш шартномаси тузиш меҳнат шартномаси тузишдан кўра анча қулайроқ ва кенг мослашувчан форматга эга.

Амалиётда ҳам маълум, ННТлар фаолиятини амалга ошириш учун доимий молиявий манбалари мавжуд бўлмаганлиги сабабли меҳнат шартномасидан кўра ҳақ эвазига хизматлар кўрсатиш шартномаси тузишни афзал кўради. Бунинг сабаби эса, иш берувчи ташкилот ҳисоб рақамларида маблағлар бор йўқлигидан қатъи назар иш ҳақи харажатларини айрим ҳолларда ижтимоий нафақаларни мунтазам тўлаб боришлари шарт ҳисобланади.

Шундай бўлсада, узоқ муддат давомида ходимлар билан фуқаролик тусдаги шартнома асосида ходимларни ишлатиш ҳолатини ревизия давомида меҳнат муносабатларини яшириш деб баҳо берилиши мумкин. Бунинг оқибатида эса иш берувчига нисбатан жарима ҳамда меҳнат қонунчилигида кўрстаилган кафолатларни ходимга компенсацияланиши талаб этишлари мумкин.

Бундай ҳолатларни олдини олиш учун иш берувчилар узоқ муддатли меҳнат муносабатлари киришганида меҳнат қонунчилигида имкониятлар яратилган. Мисол учун маълум бир давр давомида грант ёки бошқа молиявий кўмаклар оладиган ННТлар ходимларига ижтимоий кафолатларни беришни хоҳласа Меҳнат окдесига мувофиқ муддатли меҳнат шартномаси тузишлари мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 112-моддасига мувофиқ муддатли меҳнат шартномалари:

меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга, меҳнат шартномасига мувофиқ иш жойи ўзида сақланиб қоладиган, йўқ бўлган ходимнинг мажбуриятларини бажариш вақти учун;

вақтинчалик (икки ойгача) ишларни бажариш вақти учун;

табиий шароитлар туфайли иш фақат муайян давр (мавсум) ичида амалга оширилиши мумкин бўлганда мавсумий ишларни бажариш учун;

иш берувчининг одатдаги фаолияти доирасидан ташқарига чиқадиган ишларни (реконструкция қилиш, монтаж қилиш, ишга тушириш-созлаш ишлари ва бошқа ишлар), шунингдек ишлаб чиқаришни ёки ишлар (махсулот, хизматлар) ҳажмини олдиндан маълум бўлган вақтинчалик (бир йилгача) кенгайтириш билан боғлиқ ишларни бажариш учун;

таъсис ҳужжатларига биноан олдиндан белгиланган муддатга ташкил этилган ташкилотларга ишга қираётган шахслар билан;

ишнинг тамомланиши аниқ сана билан белгиланиши мумкин бўлмаган ҳолларда муддатли хусусиятга эга бўлган, олдиндан белгиланган ишларни бажариш учун қабул қилинадиган шахслар билан;

ишлаб чиқаришда ўқитиш шартномаси билан бевосита боғлиқ бўлган ишларни бажариш, ҳақ тўланадиган ишлаб чиқариш амалиётини ёки стажировкани ўташ учун;

меҳнат органлари томонидан вақтинчалик хусусиятга эга бўлган ишларга ёки ҳақ тўланадиган жамоат ишларига юборилган шахслар билан;

муқобил хизматни ўташ учун юборилган фуқаролар билан;

Ўзбекистон Республикасига унинг ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун қонуний равишда кириб келган чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар билан тузилади.

ННТ раҳбарлари ўз фаолиятларидан келиб чиқиб ушбу белгилан ҳолатларнинг бир нечасига мувофиқ муддатли меҳнат шартномалари имзолашлари мумкин.

Аксарият ННТларнинг лойиҳа ёки дастурларни амалга ошириш давомийлиги бир йилдан кам муддатда бўлганлиги сабабли, уларни молиялаштирувчи институтлар ҳам шу муддатга маблағ ажратади. Шу сабабли лойиҳа ва дастурларни амалга ошириш учун ННТлар ходимлар билан муддатли меҳнат шартномаси ёки ҳақ евазига хизмат кўрсатиш шартномаси имзолайдилар.

Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишламоқчи бўлган ходимлар билан иш берувчилар муддатли меҳнат шартномаларини белгиланган тартибда тузишлари мумкин. Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек хорижий фуқаролар ва фуқаролиги бўлмаган шахслар мулкчиликнинг барча шаклларидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда (шу жумладан ННТлар) меҳнат шартномасига мувофиқ ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлашларига қонунчиликда ҳуқуқий имкониятлар яратилган.¹

ННТлар томонидан амалга ошириладиган лойиҳа ва дастурлар бир неча манбалардан молиялаштирилган ҳолларда айна ишлаб турган ходимлар ушбу лойиҳаларда ўхшаш вазифаларни бажарадилар. Бундай ҳолатларда муддатли меҳнат шартномаси имзоланган бўлса унга бошқа лойиҳаларни вазифаларини бажариш учун қўшимча келишув расмийлаштирилиши керак. Бунда молиялаштириш манбаи ва меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори ҳам кўрсатилиши керак.

Бу ҳолатла асосий муддатли меҳнат шартномаси биринчи даражали қилиб олинади, агар иккинчи тузиладиган шартнома (қўшимча келишув) давомийлиги

¹ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарори, 18.10.2012 йилдаги 297-сон

асосий шартнома давомийлигидан узоқроқ бўлса, иккинчи шартнома асосий шартнома даврига мос равишда имзоланади. Сабаби муддатли меҳнат

шартномасининг муддатини узайтириш мумкин эмас (узайтирилса у муддатсиз шартнома ҳисобланади). Шартнома амал қилиш муддати тугаганидан ёки бекор қилинганидан сўнг молиялаштиришнинг иккинчи манбаидан қолиб кетган вазифаларни бажариш учун қўшимча муддатга алоҳида муддатли меҳнат шартномаси имзолаш мумкин бўлади. Ундан кейинги меҳнат муносабатлари ҳам худди шундай тарзда расмийлаштирилиб бориш тавсия этилади.

Хулоса қилиб айтиш мумкинки, ННТларнинг ижтимоий муаммоларни ҳал этиш, ижтимоий соҳаларни ривожлантиришда муҳим ўрни бўлганлиги сабабли кадрлар масаласига алоҳида эътибор қаратилиши керак. Зеро бу орақали жамиятда амалга оширилаётган ислоҳотлар, ижтимоий масалаларни ҳал этилиши ва энг асосийси халқнинг фаровон ҳаёт кечиришига замин яратиш мумкин.

Шу муносабат билан ННТларда кадрлар бўйича иш юритиш тизимини самарали ташкил этиш зарур ҳисоблаймиз. Давлат томонидан ҳам бу масалада имкониятларни кенгайтирилиши ва ННТларни қўллаб-қувватланиши давлат сиёсатини олиб боришда муҳим вазифалардан бири бўлиб сақланиб қолиши керак.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати: (REFERENCES)

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 29.10.2022 й., 02/22/798/0972-сон; 12.04.2023 й., 03/23/829/0208-сон).
 2. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик кодекси (биринси ва иккинчи қисмлари).
 3. Ўзбекистон Республикасининг “Нодавлат нотижорат ташкилотлари тўғрисида”ги Қонуни.
 4. Ўзбекистон Республикасининг “Ижтимоий шериклик тўғрисида”ги Қонуни.
 5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 4 мартдаги ПФ-6181-сон Фармони.
- Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарори, 18.10.2012 йилдаги 297-сон