



AKTUAR MOLIYA VA BUXGALTERIYA HISOBI ILMIY JURNALI

Vol. 4 Issue 03 | pp. 384-389 | ISSN: 2181-1865

Available online <https://finance.tsue.uz/index.php/afa>

DAVLAT FUQAROLIK XIZMATCHILARIGA MALAKA DARAJALARINI BERISH: QONUNCHILIK ASOSLARI VA XORIJIY AMALIYOT



Zafar JUMAYEV

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi

Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi Buxoro viloyat filiali rahbari

Annotatsiya: Maqolada O'zbekistonda davlat fuqarolik xizmati tizimida O'zbekiston Respublikasining "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi qonuni doirasida belgilangan malaka darajalari, ularning guruh va toifalari, shuningdek, ushbu sohada ilg'or tajribaga ega xorijiy davlatlar amaliyotit va ayrim tavsiyalar muhokama qilingan.

Kalit so'zlar: davlat xizmatchilarining malaka darajasi, malaka talablari, davlat xizmati, maxsus xizmat, meritokratiya, xorij tajribasi, amaliyot.

ПРИСВОЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ГРАЖДАНСКИМ СЛУЖАЩИМ: ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ И СОВРЕМЕННАЯ ПРАКТИКА

Зафар ЖУМАЕВ

*Руководитель Бухаркого областного филиала Агентства по развитию
государственной службы при Президенте Республики Узбекистан*

Аннотация: В статье рассмотрены квалификационные уровни, их группы и категории, а также практика зарубежных стран с передовым опытом в данной сфере и некоторые рекомендации в рамках Закона Республики Узбекистан «О государственной гражданской службе» в системы государственной гражданской службы в Узбекистане.

Ключевые слова: квалификационный уровень государственных служащих, квалификационные требования, государственная служба, специальная служба, меритократия, зарубежный опыт, практика.

AWARDING QUALIFICATIONS TO PUBLIC CIVIL SERVANTS: LEGAL FRAMEWORK AND FOREIGN PRACTICE

Zafar JUMAIEV

*Head of the Bukhara regional branch of the Agency for the Development of Public
Service under the President of the Republic of Uzbekistan*

Abstract: The article discusses the qualification levels, their groups and categories, as well as the practice of foreign countries with best practices in this area and some recommendations within the framework of the Law of the Republic of Uzbekistan "On the State Civil Service" in the system of the state civil service in Uzbekistan.

Key words: qualification level of civil servants, qualification requirements, civil service, special service, meritocracy, foreign experience, practice.

Kirish. Soʻnggi yillarda Oʻzbekiston Respublikasida davlat fuqarolik xizmati tizimi keng miqyosda isloh qilib borilmoqda. Yurtimizda bu borada olib borilayotgan tizimli islohotlarning navbatdagi amaliy natijasi oʻlaroq Oʻzbekiston Respublikasining “Davlat fuqarolik xizmati toʻgʻrisida”gi qonunining qabul qilinishi hisoblanadi. Mazkur qonunning qabul qilinishi davlat fuqarolik xizmati tizimida olib borilayotgan ishlarni yangi bosqichga olib chiqib, sohaning rivojlanishi uchun mustahkam huquqiy poydevor boʻladi.

Chunki qonun davlat fuqarolik xizmatchisining huquqiy maqomi, lavozimlar toifalari va malaka darajalarini, davlat fuqarolik xizmatiga kirish, oʻtash va tugatish jarayonlarining yagona tartibotini, kadrlarning kasbiy-maʼnaviy fazilatlarini va alohida xizmatlarning obyektiv hamda adolatli baholash asosida xizmat pogʻonalari boʻyicha oʻsish kafolatlarini, umuman, yagona davlat fuqarolik xizmatining tashkiliy-huquqiy mexanizmini tartibga solishni nazarda tutadi.

Shuningdek, ushbu qonun bilan ilk marotaba davlat fuqarolik xizmatchilariga malaka darajalarini berish tizimini joriy etish belgilangan. Ushbu tizim Oʻzbekistonda ilgari qoʻllanilmagan va bunday toifalanishning kiritilishi davlat fuqarolik xizmatchilari faoliyatining samarali tashkil etilishi, ularning sohaga boʻlgan motivatsiyasini oshirishiga xizmat qilishi bilan ahamiyatli hisoblanadi. Malaka darajalarini berish maxsus va harbiy xizmatchilarga qoʻllanilishidan koʻrinadiki, ularning faoliyatida yuqori natija bilan ishlashga, yuqori martaba darajasini olishiga intilishi sohaning ham rivojlanishiga turtki beradi. Shu bilan birga rivojlangan xorijiy davlatlar – Germaniya, Janubiy Koreya, Yaponiya, BAA kabi davlatlarda joriy etilgan bunday tizimning jozibadorligi va unga munosib kadrlarni tanlab olish imkoniyati hamda faoliyatining samarali tashkil etilishiga imkoniyat yaratganligina koʻrish mumkin.

Adabiyotlar tahlili va metodologiya. Shuni alohida taʼkidlash joizki, davlat xizmatchilarini toifalarga ajratilishi oʻzbek davlatchiligida ham oʻz ildizlariga ega. Jumladan Temuriylar davlatchiligida, ayniqsa Amir Temur davrida davlat boshqaruvida va hirbiy yurishlarda amirlarning alohida oʻrni boʻlgan. Amirlik martabasi Temur faoliyatining dastlabki yillarida unga sodiq boʻlgan 313 nafar kishiga berilgan. Bulardan bittasi - amir ul-umaro, toʻrttasi - beklarbegi, yuztadan - mingboshi, yuzboshi va oʻnboshi boʻlgan. Bulardan tashqari yana oʻn ikki nafar kishiga birinchidan to oʻn ikkinchi darajali amirlik unvonlari berilgan. Oʻn ikkinchi darajali amir odatda amir ul-umaroning noibi hisoblangan. [1]

Oʻzbekistonda davlat fuqarolik xizmatchilarining malaka darajalari va toifalari

Oʻzbekiston Respublikasining “Davlat fuqarolik xizmati toʻgʻrisida”gi Qonunining Davlat fuqarolik xizmati tizimini tashkil etishga bagʻishlangan 5-bobida Davlat fuqarolik xizmati tizimida lavozimlarning davlat reyestri, ularning guruhlarini va toifalari koʻrsatib berilgan. Qonun bilan davlat fuqarolik xizmati lavozimlarining davlat reyestri davlat organi darajasidan (milliy, respublika, hududiy va tuman) kelib chiqqan holda, malaka talablariga muvofiq birxillashtirilgan va tasniflangan davlat fuqarolik xizmati lavozimlarining guruhlarini hamda toifalaridan, shuningdek, davlat fuqarolik xizmati lavozimlarining malaka darajalaridan iborat boʻladi. Shuningdek, Qonunning 23-moddasiga asosan davlat fuqarolik xizmati lavozimlari uchta guruhlariga boʻlinishi belgilangan. Birinchi guruh siyosiy guruh boʻlib, ushbu guruhga yuqori darajadagi davlat

rahbar kadrlari kiritiladi. Mazkur guruhga tegishli davlat fuqarolik xizmati lavozimlariga ishga tayinlash va ishdan bo'shatish tartibi alohida qonunlar va O'zbekiston Respublikasi Prezidentining qarorlari bilan amalga oshiriladi. Davlat fuqarolik xizmatchilarining boshqaruv kadrlari ikkinchi boshqaruv guruhi deb nomlanib, boshqaruv kadrlarni o'z ichiga qamrab oladi. Shuningdek, uchinchi guruh yordamchi guruh bo'lib, ushbu guruhga kadrlar tizimidagi eng katta korpusni tashkil etuvchi mutaxassis xodimlar kiritiladi. Ushbu guruhlariga kiruvchi lavozimlarga ya'ni, davlat fuqarolik xizmati tizimining boshqaruv va yordamchi guruhga kiruvchi lavozimlarga ishga qabul qilish tanlov orqali amalga oshirilishi hamda davlat organi rahbari tomonidan lavozimidan ozod etilishi qonun bilan belgilangan. [2]

Muhokama. Qonun bilan Davlat fuqarolik xizmati lavozimlarining guruhlari bilan birga ularning toifalari va malaka darajalari belgilangan. Siyosiy kadrlar guruhi rahbar kadrlar toifasiga, boshqaruv kadrlar guruhi boshqaruv kadrlar toifasiga kiritilgan. Shuningdek, yordamchi kadrlar guruhiga mutaxassis kadrlar toifasi bo'lingan.

Shuningdek, ushbu guruh va toifalar o'z ichiga bir qancha davlat fuqarolik xizmati tizimining malaka darajalarini o'z ichiga oladi. Ushbu malaka darajalari kadrlarga lavozimga tayinlanishi, malaka oshirish kurslarini o'tashi, alohida xizmatlari uchun taqdim etiladi.

Dastlab, siyosiy guruhga kiruvchi rahbar kadrlarning malaka darajalarini ko'radigan bo'lsak, ushbu guruhga oliy darajali maslahatchi darajasi ushbu tizimdagi eng yuqori malaka darajasi ekanligini ko'ramiz. Shuningdek, ushbu guruhga 1-darajali maslahatchi, 2-darajali maslahatchi, 3-darajali maslahatchi malaka darajalari kiritiladi. Davlat fuqarolik xizmatchilariga ushbu toifadagi malaka darajalari alohida tartib asosida berilishi nazarda tutilgan.

Davlat fuqarolik xizmati tizimining boshqaruv kadrlar guruhiga kiruvchi boshqaruv kadrlarning malaka darajalarini ko'radigan bo'lsak, bunda ularning nomlanishiga ham alohida e'tibor qaratish lozim. Chunki siyosiy guruhga kiruvchi rahbar kadrlarga maslahatchi darajasi berilgan bo'lsa, undan quyi guruhlarga kiruvchi davlat fuqarolik xizmatchilariga bir necha darajadagi xizmatchi darajasi belgilangan. Boshqaruv guruhidagi boshqaruv kadrlar toifasiga 1-darajali xizmatchi, 2-darajali xizmatchi, 3-darajali xizmatchi malaka darajalari berilishi ko'rsatib o'tilgan. Ushbu malaka darajalari davlat fuqarolik xizmatining quyi bo'g'inlarida boshqaruv lavozimlarida faoliyat olib borayotgan davlat xizmatchilariga berilishi nazarda tutilgan.

Shuningdek, Davlat fuqarolik xizmati lavozimlarining yordamchi guruhiga tegishli bo'lgan mutaxassis kadrlarga 4-darajali xizmatchi, 5-darajali xizmatchi hamda 6-darajali xizmatchi malaka darajalari berilishi belgilangan.

Davlat fuqarolik xizmatchilariga davlat fuqarolik xizmati lavozimlari malaka darajalari berishda ham ma'lum tartibga rioya etilishi va talablarning bajarilishi natijasida beriladi. Ushbu malaka darajalari izchil tartibda, oliy ma'lumotga va muayyan ish stajiga, malaka oshirish kurslarini tugatganligi to'g'risidagi sertifikatga, malaka komissiyasining ijobiy xulosasiga ega bo'lgan taqdirda berilishi nazarda tutilgan.

Davlat fuqarolik xizmati tizimida davlat xizmatchilariga malaka darajalarini berilishi ularning mehnatga haq to'lash tizimining ham o'zgarishiga olib keladi. Endi yuqori malaka darajasiga ega kadrlarga yuqoriroq oylik maosh to'lash tizimi joriy etiladi.

Jumladan "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi Qonunning 43-moddasiga muvofiq, mehnatga haq to'lashda bazaviy lavozim maoshi, ko'p yillik xizmati uchun qo'shimcha to'lov, faoliyatida eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlariga erishganligi uchun qo'shimcha to'lov bilan birga malaka darajasi uchun ham qo'shimcha to'lov nazarda tutilgan. Bundan ko'rinib turibdiki davlat xizmatchisi yuqori malaka darajasini olishdan moddiy jihatdan ham manfaatdorligi uning mehnatini samarali tashkil etishi, o'z ustida ko'proq ishlashi, soha va boshqaruv bo'yicha bilim ko'nikmalarini doimiy oshirib borishi uchun turtki bo'ladi.

Shu bilan birga sohada yuqori natijaga erishgan va alohida xizmatlari uchun rag'batlantirish sifatida muddatidan oldin malaka darajasini berish ham nazarda tutilgan. Buning aksi o'laroq, malaka darajasini pasaytirish intizomiy jazo sifatida qo'llanilish ham nazarda tutilgan bo'lib, bu xodimning belgilangan tartib-intizomga rioya qilishi uchun bir mexanizm sifatida ham qarash mumkin.

Davlat fuqarolik xizmatchilarining malaka darajalari ularning o'z ishidan boshqa ish joyiga o'tishi, rotatsiya tartibida ko'chirilishi, boshqa davlat fuqarolik xizmati tashkilotiga o'tganida ham malaka darajasi saqlanishi ko'zda tutilgan.

Natijalar. Davlat fuqarolik xizmati martaba darajalari ilg'or xorijiy davlatlar tajribasi misolida. Davlat fuqarolik xizmati tizimi rivojlangan davlatlardan biri bo'lgan Germaniyada davlat tuzilishi jihatdan uning tarkibiga kirgan subyektlar yuqori darajada avtonom xususiyatga ega bo'lgan federativ davlat bo'lishiga qaramasdan, davlat xizmati tizimi unifikatsiyalangan. Shu tariqa turli davlat muassasalarining o'zaro "destruktiv raqobatchiligi"ga yo'l qo'yilmaydi. Germaniya davlat xizmati tizimining tarkibiy elementi bo'lgan "rang (martaba)lar jadvali" amal qiladi. Ushbu rasmiy hujjatning o'ziga xos jihati shundaki, martabalar jadvaliga ko'ra davlat xizmatchilari vertikal yo'nalishda pag'onlashtirilgan quyidagi to'rtta asosiy sinflarga bo'linadi: ma'murlar sinfi (analogiya bo'yicha vazirlar, vazir o'rinbosarlari, kompaniya direktorlari darajasidagi martabaga to'g'ri keladi), boshqaruvchilar sinfi (analogiya bo'yicha boshqarma, bo'lim boshliqlari, mutaxassislar darajasidagi martabaga to'g'ri keladi), xizmatchilar (rahbar yordamchisi, kotiba) va yordamchi-texnik xizmatchilar sinfi. Har bir sinf doirasida alohida pag'onlarga ajratilgan bo'lib, ushbu pag'onalar quyidan yuqoriga qarab 1-16 darajadan iborat bo'ladi. Masalan 1-5 darajali xizmatchilar yordamchi-texnik xodimlar uchun, 6-9 darajalar xizmatchilar sinfi uchun, 10-13 darajalar boshqaruvchilar sinfi uchun hamda 14-16 darajali xizmatchilar ma'murlar sinfi uchun beriladi.[3] Alohida olingan sinf doirasidagi davlat xizmatchilarining bir darajadan ikkinchisiga ko'tarilishi vertikal yo'nalish bo'yicha mansabdan mansabga ko'tarilishdan ko'ra nisbatan osonroq kechadi. Davlat xizmatida band bo'lgan xodimlarning asosiy qismi boshqaruvchi va xizmatchilar sinfiga mansub.

Germaniya davlat xizmatchilarining mansab pag'onalaridan ko'tarilishi qat'iy ravishda tartibga solinadi. Aytaylik ma'murlar sinfidagi davlat xizmatchilari safiga qo'shilish uchun talabgorlar magistr darajasida malakali bilim olishi va biron-bir davlat muassasasida kamida ikki yillik ish stajiga ega bo'lishi shart. Germaniyada ma'murlar sinfiga mansub davlat xizmatchilarining aksariyat qismini yuridik sohada ta'lim olgan kishilar tashkil etadi.

Boshqaruvchilar sinfiga mansub bo'lgan davlat xizmatchilari safiga qo'shilish uchun talabgorlar universitetda ta'lim olgan bo'lishi zarur. Biroq davlat organlari yoki

muassalarida ishlagan bo'lishi shart emas. Xizmatchilar sinfiga mansub davlat xizmatchilari safiga qo'shilishi uchun esa talabgorlar tanlangan faoliyat sohasiga mos keladigan ixtisoslik bo'yicha o'rta maxsus ma'lumotlga ega bo'lishi kifoya. Oddiy ya'ni yordamchi-texnik xizmatchilar safiga qo'shilish uchun umumiy o'rta ta'lim darajasidagi bilimga ega bo'lishning o'zi kifoya.

Umuman, Germaniya davlat xizmati modelida mansabdor shaxs albatta malakali ta'lim olgan bo'lishi, xizmat pag'onalarida yuksalishi uchun professional jihatdan yetuk xodim sifatida shakllanishi kerak. Xodimning professional darajasi ekspertlar guruhi tomonidan baholanadi.

Davlat fuqarolik xizmati tizimi rivojlangan davlatlardan biri bo'lmish Janubiy Koreya Respublikasida 1963-yilda "Milliy davlat xizmati haqida"gi qonun qabul qilingan bo'lib, ushbu qonun bilan davlat fuqarolik xizmati tizimi tartibga solinadi. Qonun bilan davlat xizmatchilari deb yollanadigan, tayinlanadigan va saylanadigan markaziy va mahalliy davlat hokimiyati xodimlariga aytiladi. [4]

Milliy davlat xizmati bajaradigan vazifasiga ko'ra 2 guruhga ajratiladi: kasbiy va nokasbiy. Nokasbiy davlat xizmatchilariga barcha yuqori lavozimdagi hukumat a'zolari, jumladan, davlat kengashi a'zolari, vazir o'rinbosarlari, vazirliklar tarkibidagi boshqarma boshliqlari, elchilar, sudyalari, tayinlanadigan siyosiy faoliyat kotiblari, harbiy kadrlar, mudofaa tashkilotlarining fuqarolik xizmatchilari, provinsiyalarning gubernatorlari, Seul va 5 ta munitsipal rayon merlari kiradi. Shuningdek, rektorlar, dekanlar va davlat universitetlarining kafedra a'zolari, boshlang'ich va o'rta ta'lim maktablari o'qituvchilari ta'lim sohasidagi davlat xizmatchilari hisoblanib, ularning faoliyati "Ta'lim sohasidagi davlat xizmatchilari" to'g'risidagi qonun bilan tartibga solinadi.

Janubiy Koreyada davlat xizmatchilari 9 toifa (rang)ga bo'linib, deyarli barcha davlat mansabdor shaxslari mana shu tasnifga kiradi. 1-5 toifadagi davlat xizmatchilari vazirlar tavsiyasiga asosan prezident tomonidan, 6-9 toifadagi xizmatchilar vazirlar tomonidan tayinlanadi. [5]

Davlat fuqarolik xizmati tizimidagi 1,2,3-ranglar oliy darajadagi boshqaruv lavozimlariga, 4-5-ranglar o'rta darajadagi boshqaruv lavozimlari, 6,7,8,9-ranglar qo'yi darajadagi boshqaruv lavozimlariga beriladi. 5 va undan quyi rangdagi davlat xizmatchilari muntazam ravishda umumiy va kasbiy malaka oshirish dasturlari doirasida qayta tayyorlovdan o'tishlari shart. Davlat xizmatida davlat xizmatchilari lavozim pag'onalarida ko'tarilishlari uchun belgilangan vaqt me'yorlariga amal qilishi belgilangan. 9-rangdagi davlat xizmatchisi 8-rangni olishi uchun 1,5 yil, 8-rangdagi 7-rang uchun 2 yil, 7-rangdagi 6-rang uchun 2 yil, 6-rangdagi 5-rang uchun 3,5 yil, 5-rangdagi 4-rang uchun 4 yil hamda 4-rangdagi 3-rang olish uchun 3 yil ishlashi talab etiladi. [6]

Xulosa. Xulosa sifatida aytish mumkinki, O'zbekiston davlatchiligi tarixida ilk marotaba davlat fuqarolik xizmatchilariga malaka darajalari berilishi tizimi joriy qilinayotgan bir paytda, albatta bu jarayonda dastlab ilg'or xorijiy davlatlarning tajribalarini o'rganish hamda undan milliy qonunchiligimiz va mahalliy shart-sharoitlarga mos ravishda amalda qo'llash zarur. Ushbu jarayonlar garchan maxsus xizmatlar tizimida joriy etilgan bo'lsada, fuqarolik xizmati tizimi undan bar qancha o'ziga xoslik jihatlari bilan farq qiladi. Ushbu tizimda kontingentning kattaligi, vazifalarning, lavozimlarning turliligi, tuzilishi jihatdan bir qancha ko'rinishdaliq malaka darajalarini belgilashda, uni

yagona tizimga keltirishda murakkablikka olib keladi. Shuningdek, davlat fuqarolik xizmatchilarining reyestrining qabul qilinishi, lavozim darajalarning belgilanishi uchun dastlabki asos bo'ladi. Shuningdek, davlat xizmatchilarining keyinchalik o'sib borish tartibi, o'tkaziladigan malaka darajalarini aniqlovchi komissiya faoliyati, attestatsiya yoki sinovlarning o'tkazilish tartibi to'g'risida alohida Nizom ishlab chiqilishi maqsadga muvofiq.

Malaka darajalarini joriy etilishi, shuningdek buning natijasida davlat fuqarolik xizmati tizimida meritokratiya tamoyillarining amal qilishi davlat xizmatiga bo'lgan ishonch va kadrlarda unga faoliyat yuritishga intilishning yanada kuchayishiga olib keladi. Shuningdek, davlat xizmatchilarining o'z ustilarida doimiy ishlash, faoliyatini aniq me'zonlar va maqsadlar asosida tashkil etish va faoliyatida yuqori samaradorlikka erishishga bo'lgan motivatsiyalar paydo bo'lishiga olib keladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasining "Dalat fuqarolik xizmati to'g'risida" Qonuni. 2022-yil
2. Temur tuzuklari. Forschadan A.Sog'unuy va H.Karomatov tarjimasini. G'afur G'ulom nomidagi nashriyot-matbaa birlashmasi, 1991-yil.
3. Germaniya Federatsiyasining "Davlat xizmatchilarining davlat xizmati to'g'risida" gi Qonuni 1953.y (keyingi o'zgarishlari bilan birga)
4. Ким Г.Н. – Записки о Корейцах. Научно-справочное издание. "Республика Корея". Электрон дарслик. 2017 йил.
5. Ким Г.Н. – Записки о Корейцах. Научно-справочное издание. "Республика Корея". Электрон дарслик. 2017 йил.
6. The civil Service System in Korean Government. Презентация сотрудников МРМ. 2017 й.
7. ЖУМАЕВ З. ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТЧИЛАРИ ФАОЛИЯТИНИ ЭНГ МУҲИМ САМАРАДОРЛИК КЎРСАТКИЧЛАРИ АСОСИДА БАҲОЛАШ ТИЗИМИ, ХОРИЖИЙ ТАЖРИБА //Евразийский журнал права, финансов и прикладных наук. – 2024. – Т. 4. – №. 3. – С. 12-18.
8. Ikromiddinovich J. Z., Anvarovna M. F. Specific Characteristics of the Japanese Model of Innovative Development of Personnel Competences //American Journal of Social and Humanitarian Research. – 2022. – Т. 3. – №. 10. – С. 67-75.
9. Hikmatovna S. S. et al. Professional development of the teacher's personality in the system of secondary special vocational education //Annals of the Romanian Society for Cell Biology. – 2021. – С. 2946-2949.
10. Samiyeva S. Янги Ўзбекистон илм-фан тараққиётида аёлларнинг ўрни ва роли //Центр научных публикаций (buxdu. uz). – 2023. – Т. 31. – №. 31.

Copyright: © 2024 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-4.0 International License (CC - BY 4.0)

