

Adliya Organlari Va Muassasalariga Ishga Qabul Qilishni Huquqiy Tartibga Solish

*RAXIMBERGANOVA Bonu Davlatnazarovna*¹

Annotatsiya: Ushbu maqolada O‘zbekiston Respublikasining adliya organlari va muassasalariga ishga qabul qilish jarayonini huquqiy tartibga soluvchi normativ-huquqiy asoslar chuqur tahlil qilingan. Tadqiqotda xususan O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi va “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi Qonunining adliya organlari va muassasalari xodimlariga qo‘llanilish tartibi, ushbu qonuniy asoslarning o‘zaro ziddiyatli jihatlari, huquqni qo‘llash amaliyotiga tatbiq etish mexanizmlari tizimli ravishda o‘rganilgan. Shuningdek, maqolada adliya organlari va muassasalariga ishga qabul qilish bosqichlari tahlil etilgan bo‘lib, bu borada huquqshunos olimlar tomonidan ilgari surilgan ilmiy qarashlar bilan muzokaraga kirishilgan. Muallif tomonidan davlat fuqarolik xizmatining o‘ziga xos xususiyatlari va davlat organlari faoliyatida kadrlar siyosatini yuritishdagi farqlashlar huquqiy-nazariy jihatdan ham baholangan. Shu bilan birga, muallif ushbu sohada qonunchilikni takomillashtirishga qaratilgan taklif va tavsiyalarni ham ilgari surgan.

Kalit so‘zlar: adliya organlari, adliya muassasalari, ishga qabul qilish, tanlov, mehnat shartnomasi, davlat fuqarolik xizmati.

Kirish

O‘zbekiston Respublikasida davlat boshqaruvi tizimini isloh qilish jarayonida kadrlar siyosatini takomillashtirish, davlat xizmatiga malakali, fidoyi va halol mutaxassislarni jalb etish dolzarb vazifalardan biri sifatida e’tirof etilmoqda. Xususan, adliya organlari va muassasalari faoliyati huquqiy tizimning asosi bo‘lib, bu tizimga xodimlarni tanlab olish va ishga qabul qilishning huquqiy asoslari, shuningdek, mazkur jarayonning shaffofligi va adolatliligi muhim amaliy va nazariy ahamiyat kasb etadi.

Adliya organlariga ishga qabul qilish masalasi ikki asosiy huquqiy manba – O‘zbekiston Respublikasining **Mehnat kodeksi** va “**Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida**”gi Qonun doirasida tartibga solinadi. Biroq ushbu ikki manbaning qo‘llanilish tartibida ayrim noaniqliklar, ziddiyatli holatlar va amaliyotda turlicha talqin qilinayotgan jihatlar mavjud. Bu esa adliya tizimida kadrlarni tanlab olish va ularni xizmatga tayinlashda huquqiy aniqlik va yagona yondashuvni ta’minlash zaruratini yuzaga keltiradi.

Mazkur maqolada aynan shu muammolar atroflicha tahlil qilinadi, mavjud qonunchilik bazasi va uning qo‘llanilish mexanizmlari o‘rganiladi, shuningdek, huquqshunos olimlar tomonidan ilgari surilgan nazariy qarashlar asosida qonunchilikni takomillashtirishga doir taklif va tavsiyalar ishlab chiqiladi. Tadqiqot natijalari adliya tizimidagi kadrlar siyosatini izchil yuritish va davlat xizmatining samaradorligini oshirishda ilmiy va amaliy asos bo‘lib xizmat qilishi mumkin.

Tadqiqot metodologiyasi. Ushbu tadqiqot ishida O‘zbekiston Respublikasining adliya organlari va muassasalariga ishga qabul qilish tartibini huquqiy jihatdan tartibga soluvchi normativ-huquqiy asoslar chuqur tahlil qilindi. Tadqiqotning asosiy metodologik yondashuvi – kompleks, tizimli va qiyosiy-huquqiy tahlilni o‘z ichiga olgan integratsiyalashgan yondashuvga asoslangan. Maqsad – adliya tizimi xodimlarini ishga qabul qilishda amalda qo‘llanilayotgan normativ-huquqiy mexanizmlarning

¹ Yuridik kadrlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish instituti, Pedagoglar markazi katta o‘qituvchisi, yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori



samaradorlik darajasini va ulardagi mavjud bo‘shliqlarni aniqlash hamda ilmiy asoslangan takliflar ishlab chiqishdan iborat.

Ilmiy maqolada, avvalo, **O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi** va **“Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi Qonuni** asosiy huquqiy manbalar sifatida tanlab olindi. Ushbu ikki huquqiy hujjatning adliya organlari kontekstida qanday qo‘llanilishi, ularning o‘zaro uyg‘unligi va kolliziyaviy holatlari tahlil markaziga olib chiqildi. Adliya vazirligining ichki hujjatlari tahlil qilinib, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Davlat fuqarolik xizmatini yangi yondashuvlar asosida tashkil etish hamda professional va natijadorlikka yo‘naltirilgan davlat xizmatchilari korpusini shakllantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-95-son Farmoniga muvofiqlashtirish masalalari ko‘rib chiqildi.

Metodologik jihatdan quyidagi asosiy ilmiy-tadqiqot metodlaridan foydalanildi:

- 1) **normativ-huquqiy tahlil**; Mehnat huquqi va davlat fuqarolik xizmatiga oid qonun hujjatlarining huquqiy mohiyati, tuzilmasi va qo‘llanilish tartibi o‘rganildi. Har bir qonun normasining mazmuni amaliyotdagi ahamiyati nuqtayi nazaridan baholandi.
- 2) **qiyosiy-huquqiy tahlil**; Mehnat kodeksi va “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi qonunning qamrov sohasi, mehnat shartnomasining va davlat xizmati bilan bog‘liq munosabatlarning huquqiy tabiatidagi farqlar aniqlanib, ularning normativ-huquqiy o‘zaro munosabatlari chuqur tahlil qilindi.
- 3) **doktrinal (ilmiy-nazariy) tahlil**; Mazkur mavzuga oid yurtimiz huquqshunos olimlarining ilmiy ishlari, maqolalari va sharhlari asosida nazariy asoslar mustahkamlandi, huquqiy qarashlarga asoslangan holda mavjud holatga baho berildi.
- 4) **tizimli tahlil**; Ishga qabul qilish jarayoni – ariza topshirishdan tortib to yakuniy buyruq chiqarilgungacha bo‘lgan barcha bosqichlar o‘zaro bog‘liq tizim sifatida ko‘rib chiqildi, bu orqali qonun hujjatlari va amaliy mexanizmlar orasidagi muvofiqlik darajasi aniqlashtirildi.

Aniqlangan holatlar. O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-oktabrda qabul qilingan Mehnat kodeksida [1] ishga qabul qilish huquqiy instituti mustaqil normalarga tayangan holda mustahkamlangan bo‘lib, u mehnat huquqining asosiy tamoyillaridan biri – erkin mehnat qilish va bandlik kafolatini amalda ro‘yobga chiqarish vositasi hisoblanadi.

Ishga qabul qilish – bu mehnat huquqining markaziy institutlaridan biri bo‘lib, u fuqarolarning mehnat qilish erkinligi, kasbiy faoliyatini mustaqil tanlashi va mehnat munosabatlariga ixtiyoriy ravishda kirishish huquqini ro‘yobga chiqaradi. O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi (42-modda) [2] bu huquqni konstitutsiyaviy darajada kafolatlaydi.

Huquqiy doktrinada ishga qabul qilish jarayoni quyidagi mezonlarga tayanadi:

- erkinlik mezon – ishga qabul qilishda davlat va ish beruvchining aralashuvi minimal bo‘lishi lozim (mehnat huquqining liberal modeli);
- normativ mezon – mehnat shartnomasining tuzilishi ixtiyoriy, lekin normativ cheklovlar bilan tartibga solingan (ish beruvchi har doim ham xohlagan shaxsni ishga qabul qila olmasligi mumkin);
- huquqiy maqom mezon – ishga qabul qilinishi bilan shaxs “xodim” maqomini oladi va huquqiy munosabatga kirishadi (bu fuqaroviy mehnat-huquqiy munosabatlarga taalluqli, davlat fuqarolik xizmatiga kirish xodimga “xizmatchi” maqomini beradi).

Mehnat kodeksining 26-moddasiga asosan, xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlar ushbu Kodeksga muvofiq ular tomonidan tuziladigan mehnat shartnomasi asosida yuzaga keladi.

Mehnat kodeksining 122-moddasida esa, mehnat shartnomasi tuzish ishga qabul qilishning ikkinchi bosqichi ekanligini, birinchi bosqichi ishga qabul qilish chog‘idagi tanishtirish tartib-taomilini, uchinchi bosqich esa, ish beruvchi tomonidan xodimni ishga qabul qilish to‘g‘risida buyruq qabul



qilishni hamda ishga qabul qilish haqidagi ma'lumotlarni xodimning mehnat daftarchasiga va "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksiga kiritishni nazarda tutadi.

Bundan tashqari, ishga qabul qilish chog'idagi tanishtirish tartib-taomili bosqichi davomida o'z kasbiy va ishchanlik sifatleri bo'yicha tegishli ishni bajarish (tegishli lavozimni egallash) uchun zarur bo'lgan malaka talablariga muvofiq keladigan xodimni tanlab olish maqsadida ish beruvchi quyidagilarga haqli:

- ishga kirayotgan shaxslar bilan suhbatlar o'tkazishga;
- kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra ish beruvchi tomonidan tasdiqlanadigan nizom asosida yoxud, agar tanlov asosida saralash va uning tartibi qonunchilikda belgilangan bo'lsa, ishga qabul qilishning tanlovga oid tartibini nazarda tutishga.

Ta'kidlash kerakki, milliy qonunchilikda ayrim toifadagi xodimlarni ishga qabul qilish uchun tanlovga oid tartib belgilangan hollarda tanlov o'tkazish shart. Bunday xodimlar toifasiga adliya organlari va muassasalari xodimlari ham kiradi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 13.04.2018 yildagi "O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi faoliyatini yanada takomillashtirishga doir tashkiliy chora-tadbirlar to'g'risida"gi PQ-3666-son Qarori [3] bilan tasdiqlangan "O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi to'g'risida"gi nizomda Vazirlik o'ziga yuklangan vazifalarga muvofiq amalga oshiradigan funksiyalar qatorida yuridik kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirishni tashkil etish, yurisprudensiya sohasidagi fundamental va amaliy tadqiqotlarni amalga oshirishni ta'minlash sohasida adliya organlari va muassasalariga kadrlar tanlovini amalga oshirishi nazarda tutilgan.

Bundan tashqari, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 3 oktyabrdagi "O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-5843-son Farmoni [4] qabul qilingan bo'lib, unga ko'ra ishga qabul qilish tajriba tartibida tanlov asosida amalga oshiriladigan davlat boshqaruvi organlari qatorida O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi ham alohida o'rin egallagan.

Ushbu Farmonda o'z faoliyatini Davlat fuqarolik xizmati lavozimlarining davlat reyestriga kiritilgan lavozimlarda amalga oshiruvchi O'zbekiston Respublikasining fuqarosi davlat fuqarolik xizmatchisi hisoblanishi ta'kidlangan edi. 2022 yil 8-avgustda O'zbekiston Respublikasining "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi Qonuni [5] qabul qilingan bo'lsa-da, Davlat fuqarolik xizmati lavozimlarining davlat reyestri O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025 yil 19-iyundagi "Davlat fuqarolik xizmatini yangi yondashuvlar asosida tashkil etish hamda professional va natijadorlikka yo'naltirilgan davlat xizmatchilari korpusini shakllantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-95-son Farmoni [6] qabul qilingunga qadar tasdiqlanmadi.

E'tiborli jihati shundaki, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining PF-95-son Farmonining 4-ilovasida "Davlat fuqarolik xizmati tatbiq qilinadigan davlat organlari va tashkilotlari ro'yxati" tasdiqlangan bo'lib, ushbu Ro'yxatda O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi, uning hududiy hamda tuman (shahar)lardagi bo'linmalari, Adliya vazirligi huzuridagi "O'zarxiv" agentligi nazarda tutilgan.

"O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi to'g'risida"gi nizomda Adliya vazirligi tizimiga qaysi tashkilotlar kirishi aniq belgilangan. Ta'kidlash joiz, Vazirlikning Nizomda nazarda tutilgan barcha tizim tashkilotlari ham PF-95-son Farmon bilan tasdiqlangan Ro'yxatda mavjud emas. Bu esa, adliya organlari va muassasalariga ishga qabul qilishda xodimning qaysi toifaga kirishiga (davlat fuqarolik xizmatchisi hisoblanadimi yoki yo'qmi) qarab Mehnat kodeksini yoki "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi Qonunni qo'llash masalasini hal etish kerakligini nazarda tutadi.

Bu borada ayrim olimlar "davlat xizmatining normal faoliyat yuritishini ta'minlash maqsadida davlat organlarining shtat jadvaliga o'z maqomi bo'yicha davlat xizmatiga kirmaydigan lavozimlar ham kiritiladi. Bunday lavozimlar — bu davlat boshqaruvi faoliyatini texnik jihatdan qo'llab-quvvatlovchi va ta'minlovchi yordamchi lavozimlardir. Ushbu lavozimlarning huquqiy maqomi davlat-hokimiyat vakolatlarini amalga oshirish bilan bog'liq emas, ularning huquq va majburiyatlari esa mehnat



qonunchiligi, ichki tartib-qoidalar, jamoa shartnomalari va mehnat shartnomasi asosida belgilanadi. Bunday lavozimlardagi faoliyat, mohiyatan, davlat xizmati hisoblanmaydi” deb ta’kidlaganlari bejiz emas [7. – 518.].

Shu bilan birga, aytib o’tish kerak, Mehnat kodeksining 11-moddasi 7-qismida “Davlat fuqarolik xizmatchilarining mehnatga oid munosabatlariga nisbatan mehnat to’g’risidagi qonunchilikning amal qilishi “Davlat fuqarolik xizmati to’g’risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuni bilan tartibga solinmagan qismi bo’yicha tatbiq etiladi” degan norma belgilangan bo’lsa, “Davlat fuqarolik xizmati to’g’risida”gi Qonunning 2-moddasi 2-qismida “Davlat fuqarolik xizmatchilarining ushbu Qonun bilan tartibga solinmagan mehnatga oid munosabatlari O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi bilan tartibga solinadi” degan qoida mavjud. Bundan kelib chiqadiki, adliya organlari va muassasalariga ishga qabul qilishda shaxsning nafaqat qaysi Vazirlikning qaysi tizimiga ishga kirayotganligi balki qaysi lavozimga ishga qabul qilinishi ham ahamiyatga ega.

Tahlil. Adliya organi va muassasalari xodimlarini ishga qabul qilish O‘zbekiston Respublikasi adliya vazirining 2022-yil 23-iyundagi 137-um-son buyrug‘i bilan tasdiqlangan O‘zbekiston Respublikasi adliya vazirining 2020-yil 24-martdagi 68-um-son “Adliya organlari va muassasalarida kadrlar siyosatini belgilash va kadrlar bilan ishlash sohasiga oid hujjatlarni tasdiqlash haqida”gi buyrug‘iga kiritilayotgan o’zgartirishlar asosida tasdiqlangan “Adliya organlari va muassasalarida HR-menejment tizimi to’g’risida”gi nizom bilan tartibga solinadi.

Ushbu nizomga ko’ra, Adliya organlari va muassasalariga jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab mavqei, dinga bo’lgan munosabati, e’tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligidan qat’i nazar, o’zining kasbiy, ishchanlik, shaxsiy va axloqiy fazilatlar, ma’lumoti darajasi va sog’lig‘iga ko’ra adliya organlari va muassasalariga yuklatilgan vazifalarni bajarishga qodir bo’lgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolari yoki qonunchilik hujjatlari bilan o’rnatilgan tartibda xorijiy davlatlarning fuqarolari va fuqaroligi bo’lmagan shaxslar qabul qilinadi.

Huquqshunos olim F.Yuldashevaning fikricha, davlat xizmatiga tenglik asosida kirishni ta’minlashning eng muhim usuli sifatida ochiq tanlov hisoblanadi [8. – 36.]. Shu sababli, bugungi kunga qadar adliya organi va muassasalariga Ishga qabul qilish jarayoni meritokratiya, ochiqlik va mustaqillik tamoyillari asosida tashkil etiladi. Adliya organlari va muassasalariga tanlov asosida ishga qabul qilishda maxsus komissiyalar faoliyat yuritadi.

Endi masalani boshqa tarafini tahlil etsak, “Davlat fuqarolik xizmati tatbiq qilinadigan davlat organlari va tashkilotlari ro’yxati”da belgilangan adliya organi va muassasalariga xizmatga kirish istagida bo’lgan shaxslar, aynan “Respublika, hududiy va tuman (shahar) darajasidagi davlat organlari davlat fuqarolik xizmati lavozimlarining davlat reyestri”da nazarda tutilgan lavozimlarga “Davlat fuqarolik xizmati lavozimini egallash uchun tanlov o’tkazish tartibi to’g’risida”gi nizomda belgilangan tartibda tanlov asosida xizmatga qabul qilinadi.

Huquqshunos olim Z.Raxmonov bu borada “davlat lavozimini egallash fuqaroning kasbiy huquq, majburiyatlar, cheklovlar hamda yuridik javobgarlik subyekti bo’lganligini bildiradi” deb ta’kidlagan [9. – 49.]. Demak, davlat fuqarolik xizmatchisi hisoblangan adliya organlari va muassasalari xodimlari ham davlat fuqarolik xizmatiga kirish orqali “mas’uliyatli subyekt”ga aylanadi. Shu sababli, ularni ishga qabul qilish jarayoni tanlov asosida bo’lishi maqsadga muvofiq. Ushbu fikrni to’ldirish maqsadida F.Yuldashevaning quyidagi nuqtai nazarini ilgari surish zarur: “agar yuqori turuvchi mansabdor shaxsning xohishiga qarab, ma’lum bir davlat organiga xizmatchi tayinlanadigan bo’lsa, bunda davlat organining manfaati emas, balki o’sha mansabdor shaxs manfaatlarining amalga oshirilishi ehtimoli katta” [10. – 42.].

“Davlat fuqarolik xizmati lavozimini egallash uchun tanlov o’tkazish tartibi to’g’risida”gi nizomning 8-bandiga asosan, tanlov to’rt bosqichda tashkil etiladi:

birinchi bosqich — tanlov o’tkazilishi to’g’risida e’lon berish;

ikkinchi bosqich — nomzodlarning hujjatlarini qabul qilish va saralash;



uchinchi bosqich — nomzodlarning bilimini test sinovidan o'tkazish;

to'rtinchi bosqich — nomzodlar bilan suhbat o'tkazish.

Tanlovlarda ishtirok etish uchun hujjat topshirgan nomzodlar soni besh nafar va undan kam bo'lgan hollarda davlat organi tomonidan tanlovning uchinchi bosqichi o'tkazilmasligi hamda tanlovlarning suhbat bosqichiga o'tgan nomzodlar soni yigirma nafardan ortiq bo'lgan hollarda O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi bilan kelishilgan holda qo'shimcha bosqich (esse, test va boshqalar) qo'shilishi mumkin.

Baholash tizimining yagona elektron platformasi "samaradorlik.uz"da faoliyat samaradorligi "yaxshi" va "a'lo" deb baholangan davlat fuqarolik xizmatchisi ichki tanlovning test sinovini topshirishdan ozod etiladi va unga test sinovidan maksimal ball beriladi.

Nizomning 18-bandiga asosan, tanlov unda ishtirok etish uchun kamida ikkita nomzoddan hujjatlar kelib tushgan taqdirda o'tkaziladi. 22-bandiga muvofiq esa, test sinovlari nomzodlarning bilimini baholash maqsadida Agentlikning Davlat xizmatining yagona elektron-axborot tahlil tizimidagi Davlat xizmatchilarini sinovdan o'tkazish moduli — maxsus test tizimi orqali o'tkaziladi.

Suhbat nomzodning sohaviy bilimi, kasbiy mahorati, intellektual salohiyati va ma'naviy fazilatlarini baholash maqsadida o'tkaziladi. Suhbat intervyu yoki taqdimot (keys-stadi, topshiriq) kabi usullar asosida amalga oshiriladi.

Nizomning 40-bandida tanlov g'olibi aniqlangan kundan e'tiboran besh ish kuni ichida davlat organining rahbari tanlov g'olibi bilan mehnat shartnomasini tuzadi. E'tiborli jihati shundaki, ushbu tanlovda qatnashgan adliya organi va muassasalariga ishga kirish istagida bo'lgan shaxslar bilan "Davlat fuqarolik xizmatchisi bilan tuziladigan mehnat shartnomasiga doir namunaviy talablar"dan (O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2023-yil 13-yanvarda ro'yxatdan o'tkazildi, ro'yxat raqami 3413) [11] kelib chiqqan holda mehnat shartnomasi tuziladi.

Agar shaxs davlat fuqarolik xizmatchisi hisoblanadigan lavozimga emas fuqaroviy lavozimga ishga qabul qilinayotgan bo'lsa, u bilan Mehnat kodeksiga asosan mehnat shartnomasi tuziladi. Bunda ish beruvchi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 14.11.2024 yildagi "O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini amalga oshirishga oid normativ-huquqiy hujjatlarni tasdiqlash to'g'risida"gi 758-son qarori [12] bilan tasdiqlangan mehnat shartnomalarining namunaviy shaklidan foydalangan holda mehnat shartnomasini tuzadi.

Xulosa. O'zbekiston Respublikasining adliya organlari va muassasalariga ishga qabul qilish jarayonini tartibga soluvchi huquqiy asoslar tahlili shuni ko'rsatdiki, mavjud me'yoriy-huquqiy baza — xususan, 2022-yilda yangi tahrirda qabul qilingan Mehnat kodeksi va "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi Qonun — adliya tizimidagi ishga qabul qilish institutining huquqiy maqomini aniqlashtirishda muhim o'rin egallaydi. Shu bilan birga, bu ikki asosiy normativ-huquqiy hujjatning amaliy qo'llanilishida kolliziyaviy holatlar, tushuncha va huquqiy maqomdagi farqlar, shuningdek normativ yondashuvlarning har xilligiga doir muammolar mavjudligi aniqlandi.

Tadqiqotdan xulosa qilish mumkinki, adliya organlari tizimi doirasida xizmatga qabul qilish jarayoni yagona va izchil yondashuvni talab qiladi. Davlat xizmatining o'ziga xos institutsional xususiyatlari, ayniqsa, davlat fuqarolik xizmatchilari va fuqaroviy lavozimlardagi xodimlar o'rtasidagi yuridik farqlar amaliyotda to'liq e'tiborga olinmayapti. Bu esa, ishga qabul qilish tartibida noaniqlik paydo bo'lishiga olib kelmoqda.

Shu munosabat bilan quyidagi taklif va tavsiyalarni ilgari suramiz:

- 1. Normativ-huquqiy aniqlikni ta'minlash:** Adliya organlari va muassasalarining har bir strukturaviy bo'linmasi davlat fuqarolik xizmati yoki fuqaroviy xizmatga mansubligini aniqlovchi tashkiliy-huquqiy mezonlar ishlab chiqilishi lozim. Bu tartib Davlat fuqarolik xizmatchilarining yagona reyestri bilan uyg'unlashtirilishi maqsadga muvofiq.



2. **Kolliziyalarni bartaraf etish:** Mehnat kodeksi va “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi Qonun o‘rtasida yuzaga kelayotgan huquqiy kolliziyalar bo‘yicha Konstitutsiyaviy sud yoki Oliy Sud Plenumi darajasida huquqiy izoh berilishi maqsadga muvofiq bo‘ladi.
3. **Ochiqlik va meritokratiyani yanada kuchaytirish:** Tanlov komissiyalari faoliyatida fuqarolik jamiyati institutlari ishtirokini kuchaytirish va test natijalarining ochiq e‘lon qilinishi orqali tanlovda ishtirok etishning oshkoraligi va shaffofligini ta‘minlash.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. Qonunchilik ma‘lumotlari milliy bazasi, 29.10.2022-y., 02/22/798/0972-son; 24.06.2025-y., 03/25/1070/0536-son.
2. O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. Qonunchilik ma‘lumotlari milliy bazasi, 01.05.2023-y., 03/23/837/0241-son.
3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi faoliyatini yanada takomillashtirishga doir tashkiliy chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PQ-3666-son Qarori. Qonun hujjatlari ma‘lumotlari milliy bazasi, 14.04.2018-y., 07/18/3666/1073-son; Qonunchilik ma‘lumotlari milliy bazasi, 25.05.2024-y., 06/24/80/0364-son.
4. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “O‘zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-5843-son Farmoni. Qonun hujjatlari ma‘lumotlari milliy bazasi, 04.10.2019-y., 06/19/5843/3900-son; Qonunchilik ma‘lumotlari milliy bazasi, 23.06.2025-y., 06/25/95/0531-son.
5. O‘zbekiston Respublikasining “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi Qonuni. Qonunchilik ma‘lumotlari milliy bazasi, 09.08.2022-y., 03/22/788/0723-son; 21.09.2024-y., 03/24/963/0735-son.
6. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Davlat fuqarolik xizmatini yangi yondashuvlar asosida tashkil etish hamda professional va natijadorlikka yo‘naltirilgan davlat xizmatchilari korpusini shakllantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-95-son Farmoni. Qonunchilik ma‘lumotlari milliy bazasi, 23.06.2025-y., 06/25/95/0531-son.
7. Бердимуратова Г. Вопросы правового статуса государственных служащих Республики Узбекистан. Бюллетень науки и практики. Т. 10. №6. 2024. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/103>.
8. Yuldasheva F. Yangi tahrirdagi Konstitutsiyada fuqarolar davlat xizmatiga kirishda tengligi kafolatlanmoqda. Huquqiy tadqiqotlar jurnali, 2023-yil, 4-son. 34-41-betlar.
9. Rakhmonov Z. The concept of passing the state civil service and its development prospects. Western European Journal of Historical Events and Social Science. Volume 2, Issue 3, March, 2024. – P. 48-51.
10. Yuldasheva F. Davlat fuqarolik xizmatchilarining mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishning o‘ziga xos xususiyatlari. Jamiyat va boshqaruv. 2022-yil, 22-son. 40-47-betlar.
11. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi davlat xizmatini rivojlantirish agentligi direktorining “Davlat fuqarolik xizmatchisi bilan tuziladigan mehnat shartnomasiga doir namunaviy talablarni tasdiqlash to‘g‘risida”gi buyrug‘i. Qonunchilik ma‘lumotlari milliy bazasi, 13.01.2023-y., 10/23/3413/0023-son; 14.04.2025-y., 10/25/3413-1/0337-son.
12. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini amalga oshirishga oid normativ-huquqiy hujjatlarni tasdiqlash to‘g‘risida”gi 758-son qarori. Qonunchilik ma‘lumotlari milliy bazasi, 15.11.2024-y., 09/24/758/0926-son; 01.07.2025-y., 09/25/400/0556-son.

