

**QORAQALPOQ DAVLAT UNIVERSITETI  
HUZURIDAGI ILMY DARAJALAR BERUVCHI  
PhD.03/30.12.2019.Yu.20.02 RAQAMLI ILMY KENGASH**

---

**TOSHKENT DAVLAT YURIDIK UNIVERSITETI**

**RAXMONOV SARDORJON SODIQJONOVICH**

**DAVLAT FUQAROLIK XIZMATINI O‘TASH JARAYONINI TARTIBGA  
SOLISHNING TASHKILY-HUQUQIY ASOSLARI**

12.00.02. – Konstitutsiyaviy huquq. Ma’muriy huquq.  
Moliya va bojxona huquqi

**yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi  
AVTOREFERATI**

**Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi avtoreferati mundarijasi**  
**Contents of dissertation abstract of Doctor of Philosophy (PhD)**  
**Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD)**

**Raxmonov Sardorjon SODIQJONOVICH**

Davlat fuqarolik xizmatini o'tash jarayonini tartibga solishning tashkiliy-huquqiy asoslari.....3

**Rakhmonov Sardorjon SODIQJONOVICH**

Organizational and legal basis for regulating the process of passing the state civil service.....27

**Рахмонов Сардоржон Содикжонович**

Организационно-правовые основы регулирования процесса прохождения государственной гражданской службы.....49

**E'lon qilingan ishlar ro'yxati**

List of published works

Список опубликованных работ.....53

**QORAQALPOQ DAVLAT UNIVERSITETI  
HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI  
PhD.03/30.12.2019.Yu.20.02 RAQAMLI ILMIY KENGASH**

---

**TOSHKENT DAVLAT YURIDIK UNIVERSITETI**

**RAXMONOV SARDORJON SODIQJONOVICH**

**DAVLAT FUQAROLIK XIZMATINI O‘TASH JARAYONINI TARTIBGA  
SOLISHNING TASHKILY-HUQUQIY ASOSLARI**

12.00.02. – Konstitutsiyaviy huquq. Ma’muriy huquq.  
Moliya va bojxona huquqi

**yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi  
AVTOREFERATI**

**Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi mavzusi O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasida B2023.1.PhD/Yu932 raqam bilan ro‘yxatga olingan.**

Dissertatsiya Toshkent davlat yuridik universitetida bajarilgan.

Dissertatsiya avtoreferati uch tilda (o‘zbek, rus, ingliz (rezyume)) Ilmiy kengash veb-sahifasida (<https://karsu.uz/uz/автореферат/>) va “ZiyoNET” Axborot ta’lim portalida ([www.ziynet.uz](http://www.ziynet.uz)) joylashtirilgan.

**Ilmiy rahbar:**

**Yusupov Sardorbek Bahodirovich**  
yuridik fanlar doktori (DSc), professor

**Rasmiy opponentlar:**

**Qodirov Bobiromon Bekmurodovich**  
yuridik fanlar doktori (DSc), professor

**Karligash Umarova XXX**  
yuridik fanlar doktori (DSc), professor

**Yetakchi tashkilot:**

**O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi  
Qonunchilik palatasi huzuridagi  
Parlament tadqiqotlari instituti**

Dissertatsiya himoyasi Qoraqalpoq davlat universiteti huzuridagi Ilmiy darajalar beruvchi PhD.03/30.12.2019.Yu.20.02 raqamli ilmiy kengashning 2025-yil “\_\_”-\_\_\_\_\_ soat \_\_: \_\_dagi majlisida bo‘lib o‘tadi (Manzil: 742012, O‘zbekiston, Qoraqalpog‘iston Respublikasi, Nukus shahri, Ch. Abdirova ko‘chasi 1-uy, Tel: +99-861-223-60-78, email: [karsu\\_info@edu.uz](mailto:karsu_info@edu.uz)).

Dissertatsiya bilan Qoraqalpoq davlat universiteti Axborot-resurs markazida tanishish mumkin (\_\_\_\_-raqam bilan ro‘yxatga olingan). (Manzil: 742012, O‘zbekiston, Qoraqalpog‘iston Respublikasi, Nukus shahri, Ch. Abdirova ko‘chasi 1-uy, Tel: +99-861-223-60-78).

Dissertatsiya avtoreferati 2025-yil “\_\_”-\_\_\_\_\_da tarqatildi.

(2025-yil “\_\_”-\_\_\_\_\_dagi \_\_\_\_-raqamli reyestr bayonnomasi).

**P**

**Y.D. Kutibayeva**

Ilmiy darajalar beruvchi Ilmiy kengash raisi,  
yuridik fanlar doktori, professor

**G.M. Berdimuratova**

Ilmiy darajalar beruvchi Ilmiy kengash  
kotibi, yuridik fanlar bo‘yicha falsafa  
doktori, dotsent

**Z.A. Reymova**

Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy kengash  
huzuridagi Ilmiy seminar raisi, yuridik fanlar  
doktori, professor

## KIRISH (falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi annotatsiyasi)

**Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati.** Dunyoda davlat fuqarolik xizmatini o'tash jarayonini huquqiy tartibga solish, jumladan, davlat fuqarolik xizmatiga kirishda teng imkoniyatlar yaratish, davlat fuqarolik xizmatchisiga martaba darajasini berish, ularni attestatsiyadan o'tkazishning zamonaviy tizimini yaratishga katta urg'u berilmoqda. Ayniqsa, davlat organlari va tashkilotlarning kadrlar bo'limini Inson resurslarini boshqarish tarkibiy bo'linmasiga (HR-xizmat) to'liq transformatsiya qilish, inson resurslari tahlilchisi (HR-analyst), xodimlarni o'qitish va rivojlantirish bo'yicha menejer (Employee training and development manager), inson resurslari bo'yicha maslahatchi (HR-consultant) va HR-manager lavozimlarini kiritishga alohida e'tibor berilmoqda. Davlat fuqarolik xizmatini o'tash tizimini zamonaviy xalqaro standartlar doirasida isloh qilish natijasida O'zbekistonning ham davlat xizmati sohasida xalqaro reytinglardagi o'rnini mustahkamlashga erishilmoqda. Xususan, mamlakatimiz "Hukumat samaradorligi" (Government effectiveness) indeksida 2021-yilda 2020-yildagi 124-o'ringan 104-o'ringa yuqoriladi<sup>1</sup>.

Jahonda davlat fuqarolik xizmatini o'tash jarayonini huquqiy tartibga solishda xizmat shartnomasining huquqiy tabiatiga aniqlik kiritish, davlat fuqarolik xizmatini o'tash prinsiplarini belgilash, davlat fuqarolik xizmatchilarini tayyorlash, malakasini oshirish va qayta tayyorlashning zamonaviy standartlarini joriy qilishga ustuvorlik berilmoqda. Inson resurslari bo'linmalari faoliyatini raqamlashtirish orqali ish yurituv jarayonlarini optimallashtirish hamda mazkur vaqtda yangi xodimlarni izlab topish, amaldagi xodimlarni rivojlantirish hamda ular faoliyati samaradorligini oshirishga yo'naltirish, davlat fuqarolik xizmatida martaba darajasini berish va attestatsiya tizimini takomillashtirish davlat fuqarolik xizmatini o'tash tizimining eng dolzarb masalalaridan biri bo'lib qolmoqda.

O'zbekistonda davlat fuqarolik xizmatini o'tash jarayonini tartibga solish har qachongidan dolzarbdir. Jumladan, "O'zbekiston-2030" strategiyasi<sup>2</sup>da davlat fuqarolik xizmatini meritokratiya, halollik va professionallik tamoyillari asosida tashkil etish nazarda tutilgan bo'lib, mazkur maqsadga erishishda davlat fuqarolik xizmatini o'tash tizimini takomillashtirish muhim ahamiyatga egadir. Bu borada "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi Qonunda nazarda tutilgan davlat fuqarolik xizmati tizimini to'liq ishga tushirish, davlat fuqarolik xizmatchilarining uzluksiz malaka oshirib borishi tizimini joriy etish, tizimni to'liq raqamlashtirish, milliy kadrlar zaxirasi tizimining huquqiy asoslarini belgilash va samarali mexanizmini yaratish zarur.

O'zbekiston Respublikasining "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi Qonuni (2022), O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "O'zbekiston Respublikasida ma'muriy islohotlar konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi PF-5185-son Farmoni (2017), "O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-4472-son Qarori (2019) va "O'zbekiston — 2030" strategiyasi to'g'risida"gi PF-158-son Farmoni (2023) hamda mavzuga oid boshqa normativ-huquqiy

<sup>1</sup> [https://www.theglobaleconomy.com/rankings/wb\\_government\\_effectiveness/](https://www.theglobaleconomy.com/rankings/wb_government_effectiveness/)

<sup>2</sup> Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 12.09.2023-y., 06/23/158/0694-son.

hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishga ushbu dissertatsiya tadqiqoti muayyan darajada xizmat qiladi.

**Tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining ustuvor yo‘nalishlariga bog‘liqligi.** Mazkur tadqiqot respublika fan va texnologiyalar rivojlanishining I. “Axborotlashgan jamiyat va demokratik davlatni ijtimoiy, huquqiy, iqtisodiy, madaniy, ma’naviy-ma’rifiy rivojlantirishda innovatsion g‘oyalar tizimini shakllantirish va ularni amalga oshirish yo‘llari” ustuvor yo‘nalishiga mos keladi.

**Muammoning o‘rganilganlik darajasi.** Respublikamiz olimlari X. Azizov, X. Alimov, Sh. Ismoilov, F. Maxmudov, B. Mirboboyev, J. Nematov, N. Said-Gaziyeva, X. Xayitov, R. Xakimov, I. Xamedov, E. Xojiyev, O. Xusanov, S. Yusupov, F. Isayeva, F. Yuldasheva va boshqalar<sup>1</sup> tomonidan davlat fuqarolik xizmati bo‘yicha yozgan o‘quv-uslubiy va ilmiy tushdagi ishlarida davlat fuqarolik xizmatini o‘tash tizimining ayrim jihatlari tadqiq qilingan.

Xorijiy mamlakatlarda davlat xizmatida rag‘batlantirishning ayrim jihatlari J. Perri, G. Boyne, S. Pan, J. Sigel, S. Xorton, T. Glen, G. Breban kabi olimlar tomonidan o‘rganilgan bo‘lsa, MDH mamlakatlarida Y. Starilov, A. Ulyanova, G. Petrov, D. Baxrax, Y. Tixomirov, V. Manoxin, I. Surmanidze, A. Nozdrachev, P. Sergun A. Kurakin, D. Minnigulova, Y. Litvinseva, V. Gaydov, V. Kozbanenko va boshqa olimlar<sup>2</sup> tomonidan tadqiqot ishlari olib borilgan.

**Dissertatsiya tadqiqotining dissertatsiya bajarilgan oliy ta‘lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalari bilan bog‘liqligi.** Tadqiqot ishi Toshkent davlat yuridik universitetining ilmiy-tadqiqot ishlari rejasining “Demokratik islohotlarni chuqurlashtirish sharoitida davlat boshqaruvini yanada erkinlashtirishning asosiy yo‘nalishlari” mavzusidagi fundamental loyihasi doirasida bajarilgan.

**Tadqiqotning maqsadi** – davlat fuqarolik xizmatini o‘tash jarayonining tashkiliy-huquqiy asoslarini takomillashtirishdan iborat.

**Tadqiqotning vazifalari:**

davlat fuqarolik xizmatini o‘tash tushunchasi va uning yuridik tabiatini tahlil qilish;

davlat fuqarolik xizmatini o‘tash prinsiplarini tahlil qilish;

davlat fuqarolik xizmatini o‘tash jarayonini huquqiy tartibga solish masalalarini tadqiq qilish;

davlat fuqarolik xizmatida martaba darajasini berishning o‘ziga xos xususiyatlarini tahlil qilish;

davlat fuqarolik xizmatchilarini attestatsiyadan o‘tkazish tartibotini tahlil qilish;

xorijiy mamlakatlarda davlat fuqarolik xizmatini o‘tashning o‘ziga xos xususiyatlarini tahlil qilish;

davlat fuqarolik xizmatini o‘tash huquqiy asoslarini takomillashtirish bo‘yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqish.

**Tadqiqotning obykti** davlat fuqarolik xizmatini o‘tash bilan bog‘liq

<sup>1</sup> Mazkur ilmiy ishlarning to‘liq nomi foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxatida keltirilgan.

<sup>2</sup> Mazkur ilmiy ishlarning to‘liq nomi foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxatida keltirilgan.

O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligi normalarini amalga oshirish jarayonida yuzaga keladigan huquqiy munosabatlar tizimi hisoblanadi.

**Tadqiqotning predmetini** davlat fuqarolik xizmatini o‘tashga oid milliy, xalqaro va xorij mamlakatlaridagi huquq normalarining rivojlanish yo‘nalishlari, ularni qo‘llash amaliyoti hamda nomoddiy rag‘batlantirishga oid ilmiy-nazariy qarash va yondashuvlar tashkil qiladi.

**Tadqiqotning usullari.** Tadqiqotda tizimlilik, qiyosiy-huquqiy, sotsiologik so‘rovlar o‘tkazish kabi usullardan foydalanilgan.

**Tadqiqotning ilmiy yangiligi** quyidagilardan iborat:

davlat fuqarolik xizmatida lavozim bo‘yicha ko‘tarilish, davlat fuqarolik xizmatchisining kasbiy kompetensiyasini uzluksiz ravishda oshirish va davlat fuqarolik xizmatchilarining mehnatiga haq to‘lashning yagona tartibini belgilash kabilar davlat fuqarolik xizmatini o‘tash tizimiga kirishi lozimligi asoslab berilgan;

davlat fuqarolik xizmatchisining kasbiy kompetensiyasi darajasi uning bilim, ko‘nikma va malakalari darajasini aniqlash imkonini beruvchi axborot tizimlari orqali davlat organi tomonidan muntazam ravishda baholab borilishi lozimligi asoslangan;

davlat xizmatchilari xizmat faoliyati davomida o‘z xizmat vazifalarini vijdonan, halol va yuksak professional darajada bajarish, rasmiyatchilik, soxtakorlik va suiiste‘molchilikka yo‘l qo‘ymaslik lozimligi asoslab berilgan;

davlat fuqarolik xizmatchisi – ommaviy bayonot matni va mazmuni davlat siyosati yoki davlat organlari va tashkilotlari faoliyatiga aloqador bo‘lmasa, ommaviy bayonot berishi mumkin emasligi asoslangan.

**Tadqiqotning amaliy natijasi quyidagilardan iborat:**

“davlat fuqarolik xizmatini o‘tash”, “lavozim”, “davlat fuqarolik xizmatini o‘tash jarayoni”, “xizmat shartnomasi”, “davlat fuqarolik xizmatida martaba darajasi”, “davlat fuqarolik xizmatida attestatsiya” kabi tushunchalarga mualliflik ta‘riflari ishlab chiqilgan;

davlat fuqarolik xizmatini o‘tash jarayonini tartibga soladigan munosabatlarning mazmuni asoslab berilgan;

davlat fuqarolik xizmatini o‘tash munosabatlarini ma‘muriy huquq nuqtayi nazaridan huquqiy tartibga solish lozimligi asoslab berilgan;

davlat fuqarolik xizmatini o‘tash munosabatlari xizmat shartnomasi asosida tartibga solinishi lozimligi asoslab berilgan;

davlat fuqarolik xizmatining asosiy prinsiplari qatoriga vatanparvarlik prinsipini kiritish lozimligi asoslangan;

mamlakatimizda Davlat fuqarolik xizmatini 2030-yilgacha rivojlantirish strategiyasini ishlab chiqish lozimligi asoslantirib berilgan;

davlat fuqarolik xizmati tashkilotlarida ochiq tanlov o‘tkazish, davlat fuqarolik xizmatchilariga martaba darajalarini berish va davlat fuqarolik xizmatchilarini attestatsiyadan o‘tkazish tartibi to‘g‘risidagi nizomlar ishlab chiqilishi lozimligi asoslantirilgan;

davlat organlari va tashkilotlarning kadrlar bo‘limini Inson resurslarini boshqarish tarkibiy bo‘linmasiga (HR-xizmat) to‘liq transformatsiya qilish lozimligi asoslantirilib, bu borada qonunchilikni takomillashtirish bo‘yicha takliflar ishlab

chiqilgan.

**Tadqiqot natijalarining ishonchliligi.** Tadqiqot natijalari xorijiy va milliy qonunchilik normalari, rivojlangan davlatlar tajribasi, huquqni qo‘llash amaliyoti o‘rganildi, ijtimoiy so‘rov o‘tkazildi, statistik ma‘lumotlarni tahlil qilish natijalari umumlashtirilib, tegishli hujjatlar bilan rasmiylashtirildi hamda olingan xulosa, taklif va tavsiyalar aprotatsiyadan o‘tkazilib, ularning natijalari yetakchi milliy va xorijiy nashrlarda e‘lon qilindi, vakolatli tuzilmalar tomonidan tasdiqlandi va amaliyotga joriy qilindi.

**Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati.** Tadqiqot natijalarining ilmiy ahamiyati undagi ilmiy-nazariy xulosalar, taklif va tavsiyalardan ma‘muriy huquq sohasida tadqiqot ishlarini olib borishda, Davlat va huquq nazariyasi, Konstitutsiyaviy huquq va Ma‘muriy huquq kabi fanlarni o‘qitish jarayonida hamda metodik tavsiyalar tayyorlashda foydalanish mumkin.

**Tadqiqot natijalarining joriy qilinishi.** Tadqiqot ishi bo‘yicha olingan ilmiy natijalardan quyidagilarda foydalanilgan:

davlat fuqarolik xizmatida lavozim bo‘yicha ko‘tarilish, davlat fuqarolik xizmatchisining kasbiy kompetensiyasini uzluksiz ravishda oshirish, davlat fuqarolik xizmatchilarining mehnatiga haq to‘lashning yagona tartibini belgilash kabilar davlat fuqarolik xizmatini o‘tash tizimiga kirishiga oid taklifdan “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonunining 33-moddasi ikkinchi qismi to‘rtinchi, oltinchi va yettinchi xatboshilarini ishlab chiqishda foydalanilgan (O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik Palatasi huzuridagi Parlament tadqiqotlari institutining 2023-yil 18-oktabrdagi 02-08-378-son dalolatnomasi). Ushbu taklifning joriy etilishi davlat fuqarolik xizmatini o‘tash jarayonining aniq doirasi belgilanishi va mazkur jarayonlarning aniq qonunchilik asosida tartibga solinishiga xizmat qilgan;

davlat fuqarolik xizmatchisining kasbiy kompetensiyasi darajasi uning bilim, ko‘nikma va malakalari darajasini aniqlash imkonini beruvchi axborot tizimlari orqali davlat organi tomonidan muntazam ravishda baholab borilishiga oid taklifdan “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonunining 42-moddasi ikkinchi qismini ishlab chiqishda foydalanilgan (O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik Palatasi huzuridagi Parlament tadqiqotlari institutining 2023-yil 18-oktabrdagi 02-08-378-son dalolatnomasi). Ushbu taklifning joriy etilishi davlat fuqarolik xizmatchisining kasbiy kompetensiyasining uzluksiz ravishda oshirish tartiboti belgilanishiga va sohadagi turli qonunosti hujjatlar o‘zaro muvofiqlashuviga xizmat qilgan;

davlat xizmatchilari xizmat faoliyati davomida o‘z xizmat vazifalarini vijdonan, halol va yuksak professional darajada bajarishi, rasmiyatchilik, soxtakorlik va suiiste‘molchilikka yo‘l qo‘ymasligiga oid taklifdan O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 14-oktabrdagi 595-son qarori bilan tasdiqlangan Davlat fuqarolik xizmatchilarining odob-axloqining namunaviy qoidalari 9-bandi to‘rtinchi xatboshisini ishlab chiqishda foydalanilgan (O‘zbekiston Respublikasi Bosh vazir kotibiyatining Axborot-tahlil va yuridik ta‘minlash departamentining 2024-yil 28-martdagi 12-15-23-son dalolatnomasi). Ushbu taklifning joriy qilinishi davlat fuqarolik xizmatchisi tomonidan xizmat faoliyati

davomidagi majburiyatlariga amal qilgan holda turli suiiste'molliklarga yo'l qo'ymaslikka xizmat qilgan;

davlat fuqarolik xizmatchisi – ommaviy bayonot matni va mazmuni davlat siyosati yoki davlat organlari va tashkilotlari faoliyatiga aloqador bo'lmasa, ommaviy bayonot berishi mumkin emasligiga oid taklifdan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2022-yil 14-oktabrdagi 595-son qarori bilan tasdiqlangan Davlat fuqarolik xizmatchilarining odob-axloqining namunaviy qoidalari 16-bandi to'rtinchi xatboshisini ishlab chiqishda foydalanilgan (O'zbekiston Respublikasi Bosh vazir kotibiyatining Axborot-tahlil va yuridik ta'minlash departamentining 2024-yil 28-martdagi 12-15-23-son dalolatnomasi). Ushbu taklifning joriy qilinishi davlat fuqarolik xizmatchisi tomonidan ommaviy bayonot berish tartiblarini aniq belgilashga xizmat qilgan.

**Tadqiqot natijalarining aprobatsiyasi.** Mazkur tadqiqot natijalari 4 ta ilmiy anjumanda, jumladan, 1 ta xalqaro, 3 ta respublika ilmiy-amaliy anjumanlarida muhokamadan o'tkazilgan.

**Tadqiqot natijalarining e'lon qilinganligi.** Mazkur tadqiqot natijalari bo'yicha jami 10 ta ilmiy ish, jumladan, ilmiy jurnallarda 7 ta (1 ta xorijiy nashrda) va to'plamlar tarkibida 3 ta ilmiy maqola chop etilgan.

**Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi.** Dissertatsiya tarkibi kirish, uchta bob, xulosa, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati hamda ilovalardan iborat. Dissertatsiyaning hajmi 153 betni tashkil etgan.

## DISSERTATSIYANING ASOSIY MAZMUNI

Dissertatsiyaning **kirish** qismida tadqiqot mavzusining dolzarbligi va zarurati, tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining asosiy ustuvor yo'nalishlariga muvofiqligi, tadqiq etilayotgan muammoning o'rganilganlik darajasi, dissertatsiya mavzusining dissertatsiya bajarilayotgan oliy ta'lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari bilan bog'liqligi, tadqiqotning maqsad va vazifalari, obyekti va predmeti, usullari, tadqiqotning ilmiy yangiligi va amaliy natijasi, tadqiqot natijalarining ishonchliligi, tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati, ularning joriy qilinganligi, tadqiqot natijalarining aprobatsiyasi, natijalarning e'lon qilinganligi, dissertatsiyaning hajmi va tuzilishi haqida ma'lumotlar berilgan.

Dissertatsiyaning "***Davlat fuqarolik xizmatini o'tashning nazariy-huquqiy asoslari***" deb nomlangan birinchi bobida davlat fuqarolik xizmatini o'tash tushunchasi va uning yuridik tabiati, davlat fuqarolik xizmatini o'tash prinsiplari, davlat fuqarolik xizmatini o'tash jarayonini huquqiy tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari tahlil qilingan.

Mazkur bobning birinchi paragrafi "***Davlat fuqarolik xizmatini o'tash tushunchasi va uning yuridik tabiati***"ga bag'ishlangan bo'lib, unda tadqiqotchi davlat fuqarolik xizmatini o'tash tushunchasini tahlil qilishda ko'plab huquqshunos olimlarning fikr va qarashlaridan foydalanib, ular bilan munozaraga kirishish asnosida davlat fuqarolik xizmatini o'tash tushunchasiga mualliflik ta'riflarini ishlab chiqqan.

Tadqiqotchi tomonidan davlat fuqarolik xizmatini o'tash elementlarini ikki guruhga ajratgan holda o'rganish maqsadga muvofiqligi ta'kidlangan. Jumladan, davlat fuqarolik xizmatini o'tashdan oldingi munosabatlarga bog'liq elementlar va bevosita davlat fuqarolik xizmatini haqiqiy o'tash bilan bog'liq elementlar.

Davlat fuqarolik xizmatini o'tashdan oldingi munosabatlarga bog'liq elementlarga quyidagilarni kiritish mumkin:

fuqaroning bo'sh davlat xizmati lavozimini egallash uchun tanlovda bevosita ishtirok etishi;

davlat organining kadrlar zaxirasiga qo'shilishi.

Bevosita davlat fuqarolik xizmatini haqiqiy o'tash bilan bog'liq elementlarga quyidagilarni kiritish mumkin:

fuqarolarni davlat fuqarolik xizmatiga qabul qilish;

davlat fuqarolik xizmatchilarining qo'shimcha kasbiy ta'limi;

davlat fuqarolik xizmatchilari tomonidan boshqa davlat xizmati lavozimlarini almashtirish;

davlat fuqarolik xizmatchilarini rag'batlantirish;

davlat fuqarolik xizmatchilarining javobgarligi;

davlat xizmati to'g'risidagi qonun hujjatlariga rioya etilishi ustidan davlat nazorati;

davlat fuqarolik xizmatini tugatish;

davlat xizmatida individual xizmat nizolarini hal qilish.

Tadqiqotchi davlat fuqarolik xizmatini o'tash jarayoni deganda davlat xizmatchisining kasbiy faoliyatiga bevosita ta'sir ko'rsatadigan ma'lum bir huquqiy natijaga erishishga qaratilgan davlat xizmati munosabatlarining vakolatli subyektlari tomonidan qonuniy ahamiyatga ega harakatlarni izchil amalga oshirishning me'yoriy tartibga solinadigan qoidalarini tushunish mumkinligini asoslagan.

Dissertatsiyada davlat fuqarolik xizmatini o'tash jarayoni tartibga solinadigan munosabatlar mazmunidan kelib chiqib, munosabatlarni huquqiy tartibga solishni ta'minlovchi quyidagi guruhlarga bo'lish mumkinligi asoslangan:

davlat fuqarolik xizmati lavozimini tartibga solish (davlat xizmati lavozimiga tayinlash; davlat xizmatchisini boshqa davlat xizmati lavozimiga almashtirish, kadrlar zaxirasini shakllantirish va u bilan ishlash; davlat xizmati lavozimidan ozod etish);

davlat xizmatchilarining kasbiy darajasini va ularning kasbiy xizmat faoliyati natijalarini baholash (davlat xizmatchilarining malaka imtihoni va attestatsiyasi);

davlat fuqarolik xizmatchilarining qo'shimcha kasbiy ta'limi (davlat xizmatchilarini kasbiy qayta tayyorlash va malakasini oshirish);

korrupsiyaga qarshi qonun hujjatlarini amalga oshirish (davlat xizmatchilari tomonidan cheklovlar, davlat xizmatida manfaatlar to'qnashuvi to'g'risidagi nizolarni rasmiy tarzda yuritish va hal etish talablariga rioya etish, davlat xizmatchilariga ularning oila a'zolarining daromadlari, shuningdek, mulkiy majburiyatlari to'g'risidagi ma'lumotlarni taqdim etish, davlat xizmatchilarining xarajatlari to'g'risida, shuningdek, uning oila a'zolarining xarajatlari to'g'risida ma'lumot berish, korrupsiyaga oid huquqbuzarliklarni keltirib chiqarish yuzasidan murojaatlar to'g'risida xabar berish);

davlat fuqarolik xizmatchilarining shaxsiy ma'lumotlariga ishlov berish (davlat xizmatchilarining shaxsiy fayllari va mehnat daftarchalarini yuritish; davlat xizmatchilarining shaxsiy ma'lumotlarini uchinchi shaxsga o'tkazish; davlat xizmatchilari reyestrini yuritish);

ish vaqti va dam olish vaqti rejimiga rioya qilish (qisqartirilgan va to'liqsiz ish vaqtini belgilash, asosiy haq to'lanadigan ta'til va qo'shimcha haq to'lanadigan ta'til berish);

davlat fuqarolik xizmatchilariga haq to'lash (davlat xizmatchisining ish haqini, shuningdek, oylik va boshqa qo'shimcha to'lovlarni belgilash; yagona ish haqini belgilash; davlat xizmatchilariga haq to'lashning maxsus tartibini belgilash, unda ish haqini kasbiy samaradorlik va samaradorlik ko'rsatkichlariga qarab amalga oshirish);

davlat fuqarolik xizmatchilarining asosiy va qo'shimcha davlat kafolatlarini amalga oshirish (rasmiy xizmat safarlari bilan bog'liq xarajatlarni qoplash; davlat xizmatchisi va uning oila a'zolarini boshqa joyga ko'chirish bilan bog'liq xarajatlarni qoplash; davlat xizmati to'g'risidagi qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda ofisda turar joy bilan ta'minlash; transport xizmatlari, shuningdek, davlat xizmatchilarining xizmat safarlari bilan bog'liq xarajatlarni qoplash, rasmiy ravishda shaxsiy transportdan foydalanganlik uchun kompensatsiya va undan foydalanish bilan bog'liq xarajatlarni qoplash; turar joy binolarini sotib olish uchun bir martalik subsidiya berish va boshqalar);

davlat fuqarolik xizmatida rag'batlantirish, taqdirlash va xizmat intizomi (davlat xizmati qonun hujjatlarida nazarda tutilgan rag'batlantirish, mukofotlar, shuningdek, intizomiy jazo turlarini qo'llash, rasmiy tekshiruvlar o'tkazish, intizomiy jazolarni olib tashlash, cheklovlar va taqiqlarga rioya qilmaslik uchun jazo tayinlash, oldini olish yoki hal qilish uchun manfaatlar to'qnashuvi va korrupsiyaga qarshi kurashish maqsadida belgilangan vazifalarni bajarmaslik);

davlat xizmati to'g'risidagi qonun hujjatlariga rioya etilishi ustidan davlat nazorati va nazoratni amalga oshirish (davlat nazorati, shuningdek, davlat xizmati to'g'risidagi qonun hujjatlariga rioya etilishi ustidan idoraviy va idoralararo nazorat);

shaxsiy xizmat nizolarini ko'rib chiqish uchun davlat organining komissiyasini shakllantirish.

Dissertant tomonidan tadqiqotda davlat fuqarolik xizmatini o'tash tushunchasini aniqlashda uning elementlari, protsessual xususiyatlari, tashkiliy va funksional xususiyatlarini tahlil qilgan holda, quyidagicha ta'rif berilgan:

“Davlat fuqarolik xizmatini o'tash – davlat fuqarolik xizmatchisi professional rasmiy faoliyat asosida xizmat lavozimiga tayinlangan paytdan boshlab yuzaga keladigan, davlat fuqarolik xizmati lavozimidan ozod qilish va bo'shatish bilan tugatiladigan jarayondir”.

Dissertant tomonidan tadqiqot ishida davlat fuqarolik xizmati prinsiplari davlat fuqarolik xizmatini o'tashning asosiy qoidalarini belgilashi, davlat fuqarolik xizmatini o'tash prinsiplari davlat xizmatini tashkil etish va o'tish bilan bog'liq qat'iy normativ asosiy qoidalar ekanligi, davlat xizmati munosabatlarini barqaror qilishi, bundan tashqari, davlat fuqarolik xizmatining prinsiplari davlat

xizmatchisining huquqiy maqomiga barqarorlik berishi, ayni prinsiplar asosida mazkur sohadagi davlat siyosatini ham anglab olish mumkinligi tahlil qilingan.

Tadqiqotchi davlat fuqarolik xizmatini o'tash prinsiplarini konstitutsiyaviy va tashkiliy prinsiplarga ajratish lozimligini ta'kidlagan. Konstitutsiyaviy prinsiplarga konstitutsiya va qonun ustuvorligi, fuqarolik jamiyati va davlat manfaatlariga xizmat qilish, inson va fuqarolik huquqlari hamda erkinliklarining ustuvorligi, qonun chiqaruvchi, ijro etuvchi va sud hokimiyatlarini ajratishdan qat'i nazar davlat fuqarolik xizmati tizimining birligi, vatanparvarlik va xizmat burchiga fidoyilik, adolatlilik, halollik va xolislik hamda fuqarolarning davlat xizmatiga teng kirish huquqi kabi prinsiplarni kiritish lozimligi ta'kidlangan.

Tadqiqotchining qo'shimcha qilishicha, tashkiliy prinsiplarga davlat fuqarolik xizmatchilarining hisobdorligi va javobgarligi, davlat xizmatiga qo'yiladigan asosiy talablarning birligi, davlat fuqarolik xizmatchilarining professionalligi va malakasi, davlat fuqarolik xizmatining barqarorligi, davlat fuqarolik xizmatining samaradorligi, teng ishlarni bajarish uchun teng ish haqi, huquqbuzarliklarga nisbatan murosasizlik, korrupsiyaga toqatsizlik, davlat fuqarolik xizmati haqida ma'lumotlarning mavjudligi, davlat fuqarolik xizmatchilarini himoya qilish, fuqarolik jamiyati uchun ochiqlik, ijtimoiy ta'minot va davlat fuqarolik xizmatchilarini tayyorlashning uzluksizligi prinsiplarini kiritish mumkin.

Dissertant tomonidan davlat fuqarolik xizmatini o'tashda vatanparvarlik mezonlaridan kelib chiqqan holda va davlat fuqarolik xizmatini o'tashning vatanparvarlik prinsipini qo'llash mexanizmini shakllantirish nuqtayi nazaridan mamlakatimizda "Davlatga xiyonat to'g'risida"gi qonun loyihasini ishlab chiqish taklif etilgan.

Dissertatsiyaning ikkinchi bobi "***Davlat fuqarolik xizmatini o'tashning ma'muriy-huquqiy jihatlari***" deb nomlanib, unda davlat fuqarolik xizmatiga kirish davlat fuqarolik xizmatini o'tashning bosqichi sifatidagi o'ziga xos xususiyatlari, davlat fuqarolik xizmatida martaba darajasini berishning o'ziga xos xususiyatlari, davlat fuqarolik xizmatchilarini attestatsiyadan o'tkazish tartiboti kabi masalalar tahlil qilingan.

Ushbu bobning "***Davlat fuqarolik xizmatiga kirish davlat fuqarolik xizmatini o'tashning bosqichi sifatidagi o'ziga xos xususiyatlari***" deb nomlangan birinchi paragrafida, dissertant "davlat fuqarolik xizmatida ishga qabul qilishning kasbga oid sifatlari hamda alohida xizmatlarini odilona va obyektiv baholashga asoslangan ochiq tanlov mexanizmlari va uning huquqiy asoslari mavjud emas" degan g'oyani ilgari suradi. Natijada ishga qabul qilishda haligacha tanish-bilishchilik yoki boshqacha tarzda manfaatga asoslangan korrupsiyaviy xavf yuqori darajada saqlanib qolmoqda. Mazkur tizimning mavjud emasligi vakant lavozimlarni o'z vaqtida to'ldirish ham eng munosib kadrlarni tanlab olish imkonini bermayapti. Shu bilan birga, mazkur jarayonlarning raqamlashtirilmaganligi hujjatlarni topshirish bilan bog'liq byurokratik yuklamalarning oshishiga hamda vakant lavozimlarning o'z vaqtida e'lon qilib borilmasligiga sabab bo'lmoqda.

Dissertant tomonidan tadqiqot ishida davlat fuqarolik xizmatchisining martaba darajasi amaldagi qonunchilik muammolariga bog'langan holda tadqiq qilinib, ushbu tushunchaga davlat fuqarolik xizmatchisining lavozimi, uning kasbiy darajasi,

ish staji va uning kasbiy bilim, ko'nikma va qobiliyatlariga mos keladigan hamda belgilangan tartibda va baholash mezonlari asosida shaxsan tayinlangan daraja deb ta'rif berilgan. Shuningdek, fuqarolik xizmatida martaba darajasining asosiy belgilari ajratib ko'rsatilgan.

Dissertatsiya ishida O'zbekiston Respublikasi Prezidenti qarori bilan tasdiqlanadigan Davlat fuqarolik xizmatchilariga martaba darajalarini berish tartibi to'g'risidagi nizom ishlab chiqish lozimligi taklifi berilib, mazkur nizomda davlat fuqarolik xizmatchisiga martaba darajasini berishning asosiy tushunchalari, davlat fuqarolik xizmatchilarining martaba darajalari tasnifi va davlat fuqarolik xizmatchilariga martaba darajalarini berish protsedurasini belgilash lozimligi tahlil qilingan.

Bundan tashqari, tadqiqot ishida davlat fuqarolik xizmatida attestatsiya tartiboti tahlil qilinib, ushbu tartibotning turlari va qonunchilik asoslari amaldagi qonunchilikdagi mavjud muammolarga bog'langan holda tadqiq qilingan. Shu asosda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi qarori bilan tasdiqlanadigan Davlat fuqarolik xizmatchilarini attestatsiyadan o'tkazish tartibi to'g'risidagi nizom ishlab chiqish lozimligi asoslantirib berilgan. Mazkur nizomda davlat fuqarolik xizmatchilarini attestatsiyadan o'tkazish protsedurasi belgilab qo'yilishi kerakligi va attestatsiyadan o'tkazishning tayyorlov, bevosita attestatsiya va attestatsiya natijalari asosida qaror qabul qilish protsedurasi belgilab qo'yilishi lozimligi taklif etilgan.

Dissertatsiyaning uchinchi bobi ***“Davlat fuqarolik xizmatini o'tash jarayonini tartibga soluvchi qonunchilikni takomillashtirish istiqbollari”*** deb nomlanib, unda xorijiy mamlakatlarda davlat fuqarolik xizmatini o'tashning o'ziga xususiyatlari va davlat fuqarolik xizmatini o'tashning huquqiy asoslarini takomillashtirish istiqbollari tahlil qilingan.

Mazkur bobning birinchi paragrafi *“Xorijiy mamlakatlarda davlat fuqarolik xizmatini o'tashning o'ziga xususiyatlari”* deb nomlangan.

Dissertant tomonidan ushbu paragrafda davlat fuqarolik xizmatini o'tash bo'yicha xorijiy mamlakatlar tajribasi va soha qonunchiligini takomillashtirish masalalari tahlil qilingan. Jumladan, davlat fuqarolik xizmatini o'tash bo'yicha xorijiy mamlakatlar tajribasi ochiq va yopiq modelga bo'lgan holda tahlil qilingan.

Dissertatsiyada davlat fuqarolik xizmatini o'tashning huquqiy asoslarini takomillashtirish masalalari davlat fuqarolik xizmatini uzoq istiqbolli rivojlantirish strategiyasini ishlab chiqish, davlat fuqarolik xizmatida kadrlarni qayta tayyorlash, malakasini oshirish va davlat fuqarolik xizmatida kadrlar zaxirasini shakllantirish tizimini takomillashtirish bo'yicha ustuvor yo'nalishlar tahlil qilingan.

Dissertant tomonidan davlat boshqaruvi tizimining o'ziga xos yo'nalishi sifatida amaldagi davlat fuqarolik xizmati holatining har tomonlama tahlili, ilg'or xorijiy tajribaga asoslangan tub o'zgarishlarning asosiy tamoyillari, milliy shart-sharoitlarga mos bo'lgan keng ko'lamli va tarkibiy islohotlarni nazarda tutuvchi davlat Davlat fuqarolik xizmatini 2030-yilgacha rivojlantirish strategiyasini ishlab chiqish lozimligi taklif qilingan.

Dissertatsiyada o'z navbatida, davlat organlari va tashkilotlarning kadrlar bo'limini Inson resurslarini boshqarish tarkibiy bo'linmasiga (HR-xizmat) to'liq

transformatsiya qilish bo'yicha tegishli takliflar ilgari surilgan.

Muallif kadrlar zaxirasini shakllantirish, rivojlantirish va foydalanish bosqichiga asoslangan milliy tizim ishlab chiqish lozimligini taklif qilgan.

Tadqiqotchi tomonidan AQSh, Kanada, Buyuk Britaniya va Avstraliya davlatlari misolida kadrlar zaxirasini shakllantirish, kadrlar zaxirasini rivojlantirish, kadrlar zaxirasidan foydalanish, iste'dodlarni boshqarish va kadrlar zaxirasidan foydalanish kabi xorijiy mamlakatlarning davlat xizmati tizimidagi zaxiralar bilan ishlashning zarurligini va buni mamlakatimiz kadrlar tizimiga tatbiq etish lozimligi asoslantirilgan.

## XULOSA

Tadqiqot davomida davlat fuqarolik xizmatini o'tash yuzasidan milliy va xorijiy mamlakatlarning nazariy va amaliy tajribasini tahlil qilish natijasida quyidagi ilmiy-nazariy xulosalar va qonunchilikni takomillashtirish bo'yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqildi:

### **I. Ilmiy-nazariy taklif va xulosalar:**

1. Quyidagi tushunchalarga mualliflik ta'rifi ishlab chiqildi:

**davlat fuqarolik xizmatini o'tash** – davlat fuqarolik xizmatchisi professional rasmiy faoliyat asosida xizmat lavozimiga tayinlangan paytdan boshlab yuzaga keladigan, davlat fuqarolik xizmati lavozimidan ozod qilish va bo'shatish bilan tugatiladigan jarayon;

**lavozim** – lavozim davlat organi tashkiliy tuzilishining bir qismi bo'lib, qonun hujjatlarida belgilangan, davlat xizmatchisi tomonidan amalga oshiriladigan davlat vakolatining bir qismi;

**davlat fuqarolik xizmatini o'tash jarayoni** – davlat xizmatchisining kasbiy faoliyatiga bevosita ta'sir ko'rsatadigan ma'lum bir huquqiy natijaga erishishga qaratilgan davlat xizmati munosabatlarining vakolatli subyektlari tomonidan qonuniy ahamiyatga ega harakatlarni izchil amalga oshirish bo'yicha me'yoriy tartibga solinadigan qoidalar;

**xizmat shartnomasi** – davlat fuqarolik xizmatiga qabul qilingan xizmatchi bilan davlat organi o'rtasida davlat xizmati o'tash shartlari va muddatlarini, davlat fuqarolik xizmatchisining huquq va majburiyatlarini belgilaydigan qoidalar tizimi;

**davlat fuqarolik xizmatchisining martaba darajasi** – davlat fuqarolik xizmatchisining lavozimi, uning kasbiy darajasi, ish staji va uning kasbiy bilim, ko'nikma va qobiliyatlariga mos keladigan hamda belgilangan tartibda va baholash mezonlari asosida shaxsan tayinlangan daraja;

**davlat fuqarolik xizmatida attestatsiya** – davlat fuqarolik xizmatchisining davlat xizmati lavozimiga muvofiqligini aniqlash uchun davlat organining attestatsiya komissiyasi tomonidan amalga oshiriladigan davriy ma'muriy protsedura, u attestatsiya davrida erishgan kasbiy faoliyati natijalarini baholash asosida, uning natijalariga ko'ra qonuniy ravishda belgilangan qaror qabul qilinadigan, shu jumladan, davlat xizmatchisini rasmiy lavozimga ko'tarishga qaratilgan yuqori davlat xizmati lavozimiga almashtirish imkoniyatini yaratish.

2. Davlat fuqarolik xizmatini o'tash elementlarini davlat fuqarolik xizmatini o'tashdan oldingi munosabatlarga bog'liq elementlar va bevosita davlat fuqarolik xizmatini haqiqiy o'tash bilan bog'liq elementlarga bo'lgan holda tahlil qilindi. Bunda davlat fuqarolik xizmatini o'tashdan oldingi munosabatlarga fuqaroning bo'sh davlat xizmati lavozimini egallash uchun tanlovda bevosita ishtirok etishi va davlat organining kadrlar zaxirasiga qo'shilishi kiritilgan bo'lsa, bevosita davlat fuqarolik xizmatini haqiqiy o'tash bilan bog'liq elementlarga fuqarolarni davlat fuqarolik xizmatiga qabul qilish, davlat fuqarolik xizmatchilarining qo'shimcha kasbiy ta'limi, davlat fuqarolik xizmatchilari tomonidan boshqa davlat xizmati lavozimlarini almashtirish, davlat fuqarolik xizmatchilarini rag'batlantirish, davlat fuqarolik xizmatchilarining javobgarligi, davlat xizmati to'g'risidagi qonun hujjatlariga rioya etilishi ustidan davlat nazorati, davlat fuqarolik xizmatini tugatish va davlat xizmatida individual xizmat nizolarini hal qilish kiritildi.

3. Davlat fuqarolik xizmatini o'tash jarayoni tartibga solinadigan munosabatlar mazmunidan kelib chiqib, munosabatlarni huquqiy tartibga solishni ta'minlovchi quyidagi guruhlariga bo'lib chiqildi: davlat fuqarolik xizmati lavozimini tartibga solish; davlat xizmatchilarining kasbiy darajasi va ularning kasbiy xizmat faoliyati natijalarini baholash; davlat fuqarolik xizmatchilarining qo'shimcha kasbiy ta'limi; korrupsiyaga qarshi qonun hujjatlarini amalga oshirish; davlat fuqarolik xizmatchilarining shaxsiy ma'lumotlariga ishlov berish; ish vaqti va dam olish vaqti rejimiga rioya qilish; davlat fuqarolik xizmatchilariga haq to'lash; davlat fuqarolik xizmatchilarining asosiy va qo'shimcha davlat kafolatlarini amalga oshirish; davlat fuqarolik xizmatida rag'batlantirish, taqdirlash va xizmat intizomi; davlat xizmati to'g'risidagi qonun hujjatlariga rioya etilishi ustidan davlat nazorati va nazoratni amalga oshirish; shaxsiy xizmat nizolarini ko'rib chiqish uchun davlat organining komissiyasini shakllantirish.

4. Davlat fuqarolik xizmatini o'tashda vatanparvarlik mezonlariga O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasiga sodiqlik, shaxsiy manfaatdorlikdan jamoat manfaatlarini ustun qo'yish va o'z vakolati doirasidagi boshqa tashkilotlar ma'lumotlaridan foydalanmaslikni kiritish lozimligi asoslantirib berildi.

5. Davlat fuqarolik xizmatini o'tash prinsiplari konstitutsiyaviy va tashkiliy prinsiplarga ajratgan holda tahlil qilindi. Konstitutsiyaviy prinsiplarga konstitutsiya va qonun ustuvorligi, fuqarolik jamiyati va davlat manfaatlariga xizmat qilish, inson va fuqarolik huquqlari va erkinliklarining ustuvorligi, qonun chiqaruvchi, ijro etuvchi va sud hokimiyatlarini ajratishdan qat'i nazar davlat fuqarolik xizmati tizimining birligi, vatanparvarlik va xizmat burchiga fidoyilik, adolatlilik, halollik va xolislik hamda fuqarolarning davlat xizmatiga teng kirish huquqi kabi prinsiplar kiritilgan bo'lsa, tashkiliy prinsiplarga davlat fuqarolik xizmatchilarining hisobdorligi va javobgarligi, davlat xizmatiga qo'yiladigan asosiy talablarning birligi, davlat fuqarolik xizmatchilarining professionalligi va malakasi, davlat fuqarolik xizmatining barqarorligi, davlat fuqarolik xizmatining samaradorligi, teng ishlarni bajarish uchun teng ish haqi, huquqbuzarliklarga nisbatan murosasizlik, korrupsiyaga toqatsizlik, davlat fuqarolik xizmati haqida ma'lumotlarning

mavjudligi, davlat fuqarolik xizmatchilarini himoya qilish, fuqarolik jamiyati uchun ochiqlik, ijtimoiy ta'minot va davlat fuqarolik xizmatchilarini tayyorlashning uzluksizligi prinsiplari kiritildi.

6. Davlat fuqarolik xizmatini o'tash munosabatlarini ma'muriy huquq nuqtayi nazaridan huquqiy tartibga solish lozimligi asoslantirib berildi.

7. Xizmat shartnomasi ilmiy-nazariy jihatdan tahlil qilinib, ma'muriy shartnomaning bir turi sifatida quyidagi belgilari ajratib ko'rsatildi: xizmat shartnomasida davlat fuqarolik xizmatchisining aniq huquq va majburiyatlari ko'rsatib o'tilgan bo'ladi; davlat fuqarolik xizmatini o'tashning individual munosabatlari ko'rsatiladi; xizmat shartnomasi rasmiy xususiyatga ega bo'lsa-da, davlat fuqarolik xizmatini o'tashni erkinlashtirishga xizmat qiladi; xizmat shartnomasi davlat xizmatini o'tash shartlarini o'zgartirishga xizmat qiladi.

8. Davlat fuqarolik xizmatida martaba darajasining quyidagi asosiy belgilari ajratib ko'rsatildi: davlat fuqarolik xizmatchisiga shaxsan tayinlangan unvon; davlat fuqarolik xizmati shartlarini hisobga olgan holda qonunda belgilangan tartibda davlat xizmatchisiga beriladi; davlat fuqarolik xizmatchisining rasmiy pozitsiyasini aks ettiradi; davlat fuqarolik xizmatchisining professional darajasiga mos keladi; martaba darajasi uchun qo'shimcha ish haqi beriladi; tayinlangan martaba darajasidan faqat sud qarori bilan mahrum qilinadi; martaba darajasi doimiy saqlanib qoladi.

9. Davlat fuqarolik xizmatida attestatsiya quyidagi turlarga bo'lingan holda tahlil qilindi: kirish attestatsiyasi; muntazam attestatsiya; navbatdan tashqari attestatsiya; muayyan fuqarolik xizmati o'rinlarni to'ldirish uchun davlat xizmatchilarini attestatsiya qilish.

## **II. Qonunchilikni takomillashtirishga qaratilgan quyidagi taklif va xulosalar:**

1. O'zbekiston Respublikasi "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi Qonunning 5-moddasini quyidagi tahrirda o'zgartirish taklif etildi:

"Davlat fuqarolik xizmatining asosiy prinsiplari quyidagilardan iborat:

davlat fuqarolik xizmati tizimining yagonaligi va barqarorligi;

qonuniylik;

adolatlilik;

vatanparvarlik;

xalqqa xizmat qilish;

davlat organlarining va mansabdor shaxslarning jamiyat hamda fuqarolar oldida mas'ulligi;

inson huquqlari, erkinliklari va qonuniy manfaatlarining ustuvorligi;

ochiqlik va shaffoflik;

xolislik, professionallik va kompetentlik;

davlat fuqarolik xizmatiga kirishda O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining teng huquqliligi;

davlat fuqarolik xizmatchilarining huquqiy va ijtimoiy jihatdan himoya qilinishi".

2. O‘zbekiston Respublikasi “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi Qonunning 33-modda 2-qismini quyidagi tahrirda o‘zgartirish taklif etildi:

“Davlat fuqarolik xizmatini o‘tash xizmat shartnomasi asosida amalga oshiriladi”.

3. Davlat boshqaruvi tizimining o‘ziga xos yo‘nalishi sifatida amaldagi davlat fuqarolik xizmati holatining har tomonlama tahlili, ilg‘or xorijiy tajribaga asoslangan tub o‘zgarishlarning asosiy tamoyillari asosida milliy shart-sharoitlarga mos bo‘lgan keng ko‘lamli va tarkibiy islohotlarni nazarda tutuvchi Davlat fuqarolik xizmatini 2030-yilgacha rivojlantirish strategiyasini ishlab chiqish taklif etildi.

4. Davlat fuqarolik xizmatini o‘tashning vatanparvarlik prinsipini qo‘llashning mexanizmini shakllantirish nuqtayi nazaridan mamlakatimizda “Davlatga xiyonat to‘g‘risida”gi qonun loyihasini ishlab chiqish taklif etildi.

5. Davlat fuqarolik xizmati tashkilotlarida ochiq tanlov o‘tkazish tartibi to‘g‘risidagi nizom ishlab chiqish taklif etildi. Mazkur nizomda davlat fuqarolik xizmatiga ochiq tanlov asosida qabul qilish, ochiq tanlovlarni markazlashgan dasturiy ta‘minot orqali amalga oshirish, davlat boshqaruvi organlari lavozimlarining toifalarini birxillashtirish, davlat fuqarolik xizmati tashkilotlarida mutaxassislik lavozimlariga (6-, 5- va 4-darajali davlat xizmatchisi) faqat tashqi tanlovlar asosida, rahbarlik martabasidagi 3- va 2-darajali davlat xizmatchisi lavozimiga ichki va tashqi tanlovlar asosida, shuningdek, 1-darajali davlat xizmatchisiga Milliy kadrlar zaxirasidan ishga qabul qilish tizimini joriy etish va ular bo‘yicha namunaviy malakaviy talablarni ishlab chiqish ishga qabul qilishdagi kelishuv institutini tanlov komissiyasiga tegishli organlar vakillarini kiritish orqali bekor qilish kabi masalalarni belgilash lozim.

6. Davlat fuqarolik xizmatchilariga martaba darajalarini berish tartibi to‘g‘risidagi nizom ishlab chiqish taklif etildi. Mazkur nizomda quyidagi masalalar belgilab qo‘yilishi lozim: davlat fuqarolik xizmatchisiga martaba darajasini berishga oid asosiy tushunchalar; davlat fuqarolik xizmatchilarining martaba darajalari tasnifi; davlat fuqarolik xizmatchilariga martaba darajalarini berish protsedurasi (malaka imtihoniga tayyorgarlik ko‘rish; 2) malaka imtihonini o‘tkazish; 3) malaka imtihoni natijalari yuzasidan qaror qabul qilish).

7. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining quyidagilarni nazarda tutuvchi “Davlat fuqarolik xizmati rahbarlari va xizmatchilarining faoliyati samaradorligini baholash chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori loyihasini ishlab chiqish taklif etildi: vazirliklar, davlat qo‘mitalari, davlat boshqaruvining boshqa organlari va xo‘jalik birlashmalari rahbarlari o‘rinbosarlarining faoliyati samaradorligini baholash tartibi hamda metodologiyasi; Qoraqalpog‘iston Respublikasi Kengashi raisi, viloyatlar va Toshkent shahar hokimlari o‘rinbosarlari hamda tuman (shahar) hokimlari va ularning o‘rinbosarlari faoliyati samaradorligini baholash tartibi; hududlarni kompleks ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish bo‘yicha sektor rahbarlarining faoliyati samaradorligini baholash tartibi; mahallada tadbirkorlikni rivojlantirish, aholi bandligini ta‘minlash va kambag‘allikni qisqartirish masalalari bo‘yicha tuman (shahar) hokimining yordamchilari faoliyatini baholash tartibi; Vazirlar Mahkamasi apparatida Vazirlar Mahkamasi, davlat qo‘mitalari, davlat boshqaruvining boshqa

organlari va xo‘jalik birlashmalari, mahalliy ijroiya hokimiyati organlari hamda ularning rahbarlari, o‘rinbosarlari va xizmatchilarining faoliyati samaradorligini baholashni tashkil etish bo‘yicha mas‘ul tarkibiy tuzilma tashkil etish; davlat organlarining kadrlar bilan ishlash (inson resurslari) va tashkiliy-nazorat (ijro intizomi) tuzilmalarining funksional vazifalariga samaradorlikni baholashga oid vazifalarni belgilash.

8. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi qarori bilan tasdiqlanadigan Davlat fuqarolik xizmatchilarini attestatsiyadan o‘tkazish tartibi to‘g‘risidagi nizom ishlab chiqish taklif etildi. Mazkur nizomda davlat fuqarolik xizmatchilarini attestatsiyadan o‘tkazish protsedurasi belgilab qo‘yilishi kerak. Jumladan, attestatsiya o‘tkazishning tayyorlov, bevosita attestatsiya va attestatsiya natijalari asosida qaror qabul qilish protsedurasi belgilab qo‘yilishi lozim.

9. Davlat organlari va tashkilotlarning kadrlar bo‘limini Inson resurslarini boshqarish tarkibiy bo‘linmasiga (HR-xizmat) to‘liq transformatsiya qilishda quyidagilarni nazarda tutuvchi O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi qarori loyhasini ishlab chiqish taklif etildi: inson resurslari bo‘linmalarining asosiy faoliyat yo‘nalishlari, vazifalari va vakolatlarini aniq belgilash; inson resurslari bo‘linmalari faoliyatini raqamlashtirish (yagona elektron platforma yaratish) orqali ish yurituv jarayonlarini optimallashtirish hamda mazkur vaqtda yangi xodimlarni izlab topish, amaldagi xodimlarni rivojlantirish hamda ularni o‘z faoliyati samaradorligini oshirishga yo‘naltirish; milliy kasb malaka klassifikatoriga Inson resurslari tahlilchisi (HR-analyst), xodimlarni o‘qitish va rivojlantirish bo‘yicha menejer (Employee training and development manager), Inson resurslari bo‘yicha maslahatchi (HR-consultant) va HR-manager lavozimlarini kiritish; amaldagi shtatlar sonidan kelib chiqib, kadrlar bo‘linmalari xodimlari namunaviy nisbatini belgilash; davlat organlari rahbarlarining kadrlar bilan ishlash faoliyatini baholashni nazarda tutuvchi yagona kadrlar reytingini joriy etish.

### **III. Normativ-huquqiy hujjatlarni qo‘llash amaliyotini takomillashtirishga oid taklif va tavsiyalar:**

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi Davlat boshqaruvi (Public Administration)ga qo‘shimcha ravishda Mahalliy boshqaruv (Municipal Management), Davlat siyosati (Public Policy) va Inson resurslarini boshqarish (Human Resource Management) magistratura mutaxassisliklari bo‘yicha kadrlar tayyorlash kurslarini tashkil etish taklif etildi.

2. Yuridik soha bo‘yicha oliy ta‘lim muassasalarida alohida fan sifatida o‘tilayotgan Davlat xizmati fanining o‘quv dasturi (yoki sillabusi)ga “HR-xizmat” deb nomlangan alohida mavzu kiritish taklif etildi.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ PhD.03/30.12.2019.Yu.20.02 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ  
УЧЁНЫХ СТЕПЕНЕЙ ПРИ КАРАКАЛПАКСКОМ  
ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

---

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**РАХМОНОВ САРДОРЖОН СОДИКЖОНОВИЧ**

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ  
ПРОЦЕССА ПРОХОЖДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ**

12.00.02. – Конституционное право. Административное право.  
Финансовое и таможенное право

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации доктора философии по юридическим наукам (PhD)

Нукус – 2025

**Тема диссертации доктора философии (PhD) зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией при Министерстве высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан за № В2023.1.PhD/Yu932.**

Диссертация выполнена в Ташкентском государственном юридическом университете.

Автореферат диссертации размещён на трёх языках (узбекском, русском, английском (резюме)) на веб-сайте Научного совета (<https://karsu.uz/uz/автореферат/>) и Информационно-образовательном портале Ziyonet ([www.ziyonet.uz](http://www.ziyonet.uz)).

**Научный руководитель:** **Юсупов Сардорбек Баходирович,**  
Доктор юридических наук, профессор

**Официальные оппоненты:** **Кадыров Бобиромон Бекмуродович**  
Доктор юридических наук, профессор

**Карлыгаш Умарова ХХХ**  
Доктор юридических наук, профессор

**Ведущая организация:** **Институт парламентских исследований  
при Законодательной палате Олий  
Мажлиса Республики Узбекистан**

Защита диссертации состоится «\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 года в \_\_:\_\_ на заседании Научного совета PhD.03/30.12.2019.Ю.20.02 при Каракалпакском государственном университете (Адрес: 742012, Узбекистан, Республика Каракалпакстан, г. Нукус, улица Абдилова, 1. Тел: 99861 223-60-78, e-mail: [karsu\\_info@edu.uz](mailto:karsu_info@edu.uz)).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Каракалпакского государственного университета (зарегистрировано за № \_\_\_\_\_). (Адрес: 742012, Узбекистан, Республика Каракалпакстан, г. Нукус, улица Абдилова, 1. Тел: 99861 223-60-78).

Автореферат диссертации разослан «\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 года.

(Протокол реестра от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2025 года № \_\_).

**Е.Д. Кутыбаева**

Председатель Научного совета по присуждению учёных степеней, доктор юридических наук (DSc), профессор

**Г.М. Бердимуратова**

Секретарь Научного совета по присуждению учёных степеней, доктор философии по юридическим наукам (PhD), доцент

**З.А. Реймова**

Председатель научного семинара при Научном совете по присуждению учёных степеней, доктор юридических наук (DSc), профессор

## **ВВЕДЕНИЕ (аннотация к диссертации доктора философии (PhD))**

**Актуальность и необходимость темы диссертации.** В мире уделяется большое внимание правовому регулированию прохождения государственной гражданской службы, в том числе обеспечению равных возможностей при поступлении на государственную гражданскую службу, присвоению государственных должностных рангов, а также созданию современной системы аттестации государственных гражданских служащих. Особое внимание уделяется полной трансформации кадровых отделов государственных органов и организаций в структурные подразделения по управлению человеческими ресурсами (HR-службы), а также введению таких должностей, как аналитик по человеческим ресурсам (HR-analyst), менеджер по обучению и развитию персонала (Employee training and development manager), консультант по человеческим ресурсам (HR-consultant) и HR-менеджер. В результате реформирования системы прохождения государственной гражданской службы в соответствии с современными международными стандартами, Узбекистану также удаётся укреплять свои позиции в международных рейтингах в сфере государственной службы. В частности, наша страна в Индексе эффективности правительства (Government Effectiveness) поднялась со 124-го места в 2020 году до 104-го в 2021-м<sup>1</sup>.

В мире в правовом регулировании процесса прохождения государственной гражданской службы приоритет отдаётся уточнению правовой природы договора оказания услуг, установлению принципов прохождения государственной гражданской службы, внедрению современных стандартов подготовки, повышения квалификации и переподготовки государственных гражданских служащих. Оптимизация процессов делопроизводства путём цифровизации деятельности кадровых подразделений, а также ориентация на поиск новых сотрудников, развитие действующих сотрудников и повышение эффективности их деятельности, повышение уровня карьеры на государственной гражданской службе и совершенствование системы аттестации остаются одними из самых актуальных вопросов системы прохождения государственной гражданской службы.

В Узбекистане правовое регулирование процесса прохождения государственной гражданской службы как никогда актуально. В частности, в Стратегии «Узбекистан-2030»<sup>2</sup> предусмотрена организация государственной гражданской службы на принципах меритократии, честности и профессионализма, и в достижении этой цели важное значение имеет совершенствование системы прохождения государственной гражданской службы. В этой связи актуальна необходимость полного внедрения системы государственной гражданской службы, предусмотренной Законом Республики Узбекистан «О государственной гражданской службе», системы непрерывного повышения квалификации

---

<sup>1</sup> [https://www.theglobaleconomy.com/rankings/wb\\_government\\_effectiveness/](https://www.theglobaleconomy.com/rankings/wb_government_effectiveness/)

<sup>2</sup> Национальная база данных законодательной информации. – 12.09.2023. – № 23.06.158/0694.

государственных гражданских служащих, полной цифровизации системы, установления правовых основ и создания эффективного механизма национальной системы резерва кадров.

Данное диссертационное исследование в определённой степени служит реализации задач, поставленных в Законе Республики Узбекистан «О государственной гражданской службе» (2022), Указе Президента Республики Узбекистан «Об утверждении Концепции административной реформы в Республике Узбекистан» № ПП–5185 (2017), Указе Президента Республики Узбекистан «О мерах по организации деятельности Агентства по развитию государственной службы при Президенте Республики Узбекистан» № УП–4472 (2019), Указе Президента Республики Узбекистан «О Стратегии “Узбекистан-2030”» № УП–158 (2023), а также в других нормативно-правовых актах по данной теме.

**Связь исследования с приоритетными направлениями развития науки и технологий республики.** Данное исследование является важным вкладом в развитие науки и технологий республики и соответствует приоритетному направлению. I. «Формирование системы инновационных идей и путей их реализации в социальном, правовом, экономическом, культурном, духовно-просветительском развитии информационного общества и демократического государства».

**Степень изученности проблемы.** В учебно-методических и научных работах по государственной гражданской службе учёных нашей республики, таких как Х. Азизов, Х. Алимов, Ш. Исмаилов, Ф. Махмудов, Б. Мирбобоев, Ж. Нематов, Н. Саид-Газиева, Х. Хаитов, Р. Хакимов, И. Хамедов, Е. Хаджиев, О. Хусанов, С. Юсупов, Ф. Исаева, Ф. Юлдашева и другие<sup>1</sup>, исследованы некоторые аспекты системы прохождения государственной гражданской службы.

Некоторые аспекты стимулирования на государственной службе изучались такими зарубежными учёными, как J. Perri, G. Boyne, S. Pan, J. Sigel, S. Horton, T. Glen, G. Vreban, в то же время в странах СНГ исследования проводили Ю. Стариков, А. Ульянова, Г. Петров, Д. Бахрах, Ю. Тихомиров, В. Манохин, И. Сурманидзе, А. Ноздрачев, П. Сергун, А. Куракин, Д. Миннигулова, Е. Литвинцева, В. Гайдов, В. Козбаненко, а также другими учёными<sup>2</sup>.

**Связь диссертационного исследования с планами научно-исследовательской работы высшего учебного заведения, в котором выполняется диссертация.** Исследовательская работа выполнена в рамках фундаментального проекта плана научно-исследовательских работ Ташкентского государственного юридического университета на тему «Основные направления дальнейшей либерализации государственного управления в условиях углубления демократических реформ».

**Цель исследования** – совершенствование организационно-правовых основ процесса прохождения государственной гражданской службы.

<sup>1</sup> Полное название указанных научных работ приведено в списке использованной литературы.

<sup>2</sup> Полное название указанных научных работ приведено в списке использованной литературы.

### **Задачи исследования:**

анализ понятия прохождения государственной гражданской службы и её правового характера;

анализ принципов прохождения государственной гражданской службы;

исследование вопросов правового регулирования процесса прохождения государственной гражданской службы;

анализ особенностей присвоения звания на государственной гражданской службе;

смягчение порядка проведения аттестации государственных гражданских служащих;

анализ особенностей прохождения государственной гражданской службы в зарубежных странах;

разработка предложений и рекомендаций по совершенствованию правовых основ прохождения государственной гражданской службы.

**Объектом исследования** является система правоотношений, возникающих в процессе реализации норм законодательства Республики Узбекистан, связанных с прохождением государственной гражданской службы.

**Предметом исследования** являются направления развития норм национального, международного и зарубежного права, касающиеся прохождения государственной гражданской службы и практики их применения, а также научно-теоретические взгляды и подходы к нематериальному стимулированию.

**Методы исследования.** В исследовании использовались такие методы, как системность, проведение сравнительно-правовых, социологических опросов.

**Научная новизна исследования** заключается в следующем:

обоснована необходимость повышения по службе на государственной гражданской службе, непрерывного повышения профессиональной компетенции государственного гражданского служащего и установления единого порядка оплаты труда государственных гражданских служащих;

обоснована необходимость регулярной оценки уровня профессиональной компетентности государственного гражданского служащего государственным органом с использованием информационных систем, позволяющих определить уровень его знаний, навыков и умений;

обоснована необходимость добросовестного, честного и высокопрофессионального исполнения своих служебных обязанностей в ходе служебной деятельности государственными служащими, недопущения формального отношения, подлога и злоупотреблений;

обосновано, что государственный гражданский служащий не вправе делать публичные заявления, если содержание и суть таких заявлений не связаны с государственной политикой либо с деятельностью государственных органов и организаций.

**Практические результаты исследования** состоят в следующем:

разработаны авторские определения таких понятий, как «прохождение государственной гражданской службы», «должность», «процесс прохождения

государственной гражданской службы», «служебный договор», «карьерный уровень на государственной гражданской службе», «аттестация на государственной гражданской службе»;

обосновано содержание правоотношений, регулирующих процесс прохождения государственной гражданской службы;

обоснована необходимость правового регулирования отношений прохождения государственной гражданской службы с точки зрения административного права;

обосновано, что отношения по прохождению государственной гражданской службы должны регулироваться служебным договором;

обоснована необходимость включения принципа патриотизма в число основных принципов государственной гражданской службы;

обоснована необходимость разработки стратегии развития в нашей стране государственной гражданской службы до 2030 года;

обоснована необходимость разработки положений о порядке проведения открытого конкурса в организациях на государственную гражданскую службу, присвоения государственным гражданским служащим званий и аттестации государственных гражданских служащих;

обоснована необходимость полной трансформации отдела кадров государственных органов и организаций в структурное подразделение управления человеческими ресурсами (HR-службу), в связи с чем разработаны предложения по совершенствованию законодательства.

**Достоверность результатов исследования.** Результаты исследования основывались на изучении норм зарубежного и национального законодательства, опыта развитых стран, правоприменительной практики, проведён социальный опрос, обобщены результаты анализа статистических данных, оформлены соответствующими документами, опубликованы в ведущих национальных и зарубежных изданиях, а полученные выводы, предложения и рекомендации апробированы, утверждены и внедрены в практику уполномоченными структурами.

**Научно-практическая значимость результатов исследования.** Научная значимость результатов исследования заключается в содержащихся в нём научно-теоретических выводах, предложениях и рекомендациях, которые могут быть использованы при проведении исследовательской работы в области административного права, в процессе преподавания таких дисциплин, как «Теория государства и права», «Конституционное право» и «Административное право», а также при подготовке методических рекомендаций.

**Внедрение результатов исследования.** Научные результаты, полученные в ходе исследовательской работы, были использованы:

предложение о повышении по службе на государственной гражданской службе, непрерывном повышении профессиональной компетенции государственного гражданского служащего, установлении единого порядка оплаты труда государственных гражданских служащих было использовано при разработке абзацев четвёртого, шестого и седьмого части второй статьи 33

Закона Республики Узбекистан «О государственной гражданской службе» (акт Института парламентских исследований при Законодательной палате Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 18 октября 2023 года № 02-08-378). Внедрение данного предложения способствовало определению чётких рамок процесса прохождения государственной гражданской службы и его регулированию на основе конкретной законодательной базы;

предложение о регулярной оценке уровня профессиональной компетентности государственного гражданского служащего государственным органом с использованием информационных систем, позволяющих определить уровень его знаний, навыков и умений использовано при разработке части второй статьи 42 Закона Республики Узбекистан «О государственной гражданской службе» (акт Института парламентских исследований при Законодательной палате Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 18 октября 2023 года № 02-08-378). Введение этого предложения послужило установлению порядка непрерывного повышения профессиональной компетентности государственного гражданского служащего и согласованию различных подзаконных актов в этой области;

предложение о необходимости добросовестного, честного и высокопрофессионального исполнения своих служебных обязанностей в ходе служебной деятельности государственных служащих, недопущении формального отношения, подлога и злоупотреблений использовано при разработке абзаца четвёртого пункта 9 Типовых правил поведения государственных гражданских служащих, утверждённых постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 14 октября 2022 года № 595 (акт департамента информационно-аналитического и юридического обеспечения секретариата Премьер-министра Республики Узбекистан от 28 марта 2024 года № 12-15-23). Внедрение этого предложения послужило предотвращению различных злоупотреблений со стороны государственного гражданского служащего при выполнении свои обязанности на протяжении всей служебной деятельности;

предложение о недопустимости публичных заявлений государственным гражданским служащим, если их содержание не связано с государственной политикой или деятельностью государственных органов и организаций было использовано при разработке абзаца четвёртого пункта 16 Типовых правил поведения государственных гражданских служащих, утверждённых постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 14 октября 2022 года № 595 (акт департамента информационно-аналитического и юридического обеспечения секретариата Премьер-министра Республики Узбекистан от 28 марта 2024 года № 12-15-23). Внедрение этого предложения послужило чёткому определению порядка публичного заявления государственным гражданским служащим.

**Апробация результатов исследования.** Результаты данного исследования были обсуждены на 4 научных конференциях, в том числе на 1 международной и 3 республиканских научно-практических конференциях.

**Опубликованность результатов исследования.** Всего по результатам данного исследования опубликовано 10 научных работ, в том числе 7 – в научных журналах (1 – в зарубежном издании) и 3 научные статьи – в сборниках тезисов.

**Структура и объём диссертации.** Содержание диссертации состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованной литературы, а также приложений. Объём диссертации составляет 153 страниц.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении к диссертации рассматриваются актуальность и необходимость темы исследования, соответствие исследования основным приоритетам развития науки и технологий республики, степень изученности исследуемой проблемы, связь темы диссертации с научно-исследовательской работой высшего учебного заведения, в котором выполняется диссертация, цели и задачи исследования, объект и предмет, методология, научная новизна и практический результат исследования, достоверность результатов исследования, научно-практическая значимость результатов исследования, их внедрение, апробация результатов исследования, опубликованность результатов исследования, объём и структура диссертации.

В первой главе диссертации **«Теоретико-правовые основы прохождения государственной гражданской службы»** проанализировано понятие прохождения государственной гражданской службы и его правовая природа, принципы прохождения государственной гражданской службы, особенности правового регулирования процесса прохождения государственной гражданской службы.

Первый параграф данной главы назван *«Понятие прохождения государственной гражданской службы и его юридическая природа»*, в нём исследователь, используя мнения и взгляды многих учёных-юристов при анализе понятия прохождения государственной гражданской службы, на основе вступления с ними в дискуссию разработал авторское определение понятия «прохождение государственной гражданской службы».

Исследователем отмечена целесообразность изучения элементов прохождения государственной гражданской службы, разделённых на две группы. В их числе элементы, связанные с отношениями, предшествующими прохождению государственной гражданской службы, и элементы, непосредственно связанные с фактическим прохождением государственной гражданской службы.

Элементы, связанные с отношениями до прохождения государственной гражданской службы, могут включать:

непосредственное участие гражданина в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы;

включение в кадровый резерв государственного органа.

К элементам, непосредственно связанным с фактическим прохождением государственной гражданской службы, можно отнести:

приём граждан на государственную гражданскую службу;  
дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих;  
замещение других должностей государственной службы государственными гражданскими служащими;  
поощрение государственных гражданских служащих;  
ответственность государственных гражданских служащих;  
государственный контроль за соблюдением законодательства о государственной службе;  
прекращение государственной гражданской службы;  
разрешение индивидуальных служебных споров на государственной службе.

Исследователь исходил из того, что под процессом прохождения государственной гражданской службы можно понимать нормативно регламентированные правила последовательного осуществления компетентными субъектами правоотношений государственной службы юридически значимых действий, направленных на достижение определённого правового результата, непосредственно влияющего на профессиональную деятельность государственного служащего.

В диссертации, исходя из содержания правоотношений, регулируемых в процессе прохождения государственной гражданской службы, обоснована возможность их классификации на следующие группы, обеспечивающие правовое регулирование данных отношений:

регулирование должности государственной гражданской службы (назначение на должность государственной службы; замена государственного служащего на другую должность государственной службы, формирование кадрового резерва и работа с ним; освобождение от должности государственной службы);

оценка профессионального уровня государственных служащих и результатов их профессиональной служебной деятельности (квалификационный экзамен и аттестация государственных служащих);

дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих (профессиональная переподготовка и повышение квалификации государственных служащих);

реализация антикоррупционного законодательства (соблюдение государственными служащими требований по ограничениям, официальное ведение и разрешение конфликтов интересов на государственной службе, предоставление сведений о доходах и имущественных обязательствах государственных служащих и членов их семей, представление информации о расходах государственных служащих и членов их семей, уведомление о поступивших обращениях по фактам, способствующим совершению коррупционных правонарушений);

обработка персональных данных государственных гражданских служащих (ведение личных дел и трудовых книжек государственных служащих; передача персональных данных государственных служащих третьим лицам; ведение реестра государственных служащих);

соблюдение режима рабочего времени и времени отдыха (установление сокращённого и неполного рабочего времени, предоставление основного оплачиваемого отпуска и дополнительного оплачиваемого отпуска);

оплата труда государственных гражданских служащих (установление заработной платы государственного служащего, а также ежемесячных и иных доплат; установление единой оплаты труда; установление особого порядка оплаты труда государственных служащих, при котором оплата труда производится в зависимости от показателей профессиональной эффективности и результативности);

осуществление основных и дополнительных государственных гарантий государственных гражданских служащих (возмещение расходов, связанных с служебными командировками; возмещение расходов, связанных с перемещением государственного служащего и членов его семьи; обеспечение служебного помещения в случаях, предусмотренных законодательством о государственной службе; транспортными услугами, а также возмещение расходов, связанных с командировками государственных служащих, компенсация за пользование личным транспортом в служебном порядке и возмещение расходов, связанных с его использованием; предоставление единовременной субсидии на приобретение жилого помещения и др.);

поощрение, вознаграждение и служебная дисциплина на государственной гражданской службе (поощрения на государственной службе, меры стимулирования, предусмотренные законодательством, а также применение дисциплинарных взысканий, проведение служебных расследований, снятие дисциплинарных взысканий, наказание за несоблюдение ограничений и запретов, невыполнение обязанностей, установленных в целях борьбы с конфликтом интересов и коррупцией для предотвращения или урегулирования);

осуществление государственного контроля и надзора за соблюдением законодательства о государственной службе (государственный контроль, а также ведомственный и межведомственный контроль за соблюдением законодательства о государственной службе);

формирование комиссии государственного органа по рассмотрению индивидуальных служебных споров.

Диссертант в рамках исследования, проанализировав элементы, процессуальные особенности, а также организационные и функциональные характеристики прохождения государственной гражданской службы, дал следующее определение:

«Прохождение государственной гражданской службы – это процесс, возникающий с момента назначения государственного гражданского служащего на должность на основе профессиональной официальной деятельности и завершающийся освобождением или увольнением с должности государственной гражданской службы».

В исследовании диссертантом проанализировано, что принципы государственной гражданской службы определяют основные правила прохождения государственной службы; принципы прохождения

государственной гражданской службы представляют собой строго нормативно закреплённые основные положения, связанные с организацией и осуществлением государственной службы; они способствуют стабильности государственных служебных правоотношений, а также обеспечивают устойчивость правового статуса государственного служащего. Кроме того, на основе этих же принципов можно понять и содержание государственной политики в данной сфере.

Исследователь указал на необходимость разделения принципов прохождения государственной гражданской службы на конституционные и организационные. Подчёркивается необходимость включения в конституционные принципы таких принципов, как верховенство Конституции и закона, служение интересам гражданского общества и государства, приоритет прав и свобод человека и гражданина, единство системы государственной гражданской службы независимо от разделения законодательной, исполнительной и судебной властей, патриотизм и преданность долгу службы, справедливость, честность и беспристрастность, а также равный доступ граждан к государственной службе.

Как добавляет исследователь, необходимо отнести к организационным принципам такие, как подотчётность и ответственность государственных гражданских служащих, единство основных требований к государственной службе, профессионализм и квалификацию государственных гражданских служащих, стабильность государственной гражданской службы, эффективность государственной гражданской службы, равная оплата труда за выполнение равнозначной работы, нетерпимость к правонарушениям, нетерпимость к коррупции, информированность государственной гражданской службе, защита государственных гражданских служащих, открытость для гражданского общества, социальное обеспечение и непрерывность обучения государственных гражданских служащих.

Диссертантом с учётом патриотических критериев при прохождении государственной гражданской службы и с точки зрения формирования механизма применения принципа патриотизма в данном процессе предложено разработать в нашей стране законопроект «О государственной измене».

Вторая глава диссертации озаглавлена **«Административно-правовые аспекты прохождения государственной гражданской службы»**, в которой анализируются такие вопросы, как особенности поступления на государственную гражданскую службу, особенности присвоения звания на государственной гражданской службе, порядок аттестации государственных гражданских служащих, как этапы прохождения государственной гражданской службы.

В первом параграфе данной главы, названном *«Особенности поступления на государственную гражданскую службу как этап прохождения государственной гражданской службы»* диссертант выдвигает идею о том, что «не существует механизмов и правовых основ открытого отбора, основанных на справедливой и объективной оценке профессиональных качеств и отдельных заслуг кандидата при приёме на

государственную гражданскую службу». В результате при приёме на работу по-прежнему сохраняется высокий уровень коррупционного риска, основанного на знакомстве или ином интересе. Отсутствие данной системы не позволяет своевременно заполнять вакантные должности и осуществлять подбор наиболее подходящих кадров. Вместе с тем отсутствие цифровизации данных процессов приводит к увеличению бюрократической нагрузки, связанной с подачей документов, и несвоевременному объявлению вакантных должностей.

В диссертационном исследовании диссертантом понятие должностного ранга государственного гражданского служащего рассмотрено с учётом проблем действующего законодательства. Дано следующее определение: должностной ранг – это установленная в предусмотренном порядке и на основе критериев оценки персонально присвоенная степень, соответствующая должности государственного гражданского служащего, его профессиональному уровню, стажу работы, а также уровню профессиональных знаний, навыков и способностей. Кроме того, выделены основные признаки должностного ранга в гражданской службе.

В диссертационной работе предложено разработать Положение о порядке присвоения должностных рангов государственным гражданским служащим, которое должно утверждаться постановлением Президента Республики Узбекистан. В рамках исследования проанализирована необходимость закрепления в данном положении основных понятий, связанных с присвоением должностного ранга, классификации должностных рангов государственных гражданских служащих, а также процедуры их присвоения.

Кроме того, в исследовательской работе был проанализирован порядок аттестации на государственной гражданской службе и исследованы виды и законодательные основы этого порядка в связи с существующими проблемами в действующем законодательстве. На этой основе обоснована необходимость разработки Положения о порядке проведения аттестации государственных гражданских служащих, утверждаемого постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан. В данном положении предлагается установить порядок проведения аттестации государственных гражданских служащих и порядок принятия решения о проведении аттестации на основании результатов подготовки к аттестации и непосредственной аттестации.

Третья глава диссертации озаглавлена **«Перспективы совершенствования законодательства, регулирующего процесс прохождения государственной гражданской службы»**, в которой анализируются особенности прохождения государственной гражданской службы в зарубежных странах и перспективы совершенствования правовых основ прохождения государственной гражданской службы.

Первый параграф данной главы называется *«Особенности прохождения государственной гражданской службы в зарубежных странах»*.

В данном параграфе диссертантом проанализирован опыт зарубежных стран по прохождению государственной гражданской службы и вопросы совершенствования отраслевого законодательства. В частности, был

проанализирован опыт зарубежных стран по прохождению государственной гражданской службы по открытой и закрытой модели.

В диссертации проанализированы вопросы совершенствования правовых основ прохождения государственной гражданской службы, в том числе приоритетные направления, связанные с разработкой стратегии долгосрочного развития государственной гражданской службы, совершенствованием системы переподготовки и повышения квалификации кадров, а также формированием кадрового резерва в государственной гражданской службе.

Диссертантом проведён комплексный анализ состояния действующей государственной гражданской службы как специфического направления всей системы государственного управления, предложены основные принципы коренных преобразований на основе передового зарубежного опыта, указывается необходимость разработки стратегии развития государственной гражданской службы до 2030 года, предусматривающей масштабные и структурные реформы, соответствующие национальным условиям.

В диссертации, в свою очередь, выдвигаются соответствующие предложения по полной трансформации отдела кадров государственных органов и организаций в структурное подразделение управления человеческими ресурсами (HR-службу).

Автор предложил разработать национальную систему формирования кадрового резерва, основанную на этапах его формирования, развития и использования.

Исследователем на примере таких стран, как США, Канада, Великобритания и Австралия, обоснована необходимость работы с кадровым резервом в системе государственной службы зарубежных государств, включая формирование, развитие и использование кадрового резерва, а также управление талантами, и сделан вывод о целесообразности внедрения аналогичных механизмов в кадровую систему нашей страны.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В ходе исследования, на основе анализа теоретического и практического опыта прохождения государственной гражданской службы в Узбекистане и зарубежных странах, были разработаны следующие научно-теоретические выводы, а также предложения и рекомендации по совершенствованию законодательства:

### **I. Научно-теоретические предложения и выводы:**

1. Разработано авторское определение следующих понятий:

**прохождение государственной гражданской службы** – процесс, возникающий с момента назначения государственного гражданского служащего на должность на основе профессиональной официальной деятельности и завершающийся освобождением или увольнением с должности государственной гражданской службы;

**должность** – должность, являющаяся частью организационной

структуры государственного органа, частью государственной власти, осуществляемая государственным служащим в соответствии с законодательством;

**процесс прохождения государственной гражданской службы** – нормативно регламентированные правила последовательного осуществления компетентными субъектами правоотношений государственной службы юридически значимых действий, направленных на достижение определённого правового результата, непосредственно влияющего на профессиональную деятельность государственного служащего;

**служебный договор** – система правил между служащим, принятым на государственную гражданскую службу, и государственным органом, устанавливающая условия и сроки прохождения государственной службы, права и обязанности государственного гражданского служащего;

**должностной уровень государственного гражданского служащего** – персонально присвоенный ранг, соответствующий должности государственного гражданского служащего, его профессиональному уровню, стажу работы, а также его профессиональным знаниям, навыкам и способностям, установленный в предусмотренном порядке и на основе критериев оценки;

**аттестация на государственной гражданской службе** – периодическая административная процедура, проводимая аттестационной комиссией государственного органа по определению соответствия государственного гражданского служащего должности государственной гражданской службы на основании оценки результатов профессиональной деятельности, достигнутых им в период аттестации, созданию возможности ротации государственного служащего на более высокую должность государственной службы, по результатам которой будет принято законодательно установленное решение, в том числе направленное на продвижение государственного служащего по карьерной лестнице.

2. Проанализированы элементы прохождения государственной гражданской службы в связи с отношениями, предшествующими прохождению государственной гражданской службы, и элементы, непосредственно связанные с фактическим прохождением государственной гражданской службы. При этом были определены отношения, предшествующие прохождению государственной гражданской службы, которые включают непосредственное участие гражданина в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и включение его в кадровый резерв государственного органа, и элементы, непосредственно связанные с фактическим прохождением государственной гражданской службы, которые включают приём граждан на государственную гражданскую службу, дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих, замещение гражданскими служащими других должностей государственной службы, поощрение государственных гражданских служащих, ответственность государственных гражданских служащих, государственный контроль за соблюдением

законодательства о государственной службе, прекращение государственной гражданской службы и разрешение индивидуальных служебных споров на государственной службе.

3. Исходя из содержания правоотношений, регулируемых в процессе прохождения государственной гражданской службы, данные отношения были классифицированы на следующие группы, обеспечивающие их правовое регулирование: регулирование должности государственной гражданской службы; оценку профессионального уровня государственных служащих и результатов их профессиональной служебной деятельности; дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих; реализацию антикоррупционного законодательства; обработку персональных данных государственных гражданских служащих; соблюдение режима рабочего времени и времени отдыха; оплату труда государственных гражданских служащих; реализацию основных и дополнительных государственных гарантий государственных гражданских служащих; поощрение, стимулирование и служебная дисциплина на государственной гражданской службе; осуществление государственного контроля и надзора за соблюдением законодательства о государственной службе; формирование комиссии государственного органа по рассмотрению индивидуальных служебных споров.

4. При прохождении государственной гражданской службы были обоснованы критерии патриотизма, а именно: приверженность Конституции Республики Узбекистан, приоритет общественных интересов над личными и неиспользование информации других организаций в пределах своей компетенции.

5. Принципы прохождения государственной гражданской службы проанализированы с разделением их на конституционные и организационные принципы. К конституционным принципам были отнесены: верховенство Конституции и закона, служение интересам гражданского общества и государства, приоритет прав и свобод человека и гражданина, независимо от разделения законодательной, исполнительной и судебной властей единство системы государственной гражданской службы, патриотизм и служебный долг, самоотверженность, справедливость, честность и беспристрастность, а также равный доступ граждан к государственной службе; в то же время организационные принципы включают: подотчётность и ответственность государственных гражданских служащих, единство основных требований к государственной службе, профессионализм и квалификация государственных гражданских служащих, стабильность государственной гражданской службы, эффективность государственной гражданской службы, равная оплата труда за равную работу, нетерпимость к правонарушениям, нетерпимость к коррупции, доступность информации о государственной гражданской службе, защита государственных гражданских служащих, открытость государственных гражданских служащих для гражданского общества, социальное обеспечение и непрерывность подготовки государственных гражданских служащих.

6. Обоснована необходимость правового регулирования отношений

прохождения государственной гражданской службы с точки зрения административного права.

7. Научно-теоретически проанализирован служебный договор, выделены следующие его признаки как вида административного договора: в служебном договоре указываются конкретные права и обязанности государственного гражданского служащего, а также индивидуальные отношения прохождения государственной гражданской службы; хотя служебный договор носит официальный характер, он способствует либерализации процесса прохождения государственной гражданской службы; служебный договор направлен на изменение условий прохождения государственной гражданской службы.

8. Выделены следующие основные признаки карьерного уровня на государственной гражданской службе: звание присваивается лично государственному гражданскому служащему; присваивается государственному служащему в установленном законом порядке с учётом условий государственной гражданской службы; отражает служебное положение государственного гражданского служащего; соответствует профессиональному уровню; за карьерный уровень назначается дополнительная заработная плата; лишение присвоенного карьерного уровня только по решению суда; карьерный уровень сохраняется за государственным гражданским служащим постоянно.

9. Проанализирована аттестация на государственной гражданской службе по следующим видам: вступительная аттестация; регулярная аттестация; внеочередная аттестация; аттестация государственных служащих на замещение определённых должностей гражданской службы.

## **II. Предложения и выводы, направленные на совершенствование законодательства:**

1. Предложено изменить статью 5 Закона Республики Узбекистан «О государственной гражданской службе» в следующей редакции:

«Основными принципами государственной гражданской службы являются:

единство и устойчивость системы государственной гражданской службы;  
законность;

справедливость;

патриотизм;

служение народу;

ответственность государственных органов и должностных лиц перед обществом и гражданами;

приоритет прав, свобод и законных интересов человека;

открытость и прозрачность;

объективность, профессионализм и компетентность;

равноправие граждан Республики Узбекистан при поступлении на государственную гражданскую службу»;

2. Предложено изменить часть вторую статьи 33 Закона Республики Узбекистан «О государственной гражданской службе» в следующей редакции:

«Прохождение государственной гражданской службы осуществляется на основании служебного договора».

3. В качестве специфического направления системы государственного управления предложена разработка стратегии развития государственной гражданской службы до 2030 года, предусматривающей комплексный анализ состояния действующей государственной гражданской службы, основные принципы коренных преобразований на основе передового зарубежного опыта, масштабные и структурные реформы, соответствующие национальным условиям.

4. С точки зрения формирования механизма применения принципа патриотизма при прохождении государственной гражданской службы в нашей стране предложено разработать законопроект «О государственной измене».

5. Предложено разработать Положение о порядке проведения открытого конкурса в организациях государственной гражданской службы. Данное положение предусматривает приём на государственную гражданскую службу на открытой конкурсной основе, проведение открытых конкурсов с помощью централизованного программного обеспечения, унификацию категорий должностей в органах государственного управления, переход на специализированные должности в организациях государственной гражданской службы (государственный служащий 6-го, 5-го и 4-го уровней) только на основе внешнего отбора, на руководящую должность государственного служащего 3-го и 2-го уровней на основе внутреннего и внешнего отбора, а также внедрения системы приёма на работу государственного служащего 1-го уровня из Национального резерва кадров и разработка типовых квалификационных требований по ним должна определять такие вопросы, как включение в состав отборочной комиссии представителей соответствующих органов взамен существующего института согласования при приёме на работу.

6. Предложено разработать Положение о порядке присвоения карьерного уровня государственным гражданским служащим. В данном положении должны быть определены следующие вопросы: 1) основные понятия присвоения карьерного уровня государственного гражданского служащего; классификация карьерного уровня государственных гражданских служащих; порядок присвоения карьерного уровня государственному гражданскому служащему (1) подготовка к квалификационному экзамену; 2) проведение квалификационного экзамена; 3) принятие решения по результатам квалификационного экзамена).

7. Предложено разработать проект постановления Президента Республики Узбекистан «О мерах по оценке эффективности деятельности руководителей и служащих государственной гражданской службы», предусматривающий: порядок и методологию оценки эффективности деятельности заместителей руководителей министерств, государственных комитетов, иных органов государственного управления и хозяйственных объединений; порядок оценки эффективности деятельности председателя Жокаргы Кенеса Республики Каракалпакстан, заместителей хокимов областей

и города Ташкента, хокимов районов (городов) и их заместителей; порядок оценки эффективности деятельности руководителей секторов по комплексному социально-экономическому развитию территорий; порядок оценки деятельности махаллинских помощников хокима района (города) по вопросам развития предпринимательства, обеспечения занятости населения и сокращения бедности; создание в Аппарате Кабинета Министров Республики Узбекистан структуры, ответственной за организацию оценки эффективности деятельности Кабинета Министров, государственных комитетов, иных органов государственного управления и хозяйственных объединений, местных органов исполнительной власти и их руководителей, заместителей и служащих; постановку задач, касающихся оценки эффективности выполнения функциональных задач кадровой (человеческих ресурсов) и организационно-контрольной (исполнительской дисциплины) структур государственных органов.

8. Предложено разработать Положение о порядке проведения аттестации государственных гражданских служащих, утверждаемое постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан. В данном положении должна быть прописана процедура аттестации государственных гражданских служащих. В частности, должна быть определена процедура проведения аттестации на основании подготовки к аттестации, непосредственной аттестации и результатов аттестации.

9. В целях полной трансформации отдела кадров государственных органов и организаций в структурное подразделение управления человеческими ресурсами (HR-службу) предложено разработать проект постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан, предусматривающий: чёткое определение основных направлений деятельности, задач и полномочий кадровых подразделений; оптимизацию процессов делопроизводства путём цифровизации (создания единой электронной платформы) деятельности отделов человеческих ресурсов и ориентации на поиск новых сотрудников, развитие действующих сотрудников и повышение эффективности их деятельности; включение должностей аналитика человеческих ресурсов (HR-analyst), менеджера по обучению и развитию персонала (Employee training and development Manager), консультанта по персоналу (HR-Consultant) и менеджера по персоналу (HR-manager) в Национальный классификатор занятий, профессий и должностей; установление выборочного соотношения персонала отделов кадров в зависимости от численности персонала на практике; введение единого кадрового рейтинга, предусматривающего оценку кадровой деятельности руководителей государственных органов.

### **III. Предложения и рекомендации по совершенствованию практики применения нормативно-правовых актов:**

1. При подготовке кадров на основе специальностей магистратуры в Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан предложено организовать обучение по направлениям «Муниципальное управление» (Municipal Management), «Государственная

политика» (Public Policy) и «Управление человеческими ресурсами» (Human Resource Management), в дополнение к направлению «Государственное управление» (Public Administration).

2. В учебную программу (или syllabus) предмета «Государственная служба», проходящего как отдельный предмет в высших учебных заведениях юридической сферы, предлагается включить отдельную тему под названием «Кадровая служба».

**SCIENTIFIC COUNCIL PhD.03/30.12.2019.Yu.20.02  
ON AWARDING THE SCIENTIFIC DEGREES  
AT KARAKALPAKSTAN STATE UNIVERSITY**

---

**TASHKENT STATE UNIVERSITY OF LAW**

**RAKHMONOV SARDORJON SODIKJONOVICH**

**ORGANIZATIONAL AND LEGAL BASIS FOR REGULATING THE  
PROCESS OF PASSING THE STATE CIVIL SERVICE**

12.00.02. - Constitutional law. Administrative law.

Finance and customs law

**ABSTRACT**  
**of dissertation of the doctor of philosophy (PhD) on legal sciences**

**Nukus – 2025**

**The theme of the doctoral dissertation (PhD) is registered at the Supreme Attestation Commission under the Ministry of Higher Education, Science and Innovations of the Republic of Uzbekistan under number B2023.1.PhD/Yu932**

The dissertation is prepared at Tashkent State University of Law.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (Uzbek, Russian, and English (summary)) on the website of the Scientific Council (<https://karsu.uz/uz/авторреферат/>) and the Information and educational portal “ZiyoNet” ([www.ziynet.uz](http://www.ziynet.uz)).

**Scientific adviser:**

**Yusupov Sardorbek Bakhodirovich,**  
Doctor of Law (DSc), Professor

**Official opponents:**

**Qodirov Bobiromon Bekmurodovich**  
Doctor of Law (DSc), Professor

**Karligash Umarova XXX**  
Doctor of Law (DSc), Professor

**The leading organization:**

**Institute of Parliamentary Studies under the  
Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the  
Republic of Uzbekistan**

The defense of the dissertation will be held on \_\_\_\_\_, 2025 at \_\_:\_\_ at the Session of the Scientific Council No. PhD.03/30.12.2019.Yu.20.02 at Tashkent State University of Law (Address: 742012, Uzbekistan, Republic of Karakalpakstan, Nukus city, Sh. Abdirov street. Phone: +99-861-223-60-78; Fax: (99871) 233-37-48; e-mail: karsu\_info@edu.uz).

The doctoral dissertation (PhD) is available at the Information Resource Center of Karakalpak state university (registered under No 1546), (Address: 742012, Uzbekistan, Republic of Karakalpakstan, Nukus city, Sh. Abdirov street. Phone: +99-861-223-60-78).

The abstract of dissertation was distributed on \_\_\_\_\_, 2025.  
(Registry protocol No. \_\_ on \_\_\_\_\_, 2025).

**E.D.Kutibayeva**

Chairman of the Scientific Council for awarding scientific degrees, Doctor of Science in Law, Professor

**G.M.Berdimuratova**

Secretary of the Scientific Council for awarding scientific degrees, Doctor of Philosophy (PhD) in Law, Associate professor

**Z.A.Reymova**

Chairman of the Scientific Seminar under the Scientific Council for awarding scientific degrees, Doctor of Science in Law, Professor

## **INTRODUCTION (Abstract of the Doctor of Philosophy (PhD) dissertation)**

**Relevance and necessity of the dissertation theme.** In the world, great attention is paid to the legal regulation of the process of passing the state civil service, including the creation of equal opportunities for entering the state civil service, the assignment of a class rank to a state civil servant, and the creation of a modern system for their certification. In particular, special attention is paid to the complete transformation of the human resources department of state bodies and organizations into a structural unit for human resource management (HR-service), the introduction of positions of human resource analyst (HR-analyst), employee training and development manager (Employee training and development manager), human resource consultant (HR-consultant), and HR-manager. As a result of reforming the civil service system within the framework of modern international standards, Uzbekistan's position in international rankings in the field of public service is being strengthened. In particular, in the "Government effectiveness" index, our country rose from 124th place in 2020 to 104th place in 2021.<sup>1</sup>

In the world, in the legal regulation of the process of public civil service, priority is given to clarifying the legal nature of the service agreement, defining the principles of public civil service, and introducing modern standards for training, professional development, and retraining of public civil servants. Optimizing administrative processes through the digitalization of the activities of human resources departments, finding new personnels, developing existing personnels and increasing the effectiveness of their activities, and improving the system of career ranks and certification in the public civil service remain one of the most pressing issues in the system of the public civil service.

In Uzbekistan, the regulation of the civil service process is more relevant than ever. In particular, the "Uzbekistan-2030" strategy<sup>2</sup> provides for the organization of the public civil service based on the principles of meritocracy, honesty, and professionalism, and in achieving this goal, the improvement of the system of public civil service is of great importance. In this regard, the full implementation of the public civil service system provided for in the Law "On Public Civil Service," the introduction of a system for continuous professional development of public civil servants, the full digitalization of the system, the establishment of legal foundations, and the creation of an effective mechanism for the national personnel reserve system are of current importance.

This dissertation research, to a certain extent, serves to fulfill the tasks outlined in the Law of the Republic of Uzbekistan "On Public Civil Service" (2022), the Decree of the President of the Republic of Uzbekistan No. UP-5185 "On Approving the Concept of Administrative Reform in the Republic of Uzbekistan" (2017), the Resolution of the President of the Republic of Uzbekistan No. PP-4472 "On Measures to Organize the Activities of the Public Service Development Agency under the President of the Republic of Uzbekistan" (2019), Presidential Decree No. UP-158 "On the Uzbekistan-2030 Strategy" (2023), and other relevant normative

---

<sup>1</sup> [https://www.theglobaleconomy.com/rankings/wb\\_government\\_effectiveness/](https://www.theglobaleconomy.com/rankings/wb_government_effectiveness/)

<sup>2</sup> National Database of Legislation, 12.09.2023, No 06/23/158/0694

legal documents.

**The aim of the research** is to improve the organizational and legal foundations of the process of performing the public civil service.

**The research objectives are to:**

- analyze the concept of public civil service and its legal nature;
- analyze the principles of public civil service;
- investigate the issues of legal regulation of the public civil service process;
- analyze the peculiarities of awarding career ranks in public civil service;
- analyze the procedure for the certification of public civil servants;
- analyze the specifics of performing public civil service in foreign countries;
- develop proposals and recommendations for improving the legal foundations of the public civil service process.

**The object of the research** is the system of legal relations arising in the process of implementation of the norms of the legislation of the Republic of Uzbekistan related to the performance of the public civil service.

**The subject of the research** is the development directions of national, international, and foreign legal norms related to the performance of public civil service, the practice of their application, as well as scientific-theoretical views and approaches to non-material incentives.

**The scientific novelty of the research is as follows:**

- it is justified that promotion by position in the public civil service, continuous improvement of the professional competence of the public civil servant, and the establishment of a unified system for determining civil servants' wages should be included in the system of the public civil service;

- it is justified that the level of professional competence of a public civil servant should be regularly assessed by the state body through information systems that allow for determining the level of their knowledge, skills and qualifications;

- it is justified that during their service, civil servants must perform their duties conscientiously, honestly, and at a high professional level, avoiding bureaucracy, forgery, and abuse of power;

- it is justified that a civil servant cannot issue public statements unless they are directly related to state policies or the activities of state bodies and organizations.

**The implementation of the research results.** The scientific results obtained during the research were used in the following:

- the proposal on entry into the system of public civil service, such as promotion by position in the public civil service, continuous improvement of the professional competence of the public civil servant, and determination of a unified system for determining civil servants' wages, was used in the development of the fourth, sixth, and seventh paragraphs of the second part of Article 33 of the Law of the Republic of Uzbekistan "On Public Civil Service" (Act No. 02-08-378 of the Institute of Parliamentary Research under the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan dated October 18, 2023). The implementation of this proposal served to determine the exact scope of the process of performing the public civil service and regulate these processes based on specific legislation;

- the proposal that the level of professional competence of a public civil servant

is regularly assessed by a state body through information systems that allow for determining the level of their knowledge, skills and qualifications was used in the development of the second part of Article 42 of the Law of the Republic of Uzbekistan “On Public Civil Service” (Act No. 02-08-378 of the Institute of Parliamentary Studies under the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan dated October 18, 2023). The implementation of this proposal served to establish a procedure for the continuous improvement of the professional competence of the public civil servant and the mutual coordination of various subordinate legal documents in the field;

the proposal that public servants must perform their official duties conscientiously, honestly, and at a high professional level during their official activities and the prevention of bureaucracy, fraud and abuse was used in the development of the fourth paragraph of clause 9 of the Model Code of Ethics of Public Civil Servants, approved by the Resolution of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan dated October 14, 2022, No. 595 (Act No. 12-15-23 of the Department of Information Analysis and Legal Support of the Secretariat of the Prime Minister of the Republic of Uzbekistan dated March 28, 2024). The introduction of this proposal served to prevent various abuses by a public civil servant in compliance with their duties during their service;

the proposal that a public servant cannot make a public statement if the text and content of the public statement are not related to state policy or the activities of state bodies and organizations was used in the development of the fourth clause of the section 16 of the Model Code of Ethics for Public Civil Servants, approved by the Resolution of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan dated October 14, 2022 No. 595 (Act No. 12-15-23 of the Department of Information-Analytical and Legal Support of the Secretariat of the Prime Minister of the Republic of Uzbekistan dated March 28, 2024). The introduction of this proposal served to clearly define the procedures for issuing public statements by a public civil servant.

**Approval of the research results.** The results of this research were discussed at 4 scientific conferences, including 1 international and 3 republican scientific-practical conferences.

**Publication of the research results.** A total of 10 scientific works have been published on the results of this research, including 7 scientific articles in scientific journals (1 in foreign publications) and 3 scientific articles in collections.

**The structure and volume of the dissertation.** The dissertation consists of an introduction, three chapters, a conclusion, a list of references, and appendices. The volume of the dissertation is 153 pages.

**E'LON QILINGAN ISHLAR RO'YXATI**  
**СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ**  
**LIST OF PUBLISHED WORKS**

**I bo'lim (I part; I часть)**

1. Raxmonov S.S. Xorijiy mamlakatlarda davlat fuqarolik xizmatini o'tash tizimining ayrim o'ziga xos jihatlari // Huquqiy tadqiqotlar jurnali – Журнал правовых исследований – Journal of law research. 2023, №8. 3-jild. – B. 5-13 (12.00.00; №19);

2. Raxmonov S.S. Theoretical and legal basis of state civil service post-service printouts // Jamiyat va Innovatsiyalar – Общество и инновации – Society and innovations. 2022, № 6. – B. 124-130 (12.00.00; №19);

3. Raxmonov S.S. Davlat fuqarolik xizmati tizimida kadrlar zaxirasini shakllantirish masalalari // Academic Research in Educational Sciences. 2023, №14. – B. 68-76 (12.00.00; №20);

4. Raxmonov S.S. Davlat fuqarolik xizmatini o'tash huquqiy asoslarini takomillashtirish istiqbollari // Academic Research in Educational Sciences. 2023, №14. – B. 61-67 (12.00.00; №20);

5. Raxmonov S.S. Ayrim mamlakatlarda davlat fuqarolik xizmatini o'tash tizimining o'ziga xos jihatlari // ODILLIK MEZONI / № 3 / 2023. – B. 39–41.

6. Raxmonov S.S. The administrative-legal nature of the service contract in the process of civil service execution // International Journal Of Law And Criminology. Dec. 17, 2024, Volume 04, Issue 12, – P. 44-49 (ISSN – 2771-2214).

**II bo'lim (II part; II часть)**

7. Raxmonov S.S. Davlat fuqarolik xizmatini o'tashning yuridik tabiati // O'zbekistonda ilmiy tadqiqotlar: davriy anjumanlar: 1-qism. 2022, №1. – B. 12–17.

8. Raxmonov S.S. Davlat fuqarolik xizmatchilarini attestatsiyadan o'tkazishning o'ziga xos xususiyatlari // “Zamonaviy dunyoda innovatsion tadqiqotlar: Nazariya va amaliyot” Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari to'plami. – Toshkent: 2023, 7-son. – B. 67-72.

9. Raxmonov S.S. Davlat xizmatchilariga martaba darajasini berishning o'ziga xos xususiyatlari // “Zamonaviy dunyoda innovatsion tadqiqotlar: Nazariya va amaliyot” Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari to'plami. – Toshkent: 2023, 7-son. – B. 60-63.

10. Raxmonov S.S. Regulation of the process of civil service in the public sector // Current approaches and new research in modern sciences. International scientific-online conference. 2024, 3 (16). – P. 125-127.

11. Raxmonov S.S. Principles of public civil service // Theoretical aspects in the formation of pedagogical sciences. 2024. – P. 125-127.

Avtoreferat TDYU “Yuridik fanlar axborotnomasi” huquqiy ilmiy-amaliy jurnalining tahririyatida tahrirdan o‘tkazilib, o‘zbek, rus va ingliz tillaridagi matnlar o‘zaro muvofiqlashtirildi.

Bosishga ruxsat etildi: 05.05.2025  
Bichimi: 6x84 1/8 “Times New Roman” Garniturada  
14 raqamli bosma usulda bosildi.  
Shartli bosma tabog‘i 3. Adadi: 100. Buyurtma № 80.