

DAVLAT FUQAROLIK XIZMATIDA RAG'BATLANTIRISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH ISTIQBOLLARI

Alisher Nasirdinovich Jurayev

Telefon: +998(90)9867973

Toshkent, O'zbekiston

juraev.a505@inbox.ru

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10642898>

Jahon tajribasida davlat organlarida, davlat idoralarida bilimli, malakali, o'z ishining ustasi bo'lgan davlat xizmatchilarini xizmatda qolishini, ularni o'z xizmat vazifalarini sidqidildan bajarishini ta'minlash, davlat xizmatlarini ko'rsatishning eng yuqori pog'onaga chiqarish bilan bog'liq tendensiyalar amalga oshirilmoqda, zero davlatning funktsiya vazifalari qanday tartibda amalga oshirilishi davlat xizmatchilariga bog'liq. Davlat xizmatining bir turi bo'lgan davlat fuqarolik xizmatida rag'batlantirishda ham hozirgi kunda butun dunyo bo'ylab islohatlar amalga oshirilmoqda.

Yurtimizda ham davlat xizmatini isloh qilishda bir qator samarali ishlar amalga oshirilib kelinmoqdaligi sir emas. Xususan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyevning 2019 yil 3-oktabrdagi PF-5843-sonli¹ O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risidagi Farmoni qabul qilindi, mazkur farmon orqali davlat xizmatida tub burilishlar amalga oshirildi desak mubolag'a bo'lmaydi. Ushbu Farmonda davlatimiz rahbari davlat xizmatida mavjud bo'lgan muammolar shu bilan birga davlat fuqarolik xizmatini yanada takomillashtirish va isloh qilishning ustuvor yo'nalishlari aniq belgilab qo'yildi. Sohadagi muammolar sifatida quyidagilar belgilandi:

- davlat fuqarolik xizmatini, shu jumladan nomzodlarni ochiq mustaqil tanlov orqali saralab olish jarayonini kompleks huquqiy tartibga solishni ta'minlovchi, shuningdek, davlat fuqarolik xizmatchilarining ish samaradorligi va kompetensiyasini baholovchi mezonlarni, ularning malakasini oshirishga bo'lgan talablarni belgilovchi to'g'ridan to'g'ri ta'sir kuchiga ega qonun mavjud emasligi;
- davlat fuqarolik xizmati masalalari bo'yicha vakolatli organning mavjud emasligi davlat organlari va tashkilotlarida yagona kadrlar siyosatini olib borishga, xodimlarni samarali boshqarish va inson resurslarini rivojlantirishga, malakali kadrlar zaxirasini raqobat asosida shakllantirishga hamda ular tomonidan davlat fuqarolik xizmatchilarining vakant lavozimlari o'z vaqtida egallanishiga yo'l qo'ymayotgani;
- davlat fuqarolik xizmatiga kirishda barcha fuqarolarning teng imkoniyatlardan foydalanishini hamda davlat fuqarolik xizmatida professional sifatlar va alohida xizmatlar asosida ko'tarilib borishni ta'minlaydigan nomzodlarni saralab olishning shaffof mexanizmlari shakllantirilmaganligi;
- aholi, ayniqsa yoshlar orasida barcha darajalardagi davlat fuqarolik xizmati nufuzini oshirish, korrupsiyaning yuzaga kelishi, rasmiyatchilik va byurokratiyaga imkon beruvchi sharoitlarni yo'q qilish maqsadida davlat fuqarolik xizmatchilarini moddiy rag'batlantirish va ijtimoiy himoya qilishning munosib darajasini kafolatlash choralari joriy etilmaganligi sohadagi muammo sifatida ko'rsatildi.

¹ Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 06.07.2021-y., 06/21/6256/0636-son

Davlat fuqarolik xizmatini yanada takomillashtirish va isloh qilishning ustuvor yo'nalishlari deb quyidagilar belgilandi:

- kasbga oid sifatlari va alohida xizmatlarini odilona va obyektiv baholash asosida eng munosib va qobiliyatli shaxslarni davlat fuqarolik xizmatiga qabul qilish hamda ularning xizmat pog'onalari bo'yicha ko'tarilishini nazarda tutuvchi meritokratiya tamoyilini qo'llash;
- kadrlar malakasini muntazam oshirib borish, davlat fuqarolik xizmatchilarini toifalash va ularga malaka martabalari (darajalari) berish orqali xizmat karyerasining lavozim pog'onalaridan bosqichma-bosqich o'tishni nazarda tutuvchi davlat fuqarolik xizmatining "karyera modeli"ni joriy etish;
- nomzodning barcha fazilatlari va ustunliklarini, shu jumladan uning ma'naviy-axloqiy va vatanparvarlik sifatlarini obyektiv baholash imkonini beradigan ochiq mustaqil saralab olish asosida davlat fuqarolik xizmatiga qabul qilish;
- davlat organi va tashkiloti darajasidan (respublika, viloyat, tuman va shahar), xodimning malaka martabasi (darajasi) va shaxsiy hissasidan kelib chiqqan holda ish haqini belgilashga nisbatan unifikatsiyalashtirilgan talablar o'rnatilishini nazarda tutuvchi davlat fuqarolik xizmatchilari mehnatiga haq to'lashning yagona tizimini joriy etish;
- milliy, respublika, tarmoq va hududiy darajalarda professional tayyorlangan samarali kadrlar zaxirasini shakllantirish, davlat fuqarolik xizmatiga eng malakali nomzodlarni saralab olish uchun xususiy bandlik agentliklarini faol jalb etish va zamonaviy autsorsing shakllaridan foydalanish;
- davlat organlari va tashkilotlarida xodimlarni boshqarishda va inson resurslarini rivojlantirish sohasida zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etish;
- davlat fuqarolik xizmatchilariga ijtimoiy kafolatlar, shuningdek, ularni o'z kasb mahoratini va faoliyat samaradorligini oshirish uchun rag'batlantirish va qo'llab-quvvatlashning samarali tizimini joriy etish.

Aytish joizki hozirgi kunda mazkur farmonda keltirilgan muammolar o'z yechimini topib bormoqda, xususan davlat fuqarolik xizmatchilarining huquqiy maqomi, "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi qonun bilan belgilandi. Davlat fuqarolik xizmatchilariga ijtimoiy kafolatlar, shuningdek, ularni o'z kasb mahoratini va faoliyat samaradorligini oshirish uchun rag'batlantirish va qo'llab-quvvatlashning samarali tizimini joriy etilishini ta'minlash uchun "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi qonunning² 44-45-moddalari davlat fuqarolik xizmatchisini rag'batlantirishga oid bo'lgan normalar belgilandi. Qonunning 45-moddasiga ko'ra Davlat fuqarolik xizmatchisiga nisbatan rag'batlantirish choralarini qo'llash davlat organining rahbari tomonidan yoki uning tavsiyasiga ko'ra amalga oshiriladi.

Davlat fuqarolik xizmatchisiga nisbatan rag'batlantirish choralarini qo'llash to'g'risidagi masalani hal etish chog'ida quyidagilar e'tiborga olinadi:

oy, chorak, yarim yil, yil yakunlari bo'yicha faoliyatning eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlarini bajarganlik va oshirib bajarganlik;

o'ta muhim vazifalarni bajarganlik;

zimmasiga yuklatilgan vazifaning murakkabligi va muhimligi, shuningdek uning faoliyatida erishilgan yuqori natijalar;

bayram kunlari, yubileylar, nishonlanadigan sanalar va pensiyaga chiqish.

² Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 09.08.2022-y., 03/22/788/0723-son; 29.11.2023-y., 03/23/880/0905-son

Oy, chorak, yarim yil, yil yakunlari bo'yicha faoliyatning eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlarini bajarganlik va oshirib bajarganligini aniq belgilash maqsadida zamonaviy davlat ximatida tan olingan KPI (Key Performance Indicators) nomli mezon bosh rol ni o'ynamoqda. KPI ma'lum vaqt davomida harakatlarning sifati va natijalarini aks ettiradi. Ko'rsatkichlar xodimlar, biznes jarayonlari va umuman kompaniya faoliyatini baholashga yordam beradi.

Hozirgi kunda O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi davlat xizmatini rivojlantirish agentligi direktorining 28.12.2022 yilda ro'yxatdan o'tgan, ro'yxat raqami 3407 sonli³ "Davlat fuqarolik xizmatchilari faoliyatining samaradorligini eng muhim ko'rsatkichlar asosida baholash uslubiyatini tasdiqlash to'g'risida" buyrug'Iga muvofiq Davlat fuqarolik xizmatchilari faoliyatining samaradorligini eng muhim ko'rsatkichlar asosida baholash Uslubiyoti qabul qilindi, **eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari** — davlat fuqarolik xizmatchisi tomonidan funksional vazifa va majburiyatlari ijro etilishining samaradorligi va natijadorligini baholash uchun qo'llaniladigan va miqdoran o'lchash mumkin bo'lgan baholash indikatorlar ekanligi belgilab qo'yildi.

Shuni alohida aytish joizki davlat xizmatida eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlarini belgilashda bir qator kamchiliklar ham ko'zga tashlanib bormoqda. Chunonchi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "Mahalliy ijroiya hokimiyati organlari rahbarlari o'rinbosarlarining funksional vazifalari hamda faoliyatining eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari to'g'risidagi namunaviy nizomlarni tasdiqlash haqida"gi qarori⁴ bilan tasdiqlangan 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, kommunikasiyalar, 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 xizmatchilar faoliyati baholanib kelinmoqda. Davlatimiz rahbari Shavkat Mirziyoev raisligida 2024 yilda sohalarni isloh qilish maqsadida makroiqtisodiy barqarorlik va iqtisodiy rivojlanishni ta'minlash bo'yicha ustuvor vazifalar yuzasidan videoselektor yig'ilishida Iqtisodiy kompleks rahbarlariga oylik, choraklik va yillik samaradorlik ko'rsatkichlari (KPI) joriy etilishini, ish haqi ham ularning ijrosiga bog'lanishini, soha rahbarlari bir hafta muddatda xalqqa murojaat qilib, rejalarini oddiy tilda tushuntirishini hamda o'ziga katta mas'uliyat va javobgarlik olishini, endilikda vazir o'rinbosarlarini 70 foiz ishi tumanda bo'lib, ular vazirlik uchun belgilangan KPI ijrosini joyida tashkil qilishi takidlandi. Investisiya, eksport va xalqaro hamkorlik sohalarida amalga oshirilishi lozim bo'lgan ustuvor vazifalar yuzasidan videoselektor yig'ilishida investisiya kompleksiga kiruvchi

³ Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 28.12.2022-y., 10/22/3407/1127-son

⁴ Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 28.08.2021-y., 09/21/548/0836-son; 19.04.2022-y., 09/22/195/0319-son; 30.04.2022-y., 09/22/230/0377-son; 10.08.2022-y., 09/22/438/0726-son; 18.12.2023-y., 09/23/665/0942-son

vazir va hokimlarning rejalari va natijalari sust bo'lgan o'rinbosarlari ishdan bo'shatilib, ularga aniq KPI belgilanishi va shundan keyin bir yil muddatga shartnoma asosida ishga olinishi belgilanishi takidlangan bo'lsa, ishini eplay olmagan va KPI'ni bajarmagan elchi va savdo maslahatchilari intizomiy jazoga tortiladi degan fikrlar ilgari surildi. Ta'lim, sog'liqni saqlash, raqamlashtirish, madaniyat va sport sohalarida amalga oshirilishi lozim bo'lgan ustuvor vazifalar yuzasidan videoselektor yig'ilishida sohalarida vazirlar, vazir va hokim o'rinbosarlari faoliyati bo'yicha takliflarni kiritish, har biri bilan bir yillik kontrakt tuzib, KPI belgilash topshirildi.

Nazarimizda rivojlangan mamlakatlar tajribasidan kelib chiqib davlat xizmatida samaradorlik ko'rsatgichlarini joriy etishda ko'rsatgichlarni aniq chegaralangan sonini belgilanish, davlat xizmatining xususiyatidan kelib chiqib, vazifa va funksiyalarni hisobga olgan holda soha yo'nalishiga qarab samaradorlik ko'rsatgichlarini belgilash maqsadga muvofiq bo'ladi.

References:

1. Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 06.07.2021-y., 06/21/6256/0636-son
2. Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 09.08.2022-y., 03/22/788/0723-son; 29.11.2023-y., 03/23/880/0905-son
3. Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 28.12.2022-y., 10/22/3407/1127-son
4. Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 28.08.2021-y., 09/21/548/0836-son; 19.04.2022-y., 09/22/195/0319-son; 30.04.2022-y., 09/22/230/0377-son; 10.08.2022-y., 09/22/438/0726-son; 18.12.2023-y., 09/23/665/0942-son