

Article

Disciplinary liability of employees of the internal affairs bodies in the Republic of Uzbekistan

Sunnatulla X. AVLIYAQULOV ^{1†} 

¹ doctoral student, Academy of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan, Tashkent, 100146, Uzbekistan E-mail: avliyoqulovsunnatilla@gmail.com

* Correspondence:

† Current address: Affiliation.

‡ These authors contributed equally to this work.

Abstract: This article examines the concept of “disciplinary punishment” and the procedures for imposing disciplinary sanctions on internal affairs officers working in state bodies responsible for ensuring citizens’ rights and freedoms. It considers the disciplinary measures applied to employees who have committed misconduct in these state bodies. The study explores issues related to maintaining discipline and order, identifies problems requiring amendments to the legislation, and draws general conclusions.

Materials and methods of research: general scientific methods were used, including formal-logical methods (analysis, synthesis, generalization, deduction and induction, abstraction, hypotheses), specific scientific methods (observation, analysis of document content), and methods of thinking.

Results of the study and Conclusion: legal documents, juridical literature, and opinions of legal scholars regarding the concepts of "disciplinary punishment" and "gross violation of service discipline" have been analyzed, and an author’s definition of these concepts has been developed.

Keywords: disciplinary punishment, employee, types of disciplinary punishment, disciplinary punishments established by law, service discipline, gross violation of service discipline, deadline for applying for reinstatement, disciplinary punishment of lowering special rank by one level.

1. Introduction (Kirish)

Shaxs huquq va erkinliklari uning qadr-qimmatini hurmat qilishning asosiy mezoni hisoblanadi. Bu borada davlatning amalga oshirishi kerak bo‘lgan muhim vazifalardan biri – fuqarolarning huquq va erkinliklarini samarali himoya qilishdir. Shunga ko‘ra, ichki ishlar organlari, ularning xizmat sohasi va faoliyatlari, o‘zlarining vazifalariga muvofiq, fuqarolarning huquqlarini himoya qilish va ta‘minlash borasida alohida rol o‘ynaydi.

Ayni vaqtda, ichki ishlar organlari xodimlari o‘zlarining faoliyatida, ayniqsa, huquqiy tartibni saqlashda, fuqarolar bilan munosabatda bo‘lishda ularning shaxsiy huquqlarini buzmaslikka, erkinliklarini himoya qilishga mas‘uldirlar. Bu organlar fuqarolarni huquqiy javobgarlikka tortish, jinoyatlar va huquqbuzarliklarni aniqlash, shu bilan birga, inson huquqlariga hurmat bilan munosabatda bo‘lishlari kerak.

Shu sababli ushbu maqolada ichki ishlar organlari xodimlarining huquq va erkinliklarni himoya qilish sohasidagi mas‘uliyatlari, ularning faoliyatidagi huquqiy va axloqiy aspektlar, shuningdek, xodimlarning huquqiy bilimlarini oshirish va ularga aniq yo‘riqnomalarni berishning ahamiyati ko‘rib chiqiladi. Intizomiy javobgarlik eng muhim huquqiy kategoriyalardan biri bo‘lib, huquqning umumiy nazariyasida markaziy o‘rinlardan birini munosib egallaydi. Biroq, bugungi kungacha uning tan olingan an‘anaviyligi va shu bilan birga, intizomiy jazoni belgilashdagi ayrim tushunchalarning noaniqligi hamda ushbu muammoning dolzarbligi uning sababi bo‘lib qolmoqda.

2. Materials and Methods: (Materiallar va usullar)

Maqolamiz predmetini tahlil etganda, pozitiv va normativ usullarni qo‘lladik. Amaldagi qonunlardan foydalandik. Tahlilning induktiv va deduktiv usullarini ham ishlatdik. Qayd etish

Citation: Sunnatulla X. AVLIYAQULOV. *LEGAL WORLD* 2025, 1, 18–26. <https://>

Received: 10.01.2025

Revised: 18.01.2025

Accepted: 25.02.2025

Published: 10.03.2025

Copyright: © 2025 by the authors. Submitted to *LEGAL WORLD* for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

lozimki, maqolamizda qonunchiligimizda uchrab kelayotgan ayrim muammolar va tushunchalar yoritilib, ularning ilmiy va amaliy jihatlarini taqdim etildi.

Yuridik javobgarlik turlari orasida ichki ishlar organlarida intizomiy javobgarlik alohida o'rin tutadi, chunki ichki ishlar organlari xodimiga nisbatan intizomiy jazo qo'llanilishi ehtimoli ma'muriy va jinoiy javobgarlik choralaridan sezilarli darajada yuqori hisoblanadi.

Bugungi kunda ichki ishlar organlarida xizmat intizomi masalalarini tartibga solish uchun qabul qilinayotgan normativ-huquqiy hujjatlar ichki ishlar organlari kadrlari bilan ishlash va ularning xizmatini tashkil etish tartibi tubdan takomillashayotganligidan dalolat bermoqda.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi(1)da mehnat intizomini buzgan xodimga nisbatan qanday intizomiy choralari belgilangan, uning 312-moddasiga ko'ra ish beruvchi, ya'ni tashkilot rahbari xodimga mehnat intizomini buzganligi uchun "hayfsan", "o'rtacha oylik ish haqining o'ttiz foizidan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima" (Ichki mehnat tartibi qoidalarida xodimga o'rtacha oylik ish haqining ellik foizidan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima solish hollari ham nazarda tutilishi mumkin), "mehnat shartnomasini bekor qilish" (161-modda ikkinchi qismining 4 va 5-bandlari) kabi intizomiy jazo choralari qo'llashga haqlidir. Ushbu moddada nazarda tutilmagan intizomiy jazo choralari qo'llash taqiqlanadi.

Ish beruvchi tomonidan xodimga intizomiy jazo chorasini qo'llanish tartibiga to'xtalib o'tsak, O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 312-moddasida intizomiy jazo choralari ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxslar tomonidan, ya'ni ish beruvchi (tashkilot rahbari timsolida) tomonidan qo'llaniladi.

Intizomiy jazo qo'llanishidan avval xodimdan yozma ravishda tushuntirish xati talab qilinishi lozim. Xodimning tushuntirish xati berishdan bosh tortishi uning ilgari sodir qilgan nojo'ya xatti-harakati uchun jazo qo'llashga to'siq bo'la olmaydi. Intizomiy jazoni qo'llanishda sodir etilgan nojo'ya xatti-harakatning qay darajada og'ir ekanligi, shu xatti-harakat sodir etilgan vaziyat, xodimning oldingi ishi va xulq-atvori hisobga olinadi.

Rossiya qonunchiligi bo'yicha, har bir nojo'ya xatti-harakati uchun faqat bitta intizomiy jazo chorasi qo'llanilishi mumkin. Intizomiy jazo bevosita nojo'ya xatti-harakat aniqlangandan keyin, ammo bu xatti-harakat aniqlangandan boshlab, xodimning kasal yoki ta'tilda bo'lgan vaqtini hisobga olmasdan, uzog'i bilan bir oy ichida qo'llaniladi. Intizomiy jazo nojo'ya xatti-harakat sodir etilgan kundan bir yildan ortiq muddat o'tgandan keyin qo'llanilishi mumkin emas. Intizomiy jazo chorasi qo'llanilganligi haqida xodimga shaxsan, saf oldida yoki kengaytirilgan yig'ilish (majlis)da e'lon qilinadi.

Intizomiy jazo berilganligi to'g'risidagi buyruq xodimga ma'lum qilinib, tilxat olinadi. Shu qatorda ish beruvchida va intizomiy jazo olgan xodimda "intizomiy jazoning amal qilish muddati qancha bo'ladi" degan savol tug'ilishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 315-moddasida intizomiy jazoning muddati jazo qo'llanilgan kundan boshlab bir yildan oshmasligi belgilangan. Agar xodim shu muddat ichida yana intizomiy jazoga tortilmasa, u intizomiy jazo olmagan, deb hisoblanadi. Bir yillik muddat tugaganidan keyin intizomiy jazo o'zining yuridik ahamiyatini yo'qotadi va intizomiy jazoni olib tashlash to'g'risida biron bir maxsus buyruq chiqarish talab qilinmaydi.

Intizomiy jazoni qo'llagan ish beruvchi o'z tashabbusi bilan, xodimning iltimosiga binoan, mehnat jamoasi yoki xodimning bevosita rahbari iltimosiga ko'ra jazoni bir yil o'tmasdan oldin ham olib tashlashga haqli. Intizomiy jazo muddatidan oldin olib tashlansa, bu xodim intizomiy jazo olmagan hisoblanadi.

Ish beruvchilarda intizomiy jazosi bor xodimni rag'batlantirish mumkin-mi, degan savol tug'ilishi mumkin. Bunga quyidagicha javob berishimiz lozim: O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 299-moddasida intizomiy jazo amal qilib turgan muddat mobaynida, ya'ni belgilangan muddatda xodimga nisbatan rag'batlantirish choralari qo'llanilmaydi. Ish haqi, mukofotlar, qo'shimcha to'lovlar, ustamalar va mehnat haqi tizimida nazarda tutilgan boshqa to'lovlar rag'batlantirish turlariga kirmasligi belgilangan.

Yuridik amaliyotda kuzatilishiga ko'ra, jamiyatda, ushbu sohada intizom va qonuniylikni saqlamasdan turib, demokratiyani yanada rivojlantirish va huquqiy davlat qurilishini amalga oshirish mumkin emasligi bilan g'oyat muhim ahamiyatga ega. Ichki ishlar organlarida bu holat juda ham ahamiyatli, chunki ichki ishlar organlari xodimlarining o'zlari tomonidan noqonuniy xatti-harakatlar

sodir etilishi ushbu xodimlar va rahbarlar o'rtasidagi o'ziga xos bo'ysunish munosabatlariga o'ta salbiy ta'sir ko'rsatadi, shu bilan birga xodimlarga rahbar xodimlarining barcha qonuniy talablari va buyruqlarini (agarda qonun doirasida bo'lsa) bajarish majburiyati yuklangan. Ichki ishlar organlari xodimlari tomonidan intizomiy javobgarlikka sabab bo'ladigan intizomiy huquqbuzarliklarning sodir etilishi xodimlarning xizmat o'tashdagi qonuniylik, adolatlilik va xolislik tamoyillariga putur yetkazadi.

Intizomiy javobgarlik, davlat xizmatchilari orasida eng keng tarqalgan yuridik javobgarlikning bir turidir. Bu yuridik institut davlat xizmatini boshqarishning huquqiy vositalari tizimida allaqachon ma'lum o'rinni egallagan. Xodimlarning ma'muriy huquqbuzarlik sodir etganliklari uchun intizomiy javobgarlikka tortishga taalluqli maxsus tadqiqotlar o'tkazilmagan. Amalda Ichki ishlar organlari xodimlarining intizomiy javobgarligini huquqiy tartibga solish sohasida keng qamrovli nazariy va amaliy tadqiqotlar mavjud emas.

Ko'rib chiqilayotgan huquqiy tartibga solish muammosining yana bir jihati Ichki ishlar organlari xodimlarining intizomiy javobgarligini yuridik javobgarlikning boshqa turlari bilan chegaralashning munozarali masalalari mavjud. Yuqoridagi dalillar amaldagi qonunchilik va huquqni qo'llash tizimini takomillashtirish bo'yicha takliflar kiritish zarurligini tasdiqlaydi. Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksida nazarda tutilmagan huquqbuzarliklar uchun ularga nisbatan asossiz intizomiy jazo choralarini qo'llashdan yetarli darajada himoyalanganligi.

Afsuski, tahlil etilayotgan sohadagi qonunchilik bartaraf etilishi lozim bo'lgan huquqiy bo'shliqlardan to'liq holi emas. Xususan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yilning 29-noyabr kuni qabul qilingan PQ-3413-sonli qarorida keltirilgan „Ichki ishlar organlarida xizmatni o'tash tartibi to'g'risidagi Nizom“ (2) (keyingi o'rinlarda – Nizom deb yuritiladi) bugungi kun talablarini inobatga olgan holda yangi tahrirda qabul qilishga bo'lgan ehtiyoj mavjud. Ushbu nizomning 44-bandi „Ichki ishlar organlari ofitserlar tarkibi xodimlarining maxsus unvonlarini intizomiy jazo tariqasida bir pog'ona pasaytirish mumkin. Bunda unvon „leytenant« maxsus unvonigacha pasaytiriladi“. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yilning 20-yanvar kuni qabul qilingan PQ-10-son qarorida keltirilgan „Ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy madaniyat va xizmat intizomi Kodeksi“ (3)(keyingi o'rinlarda – Kodeks deb yuritiladi)da belgilab qo'yilgan „maxsus unvonini bir pog'ona pasaytirish“ intizomiy jazosi mavjud. Agarda ichki ishlar organlari xodimlariga sodir etgan xatti-harakati uchun maxsus unvonini bir pog'ona pasaytirish intizomiy jazosi berilsa, xodimning unvoni „leytenant“ maxsus unvonigacha pasaytirilishi mumkin. Shu o'rinda savol tug'iladi, ushbu intizomiy jazolar faqatgina ofitser xodimlarga beriladimi?

Albatta, yo'q, ushbu intizomiy jazo barcha ichki ishlar organi xodimlariga beriladi. Chunki bu intizomiy jazoni ofitser xodimlarga ham, safdor, serjantlar tarkibiga ham qo'llashimiz mumkin. Lekin tahlil etilayotgan intizomiy jazoning amal qilishi faqatgina ofitser xodimlarga taalluqli sifatida belgilangandek go'yoki.

Ichki ishlar organlarida faoliyat yuritib kelayotgan xodimlar safdor, serjantlar, kichik ofitserlar, katta ofitserlar tarkibi hamda generallar tarkibidan iborat. Shu nuqtayi nazardan Nizomning 44-bandining 1-qismini quyidagicha tasniflash maqsadga muvofiq: „Ichki ishlar organlari ofitserlar tarkibi xodimlari „leytenant“ maxsus unvonigacha, serjantlar tarkibi xodimlari esa „safdor“ maxsus unvonigacha pasaytiriladi“.

3. Results: (Tadqiqot natijalari)

O'rganish natijalari shundan dalolat beradiki, xizmat vaqtlari, rahbar va unga bo'ysunuvchi xodimlar o'rtasidagi xizmat munosabatlari mexanizmini to'liq tartibga solish muammoligicha qolmoqda. Ma'lum darajada, bu bo'shliq yuqorida tahlil qilingan Nizomda ko'zga tashlanadi.

Tahlillar asosida aytish mumkinki, O'zbekiston amaliyoti ham bugungi kunda shikoyat qilish tizimini jamlashda to'liq elektron texnologiyalardan foydalanish tizimiga o'tishga muhtoj. Umuman olganda, mamlakatimizda intizomiy jazolarning yanada ochiq va shaffof tarzda olib borilishi va ularni qo'llash tashkiliy-huquqiy asoslarining takomillashtirishi bilan birga, davlat siyosatining ushbu yo'nalishida hali mavjud bo'lgan muammo va kamchiliklarni bartaraf etishda muhim ahamiyat kasb etadi. Eski tartibdagi Mehnat kodeksining 270-moddasiga asosan ishga tiklash bo'yicha sudga da'vo berish muddati mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi buyruq nusxasi berilgan kundan boshlab

1 oy etib belgilangan edi. Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksining 560-moddasiga asosan bu muddat 3 oy qilib belgilandi.

Ayrim huquqni muhofaza qiluvchi organlar oid xizmatni o'tash haqidagi qonunchilik hujjatlarida da'vo muddatiga oid alohida normalar mavjud emas. Shu sababli, ichki ishlar xodimlarini ishga tiklashga doir sud jarayonlarida sudlardan Mehnat kodeksi normalarini qo'llash lozim deb hisoblaymiz. Bizningcha, ishdan bo'shatish buyrug'idan ko'chirma yoki nusxa berilmasligi da'vo muddatining ham o'tmasligini anglatadi va sudlar tomonidan xodimning zarariga da'vo muddatini qo'llashga asos yo'qligini ko'rsatadi.

Lekin ushbu holat bo'yicha davlat organlarida negadir xodimlarga ishdan bo'shatish haqidagi buyruqdan nusxa berish amaliyoti juda kam qo'llaniladi. Sud jarayonlarida ulardan kelgan vakillar ko'pincha "yo'q, bizda buyruqdan ko'chirma berilmaydi, bizda saf oldida yoki shaxsan o'ziga e'lon qilish yetarli" deyishadi. Ya'ni, ularning nazdida buyruq chiqdimi, demak, o'sha paytdan da'vo muddati o'tishi boshlangan va buyruq chiqqanidan keyin u xodimga saf oldida yoki shaxsan e'lon qilinsa bo'ldi, nusxa berish shart emas degan fikr mavjud. Shu fikr bilan ular da'vo muddatini qo'llashni so'raydi va ayrim sudyalari bu fikrlarga ishonadi va xodimlarning da'vo arizalarini rad qilib yuboradi.

Aslida baribir xodimga buyruqdan ko'chirma berilishi shart, bu yangi Mehnat kodeksining talabidir. Shuningdek, "Ichki ishlar organlari to'g'risida"gi qonun (4)ning 30-moddasiga muvofiq, ichki ishlar organlari xodimlariga nisbatan mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarining amal qilishi ichki ishlar organlarida xizmatni o'tash masalalarini belgilovchi qonun hujjatlarida va ushbu Qonunda tartibga solinmagan qismiga nisbatan tatbiq etilishi nazarda tutilgan deb belgilab qo'yilgan bo'lsa-da, haligacha mehnat kodeksi va mehnat qonunchiligi normalarini amalda qo'llay olmaslik holatlari juda ko'plab uchramoqda. Hozirgi kunda fuqarolik ishlari bo'yicha tumanlararo sudlarda kuzatilmoqdaki, saf oldida e'lon qilish o'sha davlat organidan intizomiy jazo sifatida bo'shatilgan holatlarga tegishli. Masalan, xodimning uni arizasiga asosan, yoki attestatsiya natijasida bo'shatish holatlariga saf oldida e'lon qilishning umuman aloqasi yo'q. Bunday holatlarda har qanaqasiga buyruqdan ko'chirma berilishi shart.

Shu o'rinda qiyoslaydigan bo'lsak, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining PQ-3413-sonli qarori 156-bandida ushbu muddat sudning xizmatga tiklash to'g'risidagi qarori chiqarilganidan boshlab bir oy muddatda xizmatga tiklash haqida ichki ishlar organlariga murojaat qilish kerakligi, mehnat kodeksining 560-moddasida esa ishga tiklash to'g'risidagi nizolar bo'yicha — xodimga u bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi ish beruvchi buyrug'ining ko'chirma nusxasi topshirilgan kundan e'tiboran uch oy ichida sudga murojaat qilishi belgilangan. O'zbekiston Respublikasi Milliy gvardiyasi to'g'risidagi qonun (5)da esa xizmatga tiklanishni xohlovchi shaxslar bo'shatilgan kundan yoki sudning xizmatga tiklash to'g'risidagi qarori chiqarilgan kundan e'tiboran uch oy muddatda xizmatga tiklash haqidagi iltimosnoma bilan Milliy gvardiyaga murojaat qilishi kerakligi ko'rsatilgan. Ushbu holatlarda qonunchilikda tafovut mavjudligi ko'zga tashlanmoqda.

Shu bois fikrimizcha, ichki ishlar organi xodimlarning huquqlarini himoya qilish natijasida yuzaga keluvchi ayrim muammolarning yechimini topish sharoitida bizning respublikada ham Qozog'iston Respublikasidagi singari ichki ishlar xodimining huquqlarini kafolatlash maqsadida qonunchilikka sudning ishga tiklashi to'g'risidagi qarori qonuniy kuchga kirgan kundan boshlab uch oy ichida, biroq u ariza bergan kundan boshlab bir oydan kechiktirmay amalga oshirilishi zarurligini kiritish muhim ahamiyat kasb etishi shubhasiz. Amaliyot xodimlari bilan o'tkazilgan sotsiologik so'rov natijalari ham fikrimizni yaqqol tasdiqlaydi (respondentlarning 78,6 foiz fikrimizni ma'qullashgan). Yuqoridagi ma'lumotlardan kelib chiqib Nizomning 156-bandi birinchi xatboshisini quyidagi tahrirda bayon etish maqsadga muvofiq: Ushbu Nizomning 155-bandida nazarda tutilgan shaxslar bo'shatilganidan yoki sudning xizmatga tiklash to'g'risidagi qarori kuchga kirgan kundan boshlab uch oy ichida xizmatga tiklash haqida ichki ishlar organlariga murojaat etishlari lozim.

Shu bilan birgalikda, ushbu bandning uchinchi xatboshidagi "bir oy" muddatini "uch oy" muddatiga almashtirish.

To'rtinchi xatboshini: "Agar shaxs uch oylik muddatni uzrli sabablarga ko'ra o'tkazib yuborgan taqdirda ushbu muddat O'zbekiston Respublikasi ichki ishlar vaziri tomonidan tiklanishi mumkin" tarzida tahrirlash zarur.

Bugungi kunda ichki ishlar organi xodimlarining xizmat intizomini qo'pol ravishda buzishi bilan bog'liq masalalar ham huquqni qo'llash amaliyotining jiddiy muammolaridan biridir. Fikrimizni ijtimoiy tarmoqlarda, jumladan, Kun.uz saytida e'lon qilingan: «Har bir xodimga kuniga 20 tagacha protokol» – Toshkent viloyatida YHXX xodimlariga majburiy «plan» qo'yilmoqda», «Navoiyda IIB xodimi kartasidagi pulini o'g'irlatgan fuqarodan pora oldi», «Samarqandda homilador ayolga qo'l ko'targan IIB xodimi ishdan bo'shatildi», «Farg'onada taksi haydovchisi va bezori o'rtasidagi janjal ortidan uch nafar IIO xodimi lavozimidan bo'shatildi», Daryo rasmiy kanalida e'lon qilingan: «Andijonda haydovchi bilan qo'pol munosabatda bo'lgan YPX xodimi ishdan haydaldi», «Andijonda fuqarolar va ichki ishlar xodimi o'rtasida mushtlashuv sodir bo'ldi», «Andijonda haydovchi bilan qo'pol munosabatda bo'lgan YPX xodimi ishdan haydaldi», «Toshkentda mast holda jamoat tartibini buzgan ichki ishlar organi xodimi lavozimidan ozod etildi» kabi maqolalar keng omma muhokamasiga sabab bo'lganligi ham tasdiqlaydi.

Qolaversa, mazkur saytlarda e'lon qilingan materiallar tahlili ham (2024 yil 15 dekabr holatiga ko'ra unda 90 dan ortiq ushbu masalada maqola e'lon qilingan) hozirda muhokama etilayotgan institutning jamiyat hayotidagi ahamiyati nechog'lik ekanligini yaqqol ko'rsatadi desak adashmagan bo'lamiz.

Xizmat intizomini qo'pol ravishda buzish tushunchasi ta'rifi mavjudmi, ichki ishlar xodimining har bir qilgan nojo'ya xatti-harakati uni ishdan bo'shatish uchun asos bo'ladimi degan tabiiy savol tug'iladi. Statistik ma'lumotlarga ko'ra so'nggi yillar ichida xodimlarni ishdan bo'shatishlar (ma'lumotlarga ko'ra, 2024-yilning 10 oyi davomida 2022-yilga nisbatan 15 taga ortgan) sonining ko'payishi natijasida, ularning barchasi asosli tarzda ishdan bo'shatilyaptimikan, ichki ishlar xodimining huquq va erkinliklari himoya qilinish ehtiyoji yuzaga kelmadimikan? Darhaqiqat, ushbu holatlarda xodimning xizmat intizomini qo'pol ravishda buzganligi uchun ichki ishlar organlari xizmatidan bo'shatish jazolari qo'llanilmoqda.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 20-yanvardagi PQ-10-son qarori „Ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy madaniyat va xizmat intizomi kodeksi“ning 5-bob, 55-bandida „kasbiy madaniyat qoidalarini, shuningdek, boshliq va xodimlar o'rtasidagi munosabat qoidalarini qo'pol ravishda buzish ichki ishlar organi xodimi sha'niga putur yetkazuvchi xatti-harakat sodir etish hisoblanadi“ - deb belgilab qo'yilgan. Ushbu tahlil qilinayotgan tushuncha tarkibining nazariya va huquqni qo'llash amaliyotida turlicha talqin etilayotganligi, amaldagi qonunchilikda esa, ushbu atama ta'rifida jinoyat bilan bog'liq holatning mavjud emasligi, uning mazmuni hamda amal qilish doirasini (chegarasini) aniqlashtirish imkonini bermaydi.

Bu esa, o'z navbatida, intizomiy jazo tushunchasi, mohiyati va ahamiyatini har taraflama chuqur tahlil etish zaruratini yuzaga keltiradi. Zero, har qanday huquqiy institut singari intizomiy jazo institutini ham ilmiy-nazariy asoslarini puxta ishlab chiqish, uning amaliyotda muvaffaqiyatli va samarali ishlashining garovi bo'lib xizmat qilishi tabiiy.

Nazarimizda, yuqorida ifodalangan tahlillardan kelib chiqib, Biroq, huquqni qo'llash amaliyotida shakllangan ushbu holatlarni to'g'ri deya olmaymiz.

Masalan, 2023-yil dekabr oyining 20 kunida Fuqarolik ishlari bo'yicha Qarshi tumanlararo sudining da'vogar Ernazarov Oybek Do'stmurodovichning javobgar Qashqadaryo viloyat IIBga nisbatan "buyruqni bekor qilib ishga tiklash, majburiy progul uchun ish haqi va ma'naviy zararlarni undirish haqida"gi da'vo arizasi bo'yicha qo'zg'atilgan 2-1801-2305/18122-sonli (6) fuqarolik ishi ko'rib chiqilib, javobgar tomonidan o'tkazilgan attestatsiya komissiyalarining o'tkazilishida Ichki ishlar vazirining 75-sonli buyrug'i bilan tasdiqlangan "Ichki ishlar organlarida kadrlar bilan ta'minlash faoliyatini tashkil etish tartibi to'g'risida"gi Nizom (7) talablariga rioya qilinmaganligi, Xususan:

a) da'vogardan attestatsiya o'tkazishdan oldin mutaxassis-psixologlar tomonidan psixologik test olinmagan va da'vogar bilan individual suhbat o'tkazilmasdan, da'vogarning psixologik portreti tayyorlanganligi (Nizomning 144-bandiga ko'ra, attestatsiya o'tkazishdan oldin mutaxassis-psixologlar tomonidan attestatsiyadan o'tadigan xodimning psixoemotsional barqarorligini hamda muomala salohiyatini aniqlash maqsadida psixologik test olinadi hamda individual suhbat o'tkazilmaganligi, test va suhbat natijasi bo'yicha har bir xodim bo'yicha xulosa tayyorlanadi),

b) da'vogar komissiya kotibi tomonidan attestatsiyani o'tkazish sanasi va joyi to'g'risida xabardor qilinmaganligi (Nizomning 160-bandiga ko'ra, attestatsiya o'tkaziladigan sanadan kamida

ikki kun oldin komissiya kotibi tomonidan attestatsiyani o'tkazish sanasi va joyi to'g'risidagi ma'lumotlarni komissiya a'zolari hamda attestatsiyadan o'tadigan xodimlarga ma'lum qilinadi),

s) da'vogarning bildirgisiga asosan 10.04.2023-yilda o'tkazilgan Qashqadaryo viloyat IIB Markaziy attestatsiya komissiyasining yig'ilishida 28.08.2023-yildagi Qashqadaryo viloyat IIBning navbatdan tashqari attestatsiyasi komissiyasiga raisi Z.Xujanov raislik qilgan bo'lsa-da, biroq ushbu yig'ilish bayonnomasiga rais imzo qo'ymasdan IIB boshlig'i imzo qo'rganligi,

d) o'z navbatida, Qashqadaryo viloyat IIB Markaziy attestatsiya komissiyasining qarori 10.04.2023-yildagi 1-sonli yig'ilish bayonnomasi shu kuni tasdiqlangan bo'lsa-da, uning ijrosi ikki oyga kechiktirilib ya'ni 2023-yil 7-iyun kunidagi №45-sonli buyrug'i bilan ijro qilinganligi aniqlanib, da'vogar Ernazarov Oybek Do'stmurodovichni "Ichki ishlar organlarida xizmatni o'tash tartibi to'g'risida"gi Nizomning 144-bandi "z"-kichik bandida nazarda tutilgan asos bilan bo'shatish to'g'risidagi buyrug'ini asossiz va qonun talablariga zid deb topib buyruqni bekor qilishni, da'vogar Ernazarov Oybek Do'stmurodovichni bajarib kelgan avvalgi xizmat vazifasiga tiklashni lozim topgan.

Shu bois huquqni qo'llash amaliyotida ichki ishlar xodimiga nisbatan noqonuniy (mas'ul xodim va rahbarlarning e'tiborsizligi yoki huquqiy ongi past bo'lganligi natijasida) ravishda ishdan bo'shatishi holatlarida huquqbuzarliklarni malakalashda e'tiborsizlikka yo'l qo'ygan, xodimning keyingi taqdiriga befarq bo'lgan, qaror chiqarishda subyektiv yondoshadigan rahbarlarga nisbatan hech qanday choralar ko'rilmayotganligi turli xil e'tirozlarga va muammoli vaziyatni yuzaga keltirmoqda.

Eng ko'p qo'llanilgan intizomiy jazo huquqbuzarliklar profilaktikasi hissasiga to'g'ri kelgan. Ya'ni, profilaktika inspektorlariga 2023-yil davomida 2 mingdan ortiq xodim xizmat intizomi qoidalarini buzganligi, shuningdek ularning 27 foiz xizmat va tarbiyaviy axloqi bilan bog'liq harakatlarni, 73 foiz esa kasbiy, malakaviy va professional ko'nikmalar bilan bog'liq nojo'ya xatti-harakatlarini sodir etganligi uchun intizomiy jazolangan.

4. Discussion (Muhokama)

Hozirgi globallashuv sharoitida va O'zbekiston Respublikasi huquqiy davlat qurish jarayonlarida intizomiy javobgarlik alohida ahamiyatga ega, chunki u shaxs, jamiyat va davlat manfaatlarini himoya qilishning muhim chorasidir. Intizomiy javobgarlik tushunchasi haqida olimlarning turli xil qarashlari mavjud. Ba'zi olimlar intizomiy javobgarlikni burch deb bilishadi. Xizmat intizomida axloqiy va huquqiy munosabatlarning alohida doirasini ifodalaydi, boshqaruv aloqalarining yuqori kategoriyaliligi va qat'iyligi bilan ajralib turadi va qonun, nizomlar, shuningdek, ichki ishlar vazirining buyruqlari bilan belgilangan tartib va qoidalariga rioya qilishdan iborat. Shu o'rinda ta'kidlab o'tishimiz kerakki, yuridik javobgarlikning quyidagi turlari mavjud:

- jinoiy javobgarlik;
- ma'muriy javobgarlik;
- fuqaroviy-huquqiy javobgarlik;
- intizomiy javobgarlik.

Intizomiy javobgarlik bu – korxon va tashkilotlarda o'rnatilgan yurish-turish qoidalarini buzish oqibatida kelib chiqadi. Intizomiy-huquqiy javobgarlikning belgilanish holatlari Mehnat kodeksida, korxon va tashkilot ichki mehnat tartibi qoidalarida hamda maxsus Nizomlarda nazarda tutiladi. Intizomiy huquq mehnat va xizmat intizomini, harbiy va boshqa intizomlarni buzish bilan bog'liq bo'lib, ularga idoraning ichki tartib-qoidalarini buzish, ishga kech kelish, ishdan barvaqt ketish va boshqa hollarda namoyon bo'ladi(8). Intizomiy-huquqiy jazo chorasini qo'llash ichki ishlar organlari, mansabdor shaxslar va tegishli vakolatga ega rahbar shaxslar (ma'muriyat) tomonidan amalga oshiriladi.

Intizomiy javobgarlikni belgilashdan asosiy maqsad jazolash emas, balki, huquq umumiy maqsadlarini muayyan ifodasiga qaratilgan bo'lib, ular ijtimoiy munosabatlarni mustahkamlanishida, tartibga solinishida va himoyasida o'zining ifodasini topadi.

A.A. Levchenko va F.F.Krensler ta'kidlaganidek, "qonun buzilishining kuchayishi va mansab intizomi darajasining pasayishi, kadrlar almashinuvi va xodimlarning kasbiy mahorati yetarli emasligi, keng tarqalgan ijtimoiy og'ishlar, xizmat manfaatlariga xiyonat qilish va boshqa holatlar xodimlarning intizomiy javobgarlikka tortilishlariga asos bo'lmoqda" (8).

A.A. Levchenko va S.V. Kalinning fikriga ko'ra, intizomiy javobgarlik - vakolatli mansabdor shaxs tomonidan intizomiy huquqbuzarlik sodir etgan shaxsga nisbatan qo'llaniladigan majburlash shakllaridan biri sifatida tushuniladi (9).

Boshqa olimlarning fikriga ko'ra, intizomiy javobgarlik bu huquqiy munosabatlar subyekting o'z zimmasiga olgan majburiyatlarni bajarish va bajarish bo'yicha qonuniy belgilangan burchini ifodalovchi yuridik javobgarlik va mavjud qoidalarni noqonuniy bajarmaganlik yoki lozim darajada bajarmaganlik holatida mehnat (xizmat) qonunchiligida nazarda tutilgan intizomiy choralarning qo'llanilishi (10).

Muayyan huquqbuzarga nisbatan javobgarlikning qo'llanilishi birmuncha tor maqsadni, ya'ni aybdorni jazolashni ko'zlaydi. Bu bilan davlat o'zining majburlov choralari amalga oshirib turib, yana boshqa maqsadni ko'zlaydi – bu maqsad kelgusi ish faoliyatida huquqbuzarlik sodir etilishining oldini olishga yoki bu haqda ogohlantirishga qaratilgan.

Xususan, A.V. Nikiforov intizomiy javobgarlikni intizomiy va boshqa huquqbuzarlik sodir etilganidan kelib chiqadigan shaxsning tegishli mansabdor shaxs tomonidan belgilangan tartibda intizomiy jazo choralari qo'llash, rasmiy intizomni buzuvchining noqonuniy, aybdor xatti-harakatlarini davlat tomonidan qoralashni ifodalovchi jazo tayinlash majburiyati sifatida belgilaydi (11).

L.A. Sirovatskoyning fikriga ko'ra "intizomiy javobgarlik - bu xodimning sodir etgan intizomiy huquqbuzarligi uchun korxonada (muassasa) ma'muriyati tomonidan mehnat qonunchiligi asosida ta'sir choralari qo'llanilishi" (12).

K.N. Gusov va V.N. Tolkinovlarning fikricha, "intizomiy javobgarlik - bu xodim o'zining mehnat qonunchiligi normalarida nazarda tutilgan majburiyatlarini noqonuniy bajarmaganligi uchun jazoni olish majburiyati" (13).

S.E. Channovning fikricha, intizomiy javobgarlik xizmat intizomini mustahkamlash vositalaridan biri bo'lib, intizomiy jazo shaklida namoyon bo'ladigan davlat xizmatchilarining o'z vazifalarini bajarishi bilan bog'liq munosabatlarni tartibga soladigan davlat majburlovi (14).

Bratusning fikricha (15) intizomiy javobgarlik, mehnat munosabatlari ishtirokchisi tomonidan mehnat majburiyatlarini buzganlik uchun intizomiy jazo choralari qo'llash bo'lib, javobgarlikning alohida turidir. Umuman olganda, xodimlarning intizomiy javobgarligi yuridik javobgarlikning mustaqil turi bo'lib, uning asosini intizomiy huquqbuzarlik sodir etish, ya'ni mehnat majburiyatlarini aybli ravishda buzishi hisoblanadi. Ushbu javobgarlik mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan intizomiy jazolarda ifodalanadi.

V.F.Lomakina, N.Yu.Xamanevalar o'z tadqiqotlarida intizomiy javobgarlikni bo'ysunish tartibida yuzaga keladigan qonuniylik va intizom rejimini ta'minlashning muhim vositasi sifatida namoyon bo'ladigan huquqiy javobgarlikning mustaqil turi sifatida belgilaydi (16). A.V.Dubrovin "intizomiy javobgarlik huquqiy javobgarlikning asosiy turlaridan biri hisoblanadi" deb tushunadi (17).

V.V.Veremenkoning ta'kidlashicha, intizomiy javobgarlik mehnat munosabatlari sohasidagi huquqbuzarlikka munosabat sifatida namoyon bo'ladi, bu belgilangan tartibni buzganlarga nisbatan jazo choralari qo'llash bilan namoyon bo'ladi deb tushunadi (18). Fikrimizcha, yuqoridagi ta'riflarni ayni shu asosda mazmunan qo'llab-quvvatlash mumkin.

5. Conclusions: (Xulosalar)

Yuqoridagi tahlillar va huquqshunos olimlar tomonidan bildirilgan fikrlarni umumlashtirgan holda "Ichki ishlar organi xodimining xizmat intizomi" hamda "Ichki ishlar organi xodimining intizomiy huquqbuzarligi" tushunchasi bo'yicha quyidagi mualliflik ta'rifi taklif etiladi: Ichki ishlar organi xodimining xizmat intizomi – bu ichki ishlar organi xodimlari tomonidan O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi va qonunlari, Prezident farmon, qaror va farmoyishlari, Ichki ishlar vazirining buyruq va ko'rsatmalari talablarini qat'iy bajarishi; ichki ishlar organi xodimining qasamyodiga sodiq bo'lishi, faqat va faqat xalq va davlat manfaatlariga xizmat qilishdan iborat bo'lgan o'z xizmat burchini so'zsiz bajarishi tushuniladi.

Ichki ishlar organi xodimining intizomiy huquqbuzarligi deganda, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan tasdiqlangan Ichki ishlar organlarining xizmat intizomi kodeksiga, ichki ishlar vazirining buyruq, farmoyish, ko'rsatmalariga, ta'lim muassasa rahbariyati tomonidan belgilab

qo'yilgan yurish-turish qoidalari hamda ichki mehnat tartib qoidalari bo'ysunmasligi, o'ziga birlashtirilgan xizmat vazifalarini bajarishliklari tushuniladi.

Shuningdek, Nizomning 44-bandining 1-qismini quyidagi tahrirda bayon etish lozim: „Ichki ishlar organlari ofitserlar tarkibi xodimlari „leytenant“ maxsus unvonigacha, serjantlar tarkibi xodimlari esa „safdor“ maxsus unvonigacha pasaytiriladi“; Nizomning 155-bandida nazarda tutilgan shaxslar bo'shatilganidan yoki sudning xizmatga tiklash to'g'risidagi qarori kuchga kirgan kundan boshlab uch oy ichida xizmatga tiklash haqida ichki ishlar organlariga murojaat etishlari lozim.

Shu bilan birgalikda, ushbu bandning uchinchi xatboshidagi „bir oy“ muddatini „uch oy“ muddatiga almashtirish.

To'rtinchi xatboshini esa: „Agar shaxs uch oylik muddatni uzrli sabablarga ko'ra o'tkazib yuborgan taqdirda ushbu muddat O'zbekiston Respublikasi ichki ishlar vaziri tomonidan tiklanishi mumkin“ tarzida tahrirlash zarur.

Xulosa o'rnida ta'kidlash joizki, yuqorida bayon etilgan fikr-mulohaza, xulosa va amaliy takliflar mazkur mavzuning yanada chuqurroq o'rganishga undaydi va huquq tizimidagi turli sohalarida tadqiqotlarni amalga oshirishni taqozo etadi. O'z navbatida, ichki ishlar organlari xodimlariga intizomiy jazo berish vakolatiga ega bo'lgan rahbarlar va xizmat tekshiruvini amalga oshirishga mas'ul bo'lgan xodimlarni tajribali yurist va mutaxassislar bilan to'ldirish maqsadga muvofiqdir.

Author Contributions:

Avliyaqulov S. – Intizomiy jazo tushunchasi, xizmat intizomini qo'pol ravishda buzish tushunchalari va uning mohiyati tahlil qilinib, unga aloqador masalalar o'rganib chiqildi. Ishning barcha jihatlari uchun javobgar bo'lishga rozilik bildirilgan va taqdim etilgan tadqiqot ishining har qanday qismini puxta va vijdonan bajarish bilan bog'liq masalalar o'rganilgan hamda hal qilingan.

Funding: Tadqiqot ishi moliyalashtirilmagan.

Institutional Review Board Statement: Tadqiqot ishi barcha standartlarga muvofiq amalga oshirilgan. Tadqiqot protokoli axloqiy qo'mita tomonidan tasdiqlangan

Informed Consent Statement: Tadqiqotda boshqa mualliflar ishtirok etmagan

Data Availability Statement: Tadqiqotda taqdim etilgan asl materiallar maqolaga kiritilgan. Muallifga qo'shimcha so'rovlar yuborilishi mumkin.

Conflicts of Interest: Manfaatlardan to'qnashuvi yuzaga kelmagan.

References: (Adabiyotlar)

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. <https://lex.uz/docs/6257288>
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 29-noyabrdagi PQ-3413-son qaroriga 1-Ilova Ichki ishlar organlarida xizmatni o'tash tartibi to'g'risidagi Nizom. <https://lex.uz/uz/docs/3430641>
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 20-yanvardagi PQ-10-son qaroriga 1-Ilova Ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy madaniyat va xizmat intizomi Kodeksi. <https://lex.uz/uz/docs/63648376365735>
4. O'zbekiston Respublikasining Qonuni, 16.09.2016-yildagi O'RQ-407-son. <https://lex.uz/docs/3027843>
5. O'zbekiston Respublikasining Qonuni, 18.11.2020-yildagi O'RQ-647-son. 24-modda. <https://lex.uz/docs/5128310>
6. Fuqarolik ishlari bo'yicha Qarshi tumanlararo sudi Ishga tiklash Birinchi instansiya 2-1801-2305/18122-sonli hal qiluv qarori. https://public.sud.uz/report/CIVIL_OLD
7. O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirining 2023-yil 20-fevraldagi 75-son buyrug'iga 1-Ilova "Ichki ishlar organlarida kadrlar bilan ta'minlash faoliyatini tashkil etish tartibi to'g'risida Nizom".
8. Davlat va huquq nazariyasi darslik. Odilqoriev. T. 2007. 282 b.
9. Krensler Fedor Fedorovich. "Sistema slujebno-professionalnogo prodvijeniya sotrudnikov UIS"Chelovek: prestuplenie i nakazanie, no. 2, 2010, pp. 110-112.
10. A.A. Levchenko, and S.V. Kalinin. "ZARUBEJNIY OPIT PODGOTOVKI SOTRUDNIKOV POLITSII K OBESPEChENIYu LIChNOY BEZOPASNOSTI PRI VIPOLNENII SLUJEBNIX ZADACH"Mir nauki, kulture, obrazovaniya, no. 1 (86), 2021, pp. 62-63. doi:10.24412/1991-5497-2021-186-62-63
11. Kuznesova N.F. Ugolovnoe pravo i moral. M., 1967. S. 12-14; Chechina N.A. Normi sovsetskogo grajdanskogo protsessualnogo prava i normi morali // Pravovedenie. 1970. № 5. S. 68-70.

12. Nikiforov A. V. *Dissiplinarnaya otvetstvennost sotrudnikov organov vnutrennix del* : Avtoref dis. . . kand yurid nauk. Omsk, 1998. S.9 2.
13. Sirovatskaya L.A. *Otvetstvennost za narushenie trudovogo zakonodatelstva*. M., 1990. S. 52.
14. Gusov K. N., Tolkunova V. N. *Trudovoe pravo Rossii* : uchebnik 2-ye izd , dop , ispr. M., 1997. S. 315.
15. Channov S. Ye. *Osobennosti dissiplinarnoy otvetstvennosti gosudarstvennix grajdanskix slujashix* // *Trudovoe pravo*. 2006. № 6. S. 62.
16. . Bratus S. N. *Yuridicheskaya otvetstvennost i zakonnost* . M., 1976. S. 147.
17. Lomakina V. F., Xamaneva N. Yu. *Yuridicheskaya otvetstvennost gosudarstvennix slujashix: pravovoe regulirovanie dissiplinarnoy otvetstvennosti* // *Gos-vo i pravo* . 2008. № 9. S. 15.
18. Dubrovin A.V. *Dissiplinarnaya otvetstvennost v trudovix otnosheniyax kak vid yuridicheskoy otvetstvennosti* // *Trudovoe pravo*. 2008. № 8. S. 93.
19. Veremeenko V. V. *Vse o dissiplinarnoy otvetstvennosti* // *Nalogi (gazeta)* . 2008. № 5. S. 20.