

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI ICHKI ISHLAR VAZIRLIGI
AKADEMIYASI HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
DSc.31/30.12.2019.Yu.25.02 RAQAMLI ILMIY KENGASH**

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI ICHKI ISHLAR VAZIRLIGI
AKADEMIYASI**

AVLIYAQULOV SUNNATULLA XOLMUROD O‘G‘LI

**ICHKI ISHLAR ORGANLARIDA INTIZOMIY JAZO CHORALARINI
QO‘LLASHNING TASHKILY-HUQUQIY ASOSLARINI
TAKOMILLASHTIRISH**

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

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

Toshkent – 2025

Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi avtoreferati mundarijasi

Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD)

Contents of the abstract of the dissertation of the Doctor of Philosophy (PhD)

Avliyaqulov Sunnatulla Xolmurod o‘g‘li

Ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralarini qo‘llashning
tashkiliy-huquqiy asoslarini takomillashtirish..... 3

Авлиякулов Суннатулла Холмурод угли

Совершенствование организационно-правовых основ применения
мер дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел..... 26

Avliyaqulov Sunnatulla Kholmurod ugli

Improving the organizational and legal framework for implementing
disciplinary measures in internal affairs agencies 51

E‘lon qilingan ishlar ro‘yxati

Список опубликованных работ
List of published works..... 55

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI ICHKI ISHLAR VAZIRLIGI
AKADEMIYASI HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
DSc.31/30.12.2019.YU.25.02 RAQAMLI ILMIY KENGASH**

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI ICHKI ISHLAR VAZIRLIGI
AKADEMIYASI**

AVLIYAQULOV SUNNATULLA XOLMUROD O‘G‘LI

**ICHKI ISHLAR ORGANLARIDA INTIZOMIY JAZO CHORALARINI
QO‘LLASHNING TASHKILY-HUQUQIY ASOSLARINI
TAKOMILLASHTIRISH**

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

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

Toshkent – 2025

Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi mavzusi O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasida B2023.4.PhD/Yu717 raqam bilan ro‘yxatga olingan.

Dissertatsiya O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi Akademiyasida bajarilgan.

Dissertatsiya avtoreferati uch tilda (o‘zbek, rus, ingliz (rezyume)) Ilmiy kengash veb-sahifasida (<https://akadmvd.uz/>) va “Ziyonet” Axborot ta’lim portalida (www.ziyonet.uz) joylashtirilgan.

Ilmiy rahbar:

Yuldashev Djaxongir Xayitovich
yuridik fanlar doktori, professor

Rasmiy opponentlar:

Berdiyarov Shuxrat Namozboyevich
yuridik fanlar doktori, professor

Sharipov Sanjar Sobirovich
yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori (PhD), dotsent

Yetakchi tashkilot:

**O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi
Malaka oshirish instituti**

Dissertatsiya himoyasi O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi Akademiyasi huzuridagi ilmiy darajalar beruvchi DSc.31/30.12.2019.Yu.25.02 raqamli Ilmiy kengashning 2025-yil 22-avgust kuni soat 14:00dagi majlisida bo‘lib o‘tadi. (Manzil: 100197, Toshkent sh., Intizor ko‘chasi, 68. Tel./faks: (+99871) 265-22-52; e-mail: info@akadmvd.uz).

Dissertatsiya bilan Ichki ishlar vazirligi Akademiyasi Axborot-resurs markazida tanishish mumkin (AD-1595-raqami bilan ro‘yxatga olingan). (Manzil: 100197, Toshkent sh., Intizor ko‘chasi, 68. Tel.: (+99871) 265-22-52).

Dissertatsiya avtoreferati 2025- yil 9-avgust kuni tarqatildi.

(2025-yil 9-avgustdagi 22-raqamli reestr bayonnomasi).

A.S. Tursunov

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

A.D. Xusanov

Ilmiy darajalar beruvchi Ilmiy kengash ilmiy kotibi, yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori (PhD), dotsent

Sh.A. Kulmatov

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

KIRISH (doktorlik (PhD) dissertatsiyasi annotatsiyasi)

Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati. Bugungi kunda dunyoda politsiya xodimlarining qonunga xilof xatti-harakatlarining oldini olish, xizmat intizomini mustahkamlash, kasbiy professionalligi hamda mas'uliyatini oshirish, shu orqali imiji va obro'sini yaxshilash, shuningdek ularga nisbatan aholining ishonchi ortishiga erishish masalalari dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. Biroq, ayrim mamlakatlarda politsiya xodimlariga berilayotgan keng vakolatlar va immunitetning aniq chegaralab qo'yilmaganligi, intizomsizlik, haddan tashqari kuch ishlatish, qonun talablariga rioya etmaslik kabi salbiy oqibatlariga olib kelmoqda. Xususan, 2023-yil davomida AQShda politsiya xodimlari ustidan kelib tushgan shikoyatlarning 15 foizi asosli deb topilgan. Mazkur ko'rsatkich, Buyuk Britaniyada 12 foizni, Fransiyada 20 foizni, Rossiyada 17 foizni tashkil etgan¹. Bu esa, politsiya faoliyati ustidan samarali nazorat tizimini o'rnatish va qonunbuzish holatlariga nisbatan intizomiy jazo choralarini qo'llash mexanizmlarini takomillashtirish zaruratini yuzaga keltirmoqda. Shuningdek, Birlashgan Millatlar Tashkiloti, Amnesty International kabi xalqaro tashkilotlar ham bu yo'nalishdagi tizimli muammolarga e'tibor qaratib, politsiya faoliyatini ochiq, shaffof va mas'uliyatga asoslangan holda tashkil etishni tavsiya etmoqda.

Jahonda politsiya organlarida xizmatni o'tashni samarali tashkil etish mexanizmlarini takomillashtirish, jumladan, g'ayriqonuniy va ortiqcha kuch ishlatish, zo'ravonlik, irqchilik, korrupsiya hamda mansab vakolatlarini suiiste'mol qilish holatlarining oldini olish, tizimda intizomiy nazorat choralarini kuchaytirish, qonunchilik va xizmat intizomi buzilishining sabablari va ularga imkon bergan shart-sharoitlar, qoidabuzarliklarning omillarini bartaraf etish, shuningdek aholini samarali boshqarish hamda politsiya – aholi munosabatlarini barqarorlashtirishga qaratilgan ilmiy-amaliy va fundamental tadqiqotlar amalga oshirilmoqda.

Yangi O'zbekistonda ichki ishlar organlari faoliyatini inson huquqlari va xalqaro standartlar asosida tashkil etishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Xususan, normativ-huquqiy hujjatlarda ichki ishlar organlarini xalqchil professional tuzilmaga aylantirish va aholi bilan yanada yaqin hamkorlikda ishlashga yo'naltirish, xodimlarni "Inson qadri uchun" prinsipi asosida o'z burchiga sodiq, vatanparvar hamda xalqparvar vakil etib tarbiyalash² borasida qator vazifalar belgilangan. Biroq, so'nggi yillarda xodimlar o'rtasida turli sabablarga ko'ra kasbiy madaniyat va xizmat intizomi qoidalarini buzish holatlari ortib bormoqda. Jumladan, so'nggi besh yilda (2020 – 2024-yy.) qo'llanilgan intizomiy jazolarning ko'rsatkichi 14,8 foizga oshgan. Shu bilan birga, intizomiy jazo choralarini qo'llashning aniq huquqiy mezonlari mavjud emasligi, jazo tayinlashning subyektiv omillarga bog'liq bo'lib qolayotganligi, bu jarayonda tanish-bilishchilik va korrupsiya holatlariga yo'l qo'yilayotgani, jazo choralarini ijro etishda belgilangan muddatlarga amal qilinmasligi, xizmat tekshiruvini olib borish va jazo qo'llash to'g'risidagi hujjatlarni rasmiylashtirish borasida xato va kamchiliklarga yo'l qo'yilayotgani intizomiy jazo choralarining

¹ Amnesty report decries French laxity on police brutality <https://www.france24.com/en/20090402-amnesty-report-decries-french-laxity-police-brutality> - (murojaat qilingan vaqti: 05.05.2025).

² O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 20-yanvardagi "Ichki ishlar organlarini xalqchil professional tuzilmaga aylantirish va aholi bilan yanada yaqin hamkorlikda ishlashga yo'naltirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi PQ-10-son qarori // <https://www.lex.uz/uz/docs/6364837> (murojaat vaqti: 05.05.2025).

samaradorligini oshirish hamda uning tashkiliy-huquqiy mexanizmlarini takomillashtirish zaruratini yuzaga keltirmoqda.

O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi (2023), O‘zbekiston Respublikasining “Ichki ishlar organlari to‘g‘risida”gi Qonuni (2016), O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining PQ-3413-son “Ichki ishlar organlari kadrlari bilan ishlash va ularning xizmatini tashkil etish tartibini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi (2017), PQ-3919-son “Ichki ishlar organlari boshqaruv, nazorat va shaxsiy tarkib bilan ishlashning samarali tizimini joriy etish bo‘yicha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi (2018), PQ-10-son “Ichki ishlar organlarini xalqchil professional tuzilmaga aylantirish va aholi bilan yanada yaqin hamkorlikda ishlashga yo‘naltirish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi (2023), PQ-1-son “2025-yilda respublika mahallalarida xavfsiz muhitni yaratish va huquqbuzarliklarning barvaqt oldini olish tizimi samaradorligini yanada oshirish bo‘yicha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi (2025) qarorlari va sohaga oid boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishga ushbu dissertatsiya tadqiqoti muayyan darajada xizmat qiladi.

Tadqiqotning respublika fan va texnologiyalar rivojlanishining ustuvor yo‘nalishlariga mosligi. Mazkur tadqiqot ishi 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‘nalishi doirasida bajarilgan.

Muammoning o‘rganilganlik darajasi. Mamlakatimizda davlat boshqaruvi organlari, shu jumladan ichki ishlar organlari xodimlariga nisbatan intizomiy jazo qo‘llash asoslari va tartibi, intizomiy jazo choralarning mohiyati, shakllanishi hamda rivojlanishi tarixiga doir umumiy masalalar S.T. Axmedova, X.A. Axmedov, A.A. Axmedov, I.R. Bekov, Sh.N. Berdiyarov, A.E. Boymirzayev, S.N. Gordeyev, S.Dj. Djoldasova, I. Ismailov, V.G. Karimov, Y.D. Kutibayeva, B.A. Matlyubov, F.A. Muxitdinova, S.F. Nazirov, N.A. Nugmanov, A.X. Saidov, B.A. Saidov, S.M. Selimanova, L. Solovyova, I.T. Tulteev, A.S. Tursunov, M.M. Xakimjonov, A.A. Xudoyberdiyev, A.K. Yangibayev, Dj.X. Yuldashev, M.Z. Ziyodullayev, S.S. Sharipovlar tomonidan tadqiq etilgan.

Xorijiy mamlakatlarda politsiya xodimlariga beriladigan intizomiy jazolarni belgilash, jazo berish tizimining ilmiy-nazariy jihatlari, shakllanishi va rivojlanish tarixi, xizmat intizomi qoidalarini buzganlik uchun javobgarlik masalalari, intizomiy javobgarlikka tortish xususiyatlari, ishdan bo‘shatish tarzidagi intizomiy jazolarni qo‘llash muammolari, intizomiy javobgarlikka tortish bo‘yicha ish yuritish bosqichlariga doir masalalar M.Y. Agrafonov, T.A. Batrova, V.S. Byalt, V.V. Gonchar, A.V. Kapranov, O.V. Korneyeva, N.S. Kulikova, A.A. Kuznesov, A.V. Lejenin, Y.L. Leshina, Y.P. Malsev, S.P. Matveyev, N.P. Mayurov, V.V. Nikitin, Y.A. Nikolaenko, O.V. Ovchinnikova, Y.A. Rogojkina, M.V. Skrinnikova, A.V. Smirnov, V.V. Strelsov, I.V. Tishenko, I.N. Vanyushina, Y.G. Chernova, Y.A. Shurupova kabi olimlar tomonidan tadqiq etilgan.

Shuningdek, politsiya xodimlariga nisbatan qo‘llaniladigan intizomiy jazolarning ilmiy-nazariy asoslari Y.A. Fedyayev, A.L. Franklin, C.J. Guffey,

M.M. Helms, P. Hyden, X. Molm, J.F. Pagan, T.C. Pitsis, A. Repev, J. Chelliax kabi xorijiy mamlakatlarning olimlari tomonidan ham tadqiq etilgan³.

Bugungi kunda mamlakatimizda ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralari qo'llash va ijrosini ta'minlash bilan bog'liq tashkiliy va huquqiy muammolar amaldagi normativ-huquqiy baza va huquqni qo'llash amaliyoti, shuningdek xalqaro huquq normalari va xorijiy davlatlar tajribasini hisobga olgan holda maxsus tadqiq etilmagan.

Dissertatsiya tadqiqotining dissertatsiya bajarilgan oliy ta'lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalari bilan bog'liqligi. Dissertatsiya O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi ilmiy-tadqiqot ishlari rejasiga kiritilgan va "Davlat boshqaruvida qonuniylik va intizomni ta'minlashning nazariy-huquqiy asoslarini takomillashtirish" mavzusi (2022–2026) doirasida bajarilgan.

Tadqiqotning maqsadi ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralari qo'llashning tashkiliy-huquqiy asoslarini takomillashtirishga qaratilgan ilmiy xulosalar, taklif hamda tavsiyalarni ishlab chiqishdan iboratdir.

Tadqiqotning vazifalari:

O'zbekiston hududida jamoat xavfsizligini ta'minlovchi tuzilmalar, shu jumladan ichki ishlar organlari xodimlariga nisbatan intizomiy jazo choralari qo'llash asoslarining shakllanishi hamda rivojlanishi tarixini o'rganish;

ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralari qo'llash tushunchasi, tartibi va o'ziga xos xususiyatlarini ochib berish;

ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralari qo'llashning huquqiy asoslari tahlili asosida mavjud muammolar va ularni bartaraf etish yo'llarini ko'rsatib berish;

ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralari qo'llash borasidagi muammolar va kamchiliklarni aniqlash orqali ularni bartaraf etishga xizmat qiluvchi takliflar ishlab chiqish;

ichki ishlar (politsiya) organlarida intizomiy jazo choralari qo'llash va ijrosini tashkil etish bo'yicha ayrim xorijiy mamlakatlar tajribasini o'rganish va tahlil qilish;

ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralari qo'llash mexanizmlarini tizimli o'rganish hamda umumlashtirish asosida milliy huquqiy tizimga mos ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqish.

Tadqiqotning obyekti ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralari qo'llanilishi bilan bog'liq ijtimoiy-huquqiy munosabatlar.

Tadqiqot predmetini ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralari qo'llanilishini tartibga soluvchi qonunchilik normalari va ularni qo'llash amaliyoti, ayrim xorijiy davlatlar tajribasi hamda sohaga doir ilmiy-nazariy qarashlar tashkil etadi.

Tadqiqotning usullari. Tadqiqot davomida analiz, sintez, deduksiya, induksiya, qiyosiy-huquqiy tahlil, anketa so'rovi, empirik material va statistik ma'lumotlar tahlili, kuzatish, tizimli yondashuv, mantiqiylik usullaridan keng foydalanilgan.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi quyidagilardan iborat:

jinoyat ishini qo'zg'atish rad etilgan yoki jinoyat ishi tugatilib, xodimning harakatida xizmat intizomi buzilishi alomatlari aniqlangan bo'lsa, intizomiy jazo chorasi jinoyat ishini qo'zg'atishni rad etish yoki jinoyat ishini tugatish to'g'risida

³Mazkur manba va boshqa adabiyotlar dissertatsiyaning foydalanilgan adabiyotlar ro'yxatida keltirilgan.

qaror qabul qilingan kundan boshlab, bir oy ichida qo'llanilishi mumkinligi asoslantirilgan;

tizimda xizmatni o'tash muhitini yaxshilash, xodimlarga nisbatan adolat va tenglik prinsiplarini ta'minlash maqsadida xodimni avvalgi maxsus unvoniga tiklamay hamda navbatdagi maxsus unvon berilmay turib, uni ikkinchi marta maxsus unvondan pasaytirishga yo'l qo'yilmasligini normativ-huquqiy hujjatlarda aniq mustahkamlab qo'yish lozimligi asoslantirilgan;

Ichki ishlar vazirligi Malaka oshirish institutining Kasbiy tayyorgarlik fakultetini tamomlagan, amaldagi intizomiy jazosi mavjud xodimga kichik serjant maxsus unvoni lavozimga tayinlash va ozod etish vakolatiga ega bo'lgan boshliqlar tomonidan, ushbu intizomiy jazo chorasi bekor qilinganidan keyin berilishi mumkinligi asoslantirilgan;

ichki ishlar organlarida kadrlar qo'nimsizligining oldini olish, malakali kadrlarni saqlab qolish, ularning xizmatga bo'lgan sadoqati va motivatsiyasini oshirish hamda tizim barqarorligini ta'minlash maqsadida amaldagi intizomiy jazosi mavjud bo'lgan xodimlarning ham xizmat muddati uzaytirilishi mumkinligini qonunchilik hujjatida belgilash zarurligi asoslantirilgan.

Tadqiqotning amaliy natijasi quyidagilardan iborat:

“xizmat intizomini qo'pol ravishda buzish” va *“muntazam ravishda xizmat intizomini buzish”* tushunchalariga mualliflik ta'riflari ishlab chiqildi, ichki ishlar organlari xodimiga qo'llaniladigan intizomiy jazo tushunchasi, uning o'ziga xos xususiyatlari, shuningdek huquqiy tavsifi yoritib berilgan;

intizomiy jazo chorasining maqsadi, vazifalari, ahamiyati va o'ziga xos xususiyatlari, shuningdek jazo tizimidagi o'rni asoslab berilgan;

“gauptvaxtada hibsdan ushlab turish” tarzidagi intizomiy jazo chorasining qo'llanilishi konstitutsiyaviy normalarga zid ravishda belgilanganligi sababli, ushbu jazoni intizomiy jazolar ro'yxatidan chiqarish lozimligi isbotlab berilgan;

ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy madaniyat va xizmat intizomi kodeksi talablariga zid ravishda intizomiy jazo choralari qo'llagan rahbarlar ustidan elektron tarzda shikoyat qilish huquqining yaratilishi lozimligi asoslab berilgan;

sodir etilgan nojo'ya xatti-harakatlar bo'yicha tayinlanadigan xizmat tekshiruvini amalga oshirish jarayonida aniqlanadigan javobgarlikni istisno qiladigan holatlarni belgilash zarurati asoslantirilgan;

ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralari qo'llash va ijrosini ta'minlashga doir munosabatlarni tartibga soluvchi “O'zbekiston Respublikasi Prezidentining ayrim qarorlariga o'zgartish va qo'shimchalar kiritish to'g'risida”gi Prezident qarori loyihasi ishlab chiqilgan va dissertatsiyaga ilova qilingan (*dissertatsiya ishining 2-ilovasi*).

Tadqiqot natijalarining ishonchliligi. Tadqiqot natijalari xalqaro va milliy qonunchilik normalari, qonunni qo'llash amaliyotining ijobiy tajribalari, sohaga doir besh yillik (2020-2024 yillar) empirik va statistik ma'lumotlar tahlili, sudning ishga tiklash bo'yicha 300 ta hal qiluv qarori, 150 ta xizmat tekshiruvi xulosasi, 800 nafar mutaxassislar o'rtasida o'tkazilgan sotsiologik so'rovlar natijalarini umumlashtirish orqali isbotlangan bo'lib, ishlab chiqilgan taklif va tavsiyalar aprotatsiyadan o'tkazilib, yetakchi xorijiy hamda milliy nashrlarda e'lon qilingan, olingan natijalar vakolatli organlar tomonidan tasdiqlangan va amaliyotga joriy etilgan.

Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati. Tadqiqot natijalarining *ilmiy ahamiyati* undagi xulosa va tavsiyalardan intizomiy huquqbuzarliklar (nojo‘ya xatti-harakatlar)ni huquqiy baholash (malakalash)ga, shuningdek ichki ishlar organlarida qo‘llaniladigan intizomiy jazo choralarining mohiyati va o‘ziga xos xususiyatlariga doir ilmiy-nazariy hamda metodologik qarashlarni yanada rivojlantirishda foydalanish mumkinligida namoyon bo‘ladi.

Tadqiqot natijalarining *amaliy ahamiyati* shundaki, ulardan ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralarining qo‘llanilishi va ijrosini tashkil etish bilan bog‘liq munosabatlarni tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlarni hamda huquqiy amaliyotni takomillashtirishda foydalanilgan.

Tadqiqot natijalarining joriy qilinishi. Ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralarini qo‘llashning tashkiliy-huquqiy asoslarini takomillashtirish bo‘yicha olingan ilmiy natijalar asosida:

jinoyat ishini qo‘zg‘atish rad etilgan yoki jinoyat ishi tugatilib, xodimning harakatida xizmat intizomi buzilishi alomatlari aniqlangan bo‘lsa, intizomiy jazo chorasi jinoyat ishini qo‘zg‘atishni rad etish yoki jinoyat ishini tugatish to‘g‘risida qaror qabul qilingan kundan boshlab, bir oy ichida qo‘llanilishi mumkinligini qonunchilikda belgilashga doir taklifdan O‘zbekiston Respublikasi Bosh prokuraturasi va Ichki ishlar vazirining 2024-yil 30-iyuldagi 42qq/28-son qarori bilan tasdiqlangan “Ichki ishlar organlari xodimlariga nisbatan xizmat tekshiruvlarini tayinlash va o‘tkazish tartibi to‘g‘risida”gi yo‘riqnomaning 39-bandi ikkinchi xatboshisini ishlab chiqishda foydalanilgan (*O‘zbekiston Respublikasi Bosh prokuraturasining 2025-yil 25-martdagi 27/2-52-25-son dalolatnomasi*). Ushbu taklifning joriy etilishi intizomiy jazo qo‘llanilgan xodimlarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini kafolatlash darajasini yanada oshirishga xizmat qilgan;

xodimni avvalgi maxsus unvoniga tiklamay turib va unga navbatdagi maxsus unvon berilmasdan turib, uni ikkinchi marta maxsus unvondan pasaytirishga yo‘l qo‘yilmasligini normativ-huquqiy hujjatlarda aniq mustahkamlashga doir taklifdan O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirining 2023-yil 20-fevraldagi 75-son buyrug‘i bilan tasdiqlangan “Ichki ishlar organlarida kadrlar bilan ta‘minlash faoliyatini tashkil etish tartibi to‘g‘risida”gi Nizomning 67-bandini ishlab chiqishda foydalanilgan (*O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligining 2024-yil 30-maydagi 2/1297-son dalolatnomasi*). Ushbu taklifning joriy etilishi ichki ishlar organlari xodimiga intizomiy jazo choralarining qonuniy va asosli tarzda qo‘llanilishini ta‘minlashga xizmat qilgan;

Ichki ishlar vazirligi Malaka oshirish institutining Kasbiy tayyorgarlik fakultetini tamomlagan, amaldagi intizomiy jazosi mavjud bo‘lgan xodimga kichik serjant maxsus unvoni, ushbu intizomiy jazo chorasi bekor qilinganidan keyin berilishi mumkinligini qonunchilikda belgilashga doir taklifdan O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirining 2023-yil 20-fevraldagi 75-son buyrug‘i bilan tasdiqlangan “Ichki ishlar organlarida kadrlar bilan ta‘minlash faoliyatini tashkil etish tartibi to‘g‘risida”gi Nizomning 35-bandi ikkinchi xatboshisini ishlab chiqishda foydalanilgan (*O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligining 2024-yil 30-maydagi 2/1297-son dalolatnomasi*). Ushbu taklifning joriy etilishi ichki ishlar organlarida qonuniylikni va xizmat intizomini ta‘minlashga xizmat qilgan;

amaldagi intizomiy jazosi mavjud bo‘lgan xodimlarning ham xizmat muddati uzaytirilishi mumkinligini qonunchilik hujjatida aniq belgilab qo‘yishga doir

taklifdan O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirining 2023-yil 20-fevraldagi 75-son buyrug‘i bilan tasdiqlangan “Ichki ishlar organlarida kadrlar bilan ta’minlash faoliyatini tashkil etish tartibi to‘g‘risida”gi Nizomning 365-bandini ishlab chiqishda foydalanilgan (*O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligining 2024-yil 30-maydagi 2/1297-son dalolatnomasi*). Mazkur qoidaning kiritilishi ichki ishlar organlari xodimlarining huquqlari va qonuniy manfaatlarini kafolatlash darajasini oshirishga xizmat qilgan.

Tadqiqot natijalarining aprobatsiyasi. Dissertatsiyaning asosiy mazmuni va ilmiy natijalari 2 ta xalqaro, 7 ta respublika miqyosidagi ilmiy-amaliy konferensiyalarda sinovdan o‘tkazilgan.

Tadqiqot natijalarining e‘lon qilinganligi. Dissertatsiya mavzusi bo‘yicha jami 14 ta ilmiy ish, jumladan, tadqiqotning asosiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan milliy nashrlarda 2 ta, xorijiy jurnallarda 3 ta, ilmiy anjumanlarda 9 ta maqola chop etilgan.

Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi. Dissertatsiya kirish, uchta bob, xulosa, foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati hamda ilovalardan iborat bo‘lib, hajmi 156 betni tashkil etadi.

DISSERTATSIYANING ASOSIY MAZMUNI

Dissertatsiyaning **kirish (doktorlik (PhD) dissertatsiyasi annotatsiyasi)** qismida tadqiqot mavzusining dolzarbligi va zarurati, tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining asosiy ustuvor yo‘nalishlariga bog‘liqligi, muammoning o‘rganilganlik darajasi, dissertatsiya mavzusining dissertatsiya bajarilayotgan oliy ta‘lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari bilan bog‘liqligi, tadqiqotning maqsad va vazifalari, obykti va predmeti, uslublari, ilmiy yangiligi va amaliy natijasi, tadqiqot natijalarining ishonchliligi, ilmiy va amaliy ahamiyati, joriy qilinishi, aprobatsiyasi, natijalarning e‘lon qilinganligi, dissertatsiyaning hajmi va tuzilishi yoritilgan.

Dissertatsiyaning birinchi bobi **“Intizomiy jazo choralari qo‘llash asoslari va tartibi: ilmiy-nazariy tahlil”** deb nomlangan bo‘lib, ushbu bobda O‘zbekiston hududida jamoat xavfsizligini ta‘minlovchi subyektlarda intizomiy jazo choralari qo‘llashga doir tartib va qoidalarining shakllanishi hamda rivojlanishi, mazkur talablarning bajarilishini nazorat qiluvchi mansabdor shaxslar va ularning vakolatlari tahlil qilingan. Shuningdek, bobda ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralari qo‘llash tushunchasi, tartibi va o‘ziga xos xususiyatlari yoritib berilgan.

Mazkur bobning birinchi paragrafi *“O‘zbekiston davlatchiligi tarixida jamoat xavfsizligini ta‘minlash tizimlarida intizomiy jazo choralari qo‘llash asoslarining shakllanishi hamda rivojlanishi”*ga bag‘ishlangan bo‘lib, unda O‘zbekiston hududida qadimdan hozirgi davrga qadar jamoat tartibini saqlash va xavfsizligini ta‘minlash faoliyatini amalga oshirgan, ichki ishlar organlarining vazifalari va vakolatlariga ega bo‘lgan tuzilmalar xodimlarining mas‘uliyat va javobgarligini belgilovchi tartib-qoidalarining shakllanishi va rivojlanishi atroflicha tadqiq etilgan. Shuningdek, intizomiy jazo choralari qo‘llashning o‘ziga xos xususiyatlari yoritib berilgan.

O‘tkazilgan retrospektiv tahlillar asosida O‘zbekiston hududida jamoat xavfsizligini ta‘minlovchi subyektlar (xususan, ichki ishlar organlari)da intizomiy jazo choralari qo‘llanilishining tarixiy shakllanishi va rivojlanishi shartli ravishda quyidagi yettita bosqichga ajratilgan:

birinchi bosqich – O‘rta Osiyo hududida arablar istilosigacha bo‘lgan davr (milodiy VII asr boshlariga qadar). Ushbu davrda ichki ishlar organlarining vazifa va vakolatlari “sipohbed”, “hazorpad” kabi nomlar bilan atalgan harbiylar (artishtar) tomonidan amalga oshirilgan bo‘lib, ularga nisbatan intizomiy jazo tariqasida qamchin bilan savalash, temir kamar bog‘lab yurishga majbur etish, olovda qizdirilgan temir qurollar bilan qiynash, eritilgan mis yoki qo‘rg‘oshin quyish choralari va o‘ta og‘ir qilmishlar uchun o‘lim jazosi qo‘llanilganligi manbalarda qayd etilgan;

ikkinchi bosqich – O‘rta Osiyoda arablar istilosidan Chingizxon bosqiniga bo‘lgan davr (VII asr boshlaridan XIII asr boshlariga qadar). Ushbu davrda islom jamiyati qaror topgan bo‘lib, unda Qur‘oni karim va shariat qoidalari amal qilgan. Shariat qoidalariga muvofiq jamoat tartibini buzganlik (hokimiyat vakiliga bo‘ysunmaslik, bezorilik, kissavurlik, mayda firibgarlik va h.k.) uchun ta‘zir deb nomlanuvchi jazo tayinlangan. Ta‘zir jazosi sud hukmiga binoan yoki hukmdor yoxud mirshablar boshlig‘i (muhtasib) qaroriga ko‘ra tayinlangan. Ta‘zir

– qamchi yoki kaltak bilan 5 tadan 39 tagacha darra urish, olti oygacha ozodlikdan mahrum qilish hamda jarima solish jazosi hisoblangan. Qoraxoniylar va Xorazmshohlar davlatida mirshablik va jazolash vazifalarini *shixna* deb ataluvchi amaldor bajargan. Ushbu mansabga turk harbiy boshliqlari – amirlar tayinlangan. Ular hokimiyatga xavf tug‘diruvchi barcha ishlarga aralashishi mumkin bo‘lgan;

uchinchi bosqich – Chingizxon bosqini davridan Amir Temur saltanati barpo etilgunga qadar bo‘lgan davr (XIII asr boshlaridan XIV asr ikkinchi yarmiga qadar). Mazkur davrda Chingizxonning “Yaso (yasoq) qonunlari” mavjud bo‘lib, unda asosan harbiy jinoyatlar uchun javobgarlik nazarda tutilgan. Jumladan, agar turk-mo‘g‘ul urug‘laridan bo‘lgan kimdir Yaso qonunlarini har bir qilmish uchun quyidagi ketma-ketlikda intizomiy jazo choralari qo‘llanilgan: so‘z bilan tanbeh berish, bilikka binoan jazoga tortish, bilikka ko‘ra uzoq (olis) Boljin-Suljur manziliga surgun qilish, oyog‘iga kunda urib, qorong‘i qamoqxonaga tashlash, taqdirini hal etish uchun yaqin va uzoq qarindoshlariga topshirish;

to‘rtinchi bosqich – Temuriylar davridan O‘rta Osiyoning Chor Rossiyasi tomonidan bosib olingunga qadar bo‘lgan davr (XIV asr ikkinchi yarmidan XIX asrning ikkinchi yarmiga qadar). Temuriylar davrida politsiya mahkamasi “yasag‘liq” deb atalib, u davlat ichidagi tartib-intizomni saqlashga mas‘ul, jamoat tartibini buzgan kishilarni tekshirish, so‘roq qilish va jazolash vakolatlariga ega bo‘lgan. “Temur tuzuklari” jinoyat va jazo masalalarini hal etishda alohida o‘rin egallagan. Unga ko‘ra, sipohiylik (askarlar) ishlarida yalqovlik qilgan bo‘lsalar ishlaridan bo‘shatilib, yozish-chizish bilan shug‘ullanuvchilar orasidan ish berilgan. Agar shundan keyin ham xatolikka yo‘l qo‘ysalar, ikkinchi bor xizmatga olinmagan. Sipohiy qo‘l ostidagi kishiga zulm o‘tkazsa, xizmat doirasidan tashqari chiqqan sanalib, u jazo tariqasida o‘z jabrlanuvchilariga topshirilgan. Bu holda jabrlanuvchi sipohiyini xohlagancha jazolashi mumkin bo‘lgan. Basharti katta va mahalliy boshliqlar o‘z vakolatlari doirasidan chiqib, o‘zlaridan kichik darajadagi kishilarga zulm o‘tkazsalar, ularga mol-mulkiga qarab jarima solish nazarda tutilgan. Xonliklar davrida ushbu masalalar shariat qonunlari asosida hal etilgan. Shayxulislom, Dodxoh, Hudaychi, Muhtasib (Rais), Ko‘kaldosh kabi mansab egalari din va shariat qoidalariga rioya etilishi, bozorlardagi tosh-tarozining to‘g‘riligini, mamlakat miqyosidagi xavfsizlikni nazorat qilganlar. Shuningdek, qozilar (sud) tomonidan tayinlangan jazoni ijro etish ham ularning zimmasiga yuklangan;

beshinchi bosqich – Chor Rossiyasi va Sovet Ittifoqi hukmronligi davridan O‘zbekiston mustaqillikka erishgunga qadar bo‘lgan davr (XIX asrning ikkinchi yarmidan 1991-yilgacha). Ushbu davrda 1918-yil qabul qilingan “Sovet ishchi-dehqon militsiya xizmatchilari uchun xizmat intizomi kodeksi” amal qilgan. Xizmat intizomi kodeksi militsiya xodimlariga zimmasiga yuklatilgan vazifalarni qat‘iy va so‘zsiz bajarish majburiyatini yuklagan. Kodeksga muvofiq, boshliq (rahbar) o‘ziga bo‘ysunuvchi xodimlarga nisbatan quyidagi intizomiy choralarni qo‘llash vakolatiga ega bo‘lgan: hayfsan, navbatdan tashqari naryad, 10 sutkadan ortiq bo‘lmagan muddatga hibsga olish, quyi lavozimlarga o‘tkazish, xizmatdan bo‘shatish;

oltinchi bosqich – O‘zbekiston mustaqilligiga erishgan vaqtdan 2016-yilga qadar bo‘lgan davr (1991 – 2016-yillar). Mamlakatimiz mustaqilligining dastlabki yillarida O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1993-yil 8-yanvardagi qarori bilan tasdiqlangan “Ichki ishlar idoralarida xizmat o‘tash tartibi haqidagi vaqtinchalik Nizom” asosida ichki ishlar organlari xodimlarining nojo‘ya xatti-

harakatlari uchun javobgarlik masalalari hal etilgan. Shu bilan birga, keyinchalik, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2001-yil 27-martdagi “Ichki ishlar idoralari faoliyatini takomillashtirish to‘g‘risida”gi farmoni asosida ushbu qaror qoidalari takomillashtirilgan;

yettinchi bosqich – Yangi O‘zbekiston davri (2016-yil 16-sentyabrdagi “Ichki ishlar organlari to‘g‘risida”gi qonun qabul qilingandan hozirga qadar). Mazkur davr ichki ishlar organlari tarixida yangi davrni boshlab berdi. Unda ilk bor “Ichki ishlar organlari to‘g‘risida”gi qonun qabul qilinib, ichki ishlar organlarining asosiy vazifalari, faoliyatining yo‘nalish va prinsiplari belgilab berildi. Mazkur qonun asosida qabul qilingan qonunosti normativ-huquqiy hujjatlarda ichki ishlar organlarida xizmatni o‘tash asoslari va tartibi, ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy madaniyat va xizmat intizomi me‘yorlari, ularni buzganlik uchun qo‘llaniladigan ta’sir choralari hamda qo‘llash tartibi mustahkamlab qo‘yildi. Bir so‘z bilan aytganda, ichki ishlar organlarida xizmatni o‘tashning tashkiliy-huquqiy asoslari shakllandi.

Muallif tomonidan mazkur davrlashtirish B. Ahmedov, H.B. Boboyev, I. Jabborov, B.A. Matlyubov, Z. Muqimov, M.A. Rajabova kabi olimlar tomonidan olib borilgan ichki ishlar organlari (ular o‘rnida faoliyat yuritgan tuzilmalar)ning tarkib topishi va shakllana borishiga doir tadqiqotlar natijalariga tayanib, amalga oshirilgan.

Dissertatsiya birinchi bobining **“Ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralari qo‘llash tushunchasi, tartibi va o‘ziga xos xususiyatlari”** deb nomlangan ikkinchi paragrafida **“intizomiy jazo”**, **“intizomiy ta’sir chorasi”**, **“intizomiy huquqbuzarlik”** tushunchalari tahlil qilingan hamda o‘zaro mutanosib va farqli jihatlari yoritilgan. Shuningdek, ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralari qo‘llash tartibi va o‘ziga xos xususiyatlari tahlil qilingan.

Dissertant intizomiy jazo chorasi yo‘l qo‘yilgan xato va kamchiliklar uchun qo‘llanilishini hamda javobgarlikni ta’minlashga qaratilgan chora ekanligini, intizomiy ta’sir chorasi esa, kelajakda sodir etilishi mumkin bo‘lgan nojo‘ya xatti-harakatlarning oldini oluvchi, tarbiyaviy-profilaktik vosita ekanligini asoslab bergan. Muallif fikricha, ular qo‘llanilish jihatidan ham bir-biridan farq qiladi: 1) intizomiy jazo aniq huquqbuzarlik holatidan keyin qo‘llaniladi, shaxsiy va jazolovchi xususiyatga ega bo‘ladi, qonunchilik va me‘yoriy hujjatlar asosida belgilanadi; 2) intizomiy ta’sir chorasi esa, intizom buzilishining oldini olishga qaratiladi, jamoaviy va rag‘batlantiruvchi xususiyatga ega, tashkiliy mexanizmlar orqali amalga oshiriladi.

Dissertatsiyada M. Armstrong, P. Druker, B. Ismoilov A.A. Karimov, R.K. Merton, R. Olimjonov, A.A. Rasulev, Sh. Sodiqov kabi milliy va xorijiy olimlarning qarashlariga tayangan holda **“ichki ishlar organi xodimining xizmat intizomi”** tushunchasiga hamda A. Bratus, S.E. Channov, A.V. Dubrovin, K.N. Gusov, C.B. Kalinin, F.F. Krensler, V.F. Lomakina, A.B. Nikiforov, L.A. Sirovatskoy, V.N. Tolkinov, V.V. Veremenko va N.Y. Xamaneva kabi xorijiy olimlarning fikrlari asosida, **“ichki ishlar organi xodimining intizomiy huquqbuzarligi”** tushunchalariga nisbatan mualliflik ta’riflari ishlab chiqilgan.

Dissertantning fikricha, ichki ishlar organlari xodimlarining intizomiy huquqbuzarligi tushunchasining aniq yuridik tarifi yo‘qligi, xodimlarni intizomiy javobgarlikka tortish mezonlarining normativ-huquqiy jihatdan belgilab berilmaganligi, javobgarlikka tortishning protsessual qoidalarda kolliziya va

huquqiy bo'shliqlarning mavjudligi amaliyotda bir qator muammolarga sabab bo'lmoqda. Shu bois, ishda intizomiy jazo choralari qo'llashning nazariy asoslarini takomillashtirish zarurati ochib berilgan.

Dissertatsiyada ichki ishlar organlari xodimlariga qo'llaniladigan intizomiy jazolar hamda nojo'ya xatti-harakatlar yuridik tahlil etilib, xodimlarga beriladigan intizomiy jazolarning sodir etgan xatti-harakatlariga mos ravishda tayinlanishi lozimligi asoslantirilgan.

Dissertatsiyaning **“Ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralari qo'llanilishining bugungi holati”** deb nomlangan ikkinchi bobida ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralari qo'llash va ijrosini ta'minlashni tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlar hamda ularni qo'llash amaliyotida yuzaga kelayotgan muammolar va ularning yechimlari tahlil qilingan.

Ikkinchi bobning birinchi paragrafi **“Ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralari qo'llashning huquqiy asoslari tahlili”** deb nomlangan bo'lib, unda intizomiy jazo choralari qo'llash va ijrosini ta'minlash jarayonini tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlarni tahlil qilish asosida mavjud kolliziya va huquqiy bo'shliqlar aniqlangan hamda ularni bartaraf etishga qaratilgan taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan. Dissertant amaldagi qonunchilik hujjatlari, jumladan, O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi, “Ichki ishlar organlari to'g'risida”gi Qonun hamda bir qator qonunosti hujjatlar asosida mazkur masalani yoritib bergan.

Tadqiqotchining fikricha, ichki ishlar organlari xodimlariga qo'llaniladigan intizomiy jazolar O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 20-yanvardagi PQ-10-son qarori bilan tasdiqlangan *Ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy madaniyat va xizmat intizomi Kodeksi* bilan belgilab qo'yilgan bo'lsa-da, mehnat qonunchiligiga oid boshqa qonun va qonunosti hujjatlar ham ushbu talablarning huquqiy jihatdan to'g'ri qo'llanilishini belgilashda muhim ahamiyatga ega.

Dissertant so'nggi yillarda ichki ishlar organlari xodimlariga nisbatan qo'llanilayotgan intizomiy jazo choralari ortib borayotganligini, bu esa tizimda nojo'ya xatti-harakatlar sodir etish ko'rsatkichlari ortib borayotganligi bilan izohlanishini qayd etib o'tgan. Xususan, raqamlarga ko'ra 2023-yilda ichki ishlar organlari xodimlarining o'rtacha 15,2 foizi, 2024-yilda esa, 14,2 foizi intizomiy jazoga tortilgan. Bu esa, ushbu faoliyatni huquqiy ta'minlashga ehtiyoj tobora ortib borayotganligini hamda ushbu sohadagi muammolarga alohida e'tibor qaratishni talab etadi.

O'rganishlar asossiz va noqonuniy intizomiy jazo tayinlash holatlari ham mavjudligini tasdiqlaydi. Jumladan, 2023–2024 yillarda ushbu asos bilan yuqori organlar tomonidan bekor qilingan jazolarning barchasi (jami qo'llanilgan intizomiy jazolarning tegishlicha 61 va 89 foizi) Sirdaryo viloyati hissasiga to'g'ri keladi⁴.

Dissertant asossiz jazo tayinlash holatlarining sabablarini sotsiologik tadqiqotlar bilan asoslantirishga harakat qilgan. O'tkazilgan anketa so'rovi natijalariga ko'ra, intizomiy jazolarning bekor qilinishiga respondentlarning *56 foizi – rahbarlarning shaxsiy adovati sababli intizomiy jazolar qo'llanilishini;*

⁴ O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi ma'naviy-ma'rifiy ishlar va kadrlar bilan ta'minlash departamenti tomonidan taqdim etilgan 2024-yil 14-oktyabrdagi 2/2645-sonli ma'lumotnomasi

38 foizi – jazolarni qo‘llash jarayonida tegishli hujjatlarni rasmiylashtirishdagi kamchiliklarni; 23 foizi – jazolar xodimlarning qilgan huquqbuzarligiga yarasha tayinlanayotganini sabab qilib ko‘rsatishgan.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 29-noyabrdagi PQ-3413-son qaroriga 1-ilova bilan tasdiqlangan “Ichki ishlar organlarida xizmatni o‘tash tartibi to‘g‘risida”gi Nizomda “xizmat intizomini qo‘pol ravishda buzish” deganda nima tushunilishi lozimligi, uni aniqlash asoslari va shartlarining nazarda tutilmaganligi amaliyotda turli muammolarga sabab bo‘layotgani asoslab berilgan.

Shuningdek, tadqiqotda O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 20-yanvardagi PQ-10-son qaroriga 1-ilova bilan tasdiqlangan “Ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy madaniyat va xizmat intizomi Kodeksi”da mavjud bo‘lgan quyidagi huquqiy bo‘shliqlar aniqlangan hamda ularni bartaraf etish yuzasidan takliflar berilgan:

1) Kodeksda kursant (tinglovchi)larga taalluqli bo‘lgan intizomiy jazolar tizimining alohida band sifatida belgilanmaganligi. Kodeksning 34-bandida xodimlarga nisbatan qo‘llaniladigan jazolar belgilangan bo‘lsa-da, unda tanbeh, hayfsan, qattiq hayfsan kabi kursant (tinglovchi)larga nisbatan qo‘llaniladigan jazolar ham qayd etilgan. Shu bilan birga, Kodeksning 35-bandida IIV ta‘lim muassasalari kursant (tinglovchi)lariga nisbatan qo‘llaniladigan intizomiy jazolar tizimi mustahkamlab qo‘yilgan. Kursant (tinglovchi)larga nisbatan qo‘llaniladigan intizomiy jazolarning aralash holda ifodalanishi huquq normasini qo‘llashda chalkashliklarga sabab bo‘ladi;

2) og‘zaki tarzda berilgan intizomiy jazolarning qancha muddat davomida amal qilishi lozimligi huquqiy mustahkamlanmagan. Mazkur holat ushbu shakldagi jazolarning huquqiy oqibatlari ham yozma shakldagilari bilan bir xil bo‘lib qolishiga olib kelmoqda;

3) intizomiy jazo choralari qo‘llash mumkin bo‘lmagan holatlar doirasining aniq belgilanmaganligi. Jumladan, xodimning xizmat safarida, favqulodda holat yoki harbiy holat sharoitlarida, qayta tayyorlash yoki malaka oshirishda bo‘lgan vaqtlarida intizomiy jazoning qo‘llanilishi, xizmat tekshiruvni xulosasi bilan xodimni tanishtirish, tayinlangan jazoni e‘lon qilish bilan bog‘liq muammolarni yuzaga keltirmoqda;

4) ilgari qo‘llanilgan intizomiy jazoni rag‘batlantirish tariqasida muddatidan oldin bekor qilishning eng kam muddati belgilanmaganligi. Ushbu holat tizimda subyektivizm, nepotizm (tanish-bilishchilik) va korrupsiyaviy omillarning vujudga kelishiga sabab bo‘lmoqda.

Shuningdek, dissertatsiyada maxsus unvonini bir pog‘ona pasaytirish intizomiy jazosi faqat ofitserlar tarkibi xodimlari uchun qo‘llanilayotgani tanqid qilinib, ushbu jazo turini nojo‘ya xatti-harakat sodir etgan serjantlar tarkibi xodimlariga ham tatbiq etish lozimligi asoslantirilgan. Bunda, Kodeksning 44-bandiga serjantlar tarkibi xodimlarining unvonlarini “kichik serjant” unvonigacha pasaytirish mumkinligini nazarda tutuvchi qo‘shimchalarni kiritish taklif etilgan.

Ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy madaniyat va xizmat intizomi kodeksida (151-bandi) “Xizmatdan bo‘shashga qaror qilgan xodim bo‘shashni rejalashtirgan kundan kamida **ikki oy avval** ichki ishlar organining boshlig‘iga bildirgi bilan murojaat etadi” degan qoida belgilangan bo‘lsa-da, amaliyotda ushbu muddatga amal qilinmasdan, ogohlantirish muddatidan oldin xodimlarni

xizmatdan bo'shatish holatlari kuzatilmoqda. Natijada, ushbu holatlarning sudlar tomonidan noqonuniy ishdan bo'shatish deb topilib, xodimlarni xizmatga tiklash haqidagi hal qiluv qarorlari chiqarilmoqda. Dissertantning fikricha, ushbu holatda O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 160-moddasida nazarda tutilgan **o'n to'rt kalendar kunlik** ogohlantirish muddatining kiritilishi maqsadga muvofiqdir. Ushbu muddatning kiritilishi noqonuniy xizmatdan bo'shatish holatlarining oldini olishga xizmat qiladi.

Ikkinchi bobning *“Ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralari qo'llash borasidagi muammolar va ularning yechimlari”* deb nomlangan ikkinchi paragrafida intizomiy jazo choralari qo'llash amaliyotida yuzaga kelayotgan muammolar va ularning yechimlari tahlil qilingan.

Bugungi kunda ichki ishlar organlari xodimlari tomonidan sodir etilayotgan, intizomiy jazo tayinlashga asos bo'layotgan xizmat intizomini buzish holatlarining aksariyati quyidagi nojo'ya xatti-harakatlarni sodir etish bilan bog'liq hisoblanadi: xizmatga belgilangan vaqtda yoki sababsiz kelmaslik; xizmat hududiga bormaslik va rahbar tomonidan tayinlangan yig'ilishga yetib kelmaslik; xizmat vaqtida xushyorlikni yo'qotib uxlab qolish, xizmat hududini nazoratsiz qoldirish, sababsiz xizmat joyini tashlab ketish; xizmat guvohnomasini yo'qotish, xizmat kiyimini kiyish tartibi va shaxsiy xavfsizlik qoidalarini buzish; qimor va tavakkalchilikga asoslangan o'yinlar o'ynash; xizmat vaqtida, xizmat kiyimida spirtli ichimlik iste'mol qilish; fuqarolar, mahkumlar bilan qo'pol, nosamimiy munosabatda bo'lish, ijtimoiy tarmoqlarda e'tirozli videolavhalar tarqalishiga sababchi bo'lish; axloq-odob qoidalarini buzish, axloqsiz harakatlar sodir etish; rahbarga nisbatan qo'pol munosabatda bo'lish, berilgan topshiriqni, ko'rsatmani vaqtida bajarmaslik va hodisalar to'g'risida axborot bermaslik; jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlarini ko'rib chiqish muddatlarini buzish; o'ziga ma'lum bo'lgan axborot va yaqin qarindoshlari sudlanganligi haqida rahbarlarga o'z vaqtida ma'lumot bermaslik va h.k.

Dissertant ushbu nojo'ya xatti-harakatlarni sodir etganlik uchun ularning og'ir-yengilligiga qarab intizomiy jazo tayinlashning aniq mezonlari mavjud emasligini qayd etib, yakuniy qaror xizmat tekshiruvi xulosasini imzolaydigan Intizomiy kengash raisi yoki intizomiy jazo berish vakolatiga ega bo'lgan rahbarning “kayfiyati”ga bog'liq bo'lib qolayotganligini va bunda subyektivizmga yo'l qo'yilayotganligini asoslab bergan.

Shuningdek, tayinlangan intizomiy jazolarni rag'batlantirish tariqasida muddatidan oldin yechishda ham yagona yondashuv mavjud emas. Bunga sabab Ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy madaniyat va xizmat intizomi Kodeksida intizomiy jazolarni muddatidan oldin bekor qilishning huquqiy mexanizmi nazarda tutilmaganligidir. Natijada amaliyotda, jazolar rahbarlar tomonidan ixtiyoriy ravishda turli muddatlarda bekor qilinishi kuzatilmoqda. Masalan, 2023–2024 yillar davomida qo'llanilgan jami intizomiy jazolarning 31,3 foizi – 11 oyda, 26,6 foizi – 9 oyda, 15,4 foizi – 6 oyda, 8,4 foizi – 3 oyda, 3,6 foizi – 2 oyda, 2,9 foizi – 1 oyda bekor qilingan⁵. Bu esa, tanish-bilishchilik va turli suiiste'molchiliklarga sabab bo'lmoqda. Dissertant fikricha, intizomiy jazoni

⁵ O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi ma'naviy-ma'rifiy ishlar va kadrlar bilan ta'minlash departamenti tomonidan taqdim etilgan 2024-yil 14-oktyabrdagi 2/2645-sonli ma'lumotnomasi

muddatidan oldin rag‘batlantirish tariqasida bekor qilish kamida uch oylik muddat o‘tgandan so‘ng amalga oshirilishi lozim. Mazkur muddat xodimning intizomiy holatni anglab yetishi va tuzatishi uchun yetarli hisoblanadi.

Muallif ushbu muammoni sotsiologik so‘rov natijalari bilan ham asoslab bergan. Jumladan, anketa so‘rovida *“Xodimga nisbatan qo‘llanilgan intizomiy jazoni muddatidan oldin bekor qilishning eng kam muddatini 3 oy etib belgilash haqidagi taklifga munosabatingiz?”* degan savolga respondentlarning 85 foizi – ushbu taklifni ma‘qullashini, ushbu mexanizm muddatidan oldin intizomiy jazoni bekor qilishda tanish-bilishchilikning oldini olishga xizmat qilishini ma‘lum qilgan.

Gauptvaxtada hibsdan ushlab turish – intizomiy jazoning qat‘iy chorasi sifatida ichki ishlar organlari xizmatidan bo‘shatish uchun asos bo‘ladigan nojo‘ya xatti-harakatni sodir etgan xodimlarga nisbatan qo‘llaniladi. Muallifning fikricha, ushbu jazo turini qo‘llash asoslari Konstitutsiya normalariga zid ravishda belgilangan. Xususan, Ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy madaniyat va xizmat intizomi Kodeksiga muvofiq ushbu jazo turi intizomiy jazo berish vakolatiga ega bo‘lgan ichki ishlar organlarining rahbarlari tomonidan tayinlanadi. Biroq, O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyaning 27-moddasi talablariga ko‘ra, hibsga olishga, qamoqqa olishga va qamoqda saqlashga faqat sudning qaroriga muvofiq yo‘l qo‘yilishi mumkin. Dissertant ushbu talabni Asosiy Qonunga muvofiqlashtirish zaruratini, jumladan, “gauptvaxtada hibsdan ushlab turish” tarzidagi intizomiy jazo chorasini intizomiy jazolar ro‘yxatidan chiqarish lozimligini isbotlab bergan. Shuningdek, ushbu jazo turi xalqaro huquq normalari va ilg‘or xorijiy tajribalarni inobatga olgan holda ichki ishlar organlari xodimlariga nisbatan qo‘llanilishi mumkin emasligi asoslantirilgan (*M.T. Ahmedova, I. Ismoilov, V.G. Karimov, Z.U. Musratova, N.A. Nug‘monov, S.M. Selimanova*).

Bugungi kunda ustidan jinoyat ishi qo‘zg‘atilgan xodimlarning aksariyat hollarda sud hukmi chiqmasdan turib ichki ishlar organlaridan bo‘shatish holatlari kuzatilmoqda. Shuningdek, xizmat tekshiruvini o‘tkazish vakolatiga ega bo‘lgan xodimlar hamda ayrim rahbarlar qaror qabul qilishda O‘zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksining 66¹-moddasi (Yarashilganligi munosabati bilan jinoiy javobgarlikdan ozod qilish) talablariga rioya qilmayapti. Jinoyat kodeksining 66¹-moddasiga ko‘ra, unda nazarda tutilgan jinoyatlarni sodir etgan shaxs jabrlanuvchi yarashgan taqdirda javobgarlikdan ozod etiladi. Qolaversa, Ichki ishlar organlarida xizmatni o‘tash tartibi to‘g‘risidagi Nizomning 149-bandiga ko‘ra, xodimga nisbatan tergov harakatlari olib borilayotgan, sudga ko‘rilayotgan jinoyat ishi bo‘yicha yakuniy qaror qabul qilinmagan yoki sud hukmi qonuniy kuchga kirmagan bo‘lsa, u xizmatdan bo‘shatilishi mumkin emas.

Dissertatsiyada mazkur muammo mutaxassislarning fikrlarini o‘rganish asosida ham asoslab berilgan. Xususan, anketa so‘rovida *“Jinoyat kodeksining 66¹-moddasida nazarda tutilgan moddalar bilan jinoyat ishi qo‘zg‘atilgan bo‘lsa-da, xodimning jabrlanuvchi bilan yarashib, javobgarlikdan ozod etilgan holda ham ichki ishlar organlari xizmatidan bo‘shatilganligiga duch kelganmisiz?”* degan savolga ishtirok etganlarning 52 foizi bunday amaliyotga guvoh bo‘lganligini qayd etib o‘tgan. Shunga asosan, Nizomning 43-bandida ichki ishlar organlari xizmatidan bo‘shatish tarzidagi intizomiy jazoni qo‘llashda Jinoyat kodeksining 66¹-moddasi talablari inobatga olinishi zarurligini belgilash maqsadga muvofiq.

Ishda “lavoziy maoshining ellik foizidan ko‘p bo‘lmagan miqdorda jarima” jazosining huquqiy maqomini aniqlashtirishga qaratilgan izlanishlar olib borilgan. Mazkur jazo turi intizomiy jazolar iyerarxiyasida to‘rtinchi (tanbeh, hayfsan, qattiq hayfsandan keyin) o‘rinda keltirilgan bo‘lib, nisbatan og‘irroq jazo sifatida e‘tirof etiladi. Tahlillarning ko‘rsatishicha, bu jazo turi bir martalik oqibatga ega bo‘lib, ijro etilishi bilan tugallanadi. Biroq Ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy madaniyat va xizmat intizomi Kodeksining 66-bandiga muvofiq huquqiy oqibati to‘qqiz oy davom etadi. Ushbu jazoga tortilgan xodim ushbu davr mobaynida yuqori lavozimga tayinlanmaydi, navbatdagi unvonni ololmaydi, rag‘batlantirishga tavsiya etilmaydi. Bu esa, uning ishchanlik kayfiyatiga salbiy ta‘sir ko‘rsatadi. Dissertant ushbu jazoni jinoyat sodir etganlik uchun tayinlanadigan jarima jazosi bilan taqqoslagan holda, bir martalik oqibatga ega yengil jazo sifatida belgilash lozim, degan xulosaga kelgan. Ya‘ni, Jinoyat kodeksining 78-moddasiga binoan, jarima jazosi tayinlangan shaxsning sudlanganlik holati jarima jazosi ijro etilgan kundan e‘tiboran 1 yil o‘tgach tugallangan hisoblanadi. Shu bois, lavoziy maoshining ellik foizidan ko‘p bo‘lmagan miqdorda jarima jazosining huquqiy oqibati darhol bekor bo‘lishini qonunchilikda mustahkamlash bo‘yicha taklifni ilgari surgan.

Dissertatsiyaning uchinchi bobi “**Ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralari qo‘llashning tashkiliy-huquqiy asoslarini takomillashtirish istiqbollari**” deb nomlangan bo‘lib, unda ayrim xorijiy mamlakatlarda politsiya xodimlariga intizomiy jazolarni qo‘llashning o‘ziga xos xususiyatlari va bu boradagi ilg‘or tajribalar, shuningdek ularni milliy qonunchilikka tatbiq etish masalalari yoritilgan. Bundan tashqari, O‘zbekistonda ichki ishlar organlari xodimlariga intizomiy jazo choralari qo‘llash mexanizmlarini takomillashtirish yo‘llari tadqiq etilgan.

Mazkur bobning “*Ayrim xorijiy davlatlar ichki ishlar (politsiya) organlarida intizomiy jazo choralarni qo‘llashning o‘ziga xos xususiyatlari tahlili*” deb nomlangan birinchi paragrafida politsiya xizmati faoliyatini tartibga soluvchi ilg‘or qonunchilik normalari va ularni qo‘llash amaliyoti tahlil qilingan. Jumladan, ishda Germaniya, Fransiya, Rossiya, Turkiya, Belarus, Qatar, Qozog‘iston, Qirg‘izistonda mavjud ilg‘or tajribalar tadqiq etilib, quyidagi ilg‘or amaliyot natijalarini milliy tizimga tatbiq etish zarurati asoslab berilgan:

Qatar davlatida har qanday sababga ko‘ra xizmatni tark etgan (bo‘shatilgan) politsiya xodimi, agar xizmat tekshiruvi uning xizmat muddati tugaguniga qadar boshlangan bo‘lsa, unga nisbatan intizomiy kengashning faoliyatini davom ettirishga ruxsat beriladi. Shuningdek, davlat g‘aznasidan ma‘lum miqdordagi summani o‘zlashtirish bilan bog‘liq moliyaviy huquqbuzarliklar sodir etilgan bo‘lib, mazkur holat xizmatdan bo‘shatilgandan keyin yoki ushbu holat sodir etilgandan keyin besh yil ichida aniqlansa, unga nisbatan intizomiy javobgarlik choralari qo‘llanilishi mumkin.

Rossiya qonunchiligiga ko‘ra, politsiya xodimlariga rahbar tomonidan intizomiy jazo og‘zaki tartibda e‘lon qilinadigan bo‘lsa, ushbu qo‘llanilgan intizomiy jazo bir oy muddat o‘tgandan so‘ng avtomatik tarzda bekor bo‘lgan hisoblanadi. Mazkur holat politsiya xodimlariga qo‘llanilgan intizomiy jazolarning yozma tarzda qo‘llanilgan jazolardan farq qilib, bir-biriga hech qanday ta‘sir

qilmaydi hamda politsiya xodimlariga bir qator qulayliklar taqdim etib, ularning yuqori darajada xizmat ko'rsatishiga imkon beradi.

Qirg'iziston Respublikasida politsiya xodimlariga qo'llanilgan intizomiy jazolardan biri bo'lgan, maxsus unvonni bir pog'ona pasaytirish tarzidagi intizomiy jazoni qo'llashda istisno holat mavjud. Unga muvofiq, maxsus unvoni bir pog'ona pasaytirilgan xodim egallab turgan lavozimida nazarda tutilgan maxsus unvonidan qat'iy nazar, maxsus unvoni pasaytirilgan kundan boshlab bir yildan kechiktirmay avvalgi maxsus unvoniga tiklanadi.

Turkiyada politsiya xodimlari faoliyati ustidan samarali nazoratni ta'minlash maqsadida "Jandarmeriya va Qirg'oq qo'riqlash qo'mondonligi hamda politsiya tashkiloti intizomi to'g'risida"gi Qonun qabul qilingan. Unga ko'ra, 119 ta nojo'ya xatti-harakat intizomiy jazoga tortish uchun asos bo'luvchi qilmishlar sifatida e'tirof etiladi. Ushbu intizomiy huquqbuzarliklar ro'yxatining shakllantirilganligi ularni malakalash (kvalifikatsiya qilish) hamda baholashda muhim ahamiyat kasb etadi.

Mazkur bobning "*O'zbekiston Respublikasi ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralari qo'llash mexanizmlarini takomillashtirish*" deb nomlangan ikkinchi paragrafida amaldagi qonunchilik normalari va ularni qo'llash amaliyotida yuzaga kelayotgan muammolar tadqiq etilib, ularni bartaraf etishga qaratilgan taklif va tavsiyalar ilgari surilgan.

Muallif tomonidan ichki ishlar organlari xodimlariga noqonuniy ravishda qo'llanilayotgan intizomiy jazolar yildan yilga oshib borayotganligi sudlar tomonidan ko'rib chiqilgan ishga tiklash to'g'risidagi hal qiluv qarorlari bilan asoslashga harakat qilingan. Jumladan, 2020 – 2024 yillar davomida ichki ishlar organlarida xodimni asossiz va noqonuniy ravishda xizmatdan bo'shatish holatlari yildan yilga oshib borgan. 2020-yilda – 52 ta, 2021-yilda – 61 ta, 2022-yilda – 67 ta, 2023-yilda – 73 ta, 2024-yilda – 75 ta ish bo'yicha sudning xodimni xizmatga tiklash to'g'risida hal qiluv qarori chiqarilgan⁶.

Dissertatsiyada intizomiy jazolarning qo'llanilish sohalari bo'yicha ko'rsatkichlar ichki ishlar organlarining sohaviy xizmatlari kesimida tahlil qilingan. Bu o'rinda eng ko'p intizomiy jazo choralari qo'llanilgan sohaviy xizmatlar ichki ishlar organlarining huquqbuzarliklar *profilaktikasi xizmati* (30,9 foizi), *yo'l harakati xavfsizligi xizmati* (16,0 foizi), *patrul-post xizmati* (10,1 foizi) hisoblanadi⁷.

Tadqiqot davomida noqonuniy ravishda intizomiy jazo bergan rahbarlarga nisbatan ushbu huquqbuzarlikni sodir etish sabablari ham o'rganilib, mazkur masalada ichki ishlar organlari xodimlari o'rtasida o'tkazilgan so'rovnomada "*Sizningcha, ichki ishlar organlari xodimiga intizomiy jazo berish jarayonida qonunga xilof tarzda xizmatdan bo'shatish intizomiy jazosini qo'llagan rahbarga nisbatan ham intizomiy jazo berish zarurmi?*" degan savol bilan murojaat qilinganda, ularning 51 foizi – ha albatta, sud tomonidan belgilangan ma'naviy zarar va kompensatsiya miqdorini to'liq qoplatish kerak degan javobni bergan.

Shu bois, tadqiqotchi tomonidan qonunga xilof tarzda xizmatdan bo'shatilgan xodimning huquq va erkinliklarini ta'minlagan holda rahbarga nisbatan ham intizomiy jazo sifatida sudning ishga tiklash bo'yicha hal qiluv qaroriga ko'ra

⁶ https://public.sud.uz/report/CIVIL_OLD

⁷ O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi ma'naviy-ma'rifiy ishlar va kadrlar bilan ta'minlash departamenti tomonidan taqdim etilgan 2024-yil 14-oktyabrdagi 2/2645-sonli ma'lumotnomasi

belgilangan ma'naviy zarar va kompensatsiya miqdorini ushbu rahbardan undirish tizimini yo'lga qo'yish zarurati asoslab berilgan (*V.S. Byalt, A.B. Gubanov, N.P. Mayurov, R. Shakurov*).

Mazkur taklifning joriy etilishi natijasida: *birinchidan*, rahbarlarning mas'uliyati va javobgarligi oshiriladi; *ikkinchidan*, xodimga yetkazilgan ma'naviy zarar va kompensatsiya miqdori davlat budjeti hisobidan emas, rahbar xodimlarining hisobidan qoplanishiga erishiladi.

Dissertant xodimlarning asossiz va noqonuniy ravishda javobgarlikka tortilishining oldini olish maqsadida qonunchilikda intizomiy javobgarlikka tortishni istisno etuvchi holatlarni aniq belgilash zarur degan xulosaga kelgan hamda fikrini sotsiologik so'rovlar bilan asoslantirib bergan. Jumladan, mutaxassislar o'rtasida o'tkazilgan anketa so'rovida, ularga "*Qonunchilikka intizomiy javobgarlikni istisno qiladigan holatlarni belgilash fikriga nisbatan munosabatingiz?*" degan savol bilan murojaat qilinganda, respondentlarning 85 foizi – taklifni ma'qullashini ma'lum qilgan.

Dissertatsiyaning **xulosa** qismida asosiy ilmiy natijalar (xulosa, taklif va tavsiyalar) keltirilgan.

XULOSA

Ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralarini qo'llashning tashkiliy-huquqiy asoslarini takomillashtirishga qaratilgan tadqiqotlar natijasida quyidagi ilmiy xulosa, taklif va tavsiyalar ishlab chiqildi:

I. Ilmiy-nazariy xulosalar:

1. Quyidagi tushunchalarning mualliflik ta'riflari ishlab chiqildi:

ichki ishlar organlari xodimlarining xizmat intizomi bu – xodimlarning qonunchilik hujjatlari talablariga rioya etishiga, ichki ishlar organi xodimining qasamyodiga sodiq bo'lishiga, faqat xalq va davlat manfaatlariga xizmat qilishdan iborat bo'lgan o'z xizmat burchini so'zsiz bajarishiga asoslangan huquqiy majburiyatlar tizimidir;

ichki ishlar organlari xodimining intizomiy huquqbuzarligi deganda – Ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy madaniyat va xizmat intizomi kodeksida belgilangan qoida va talablarni buzish orqali sodir etiladigan hamda intizomiy jazo qo'llash uchun asos bo'luvchi, aybli nojo'ya xatti-harakat tushuniladi;

xizmat intizomini qo'pol ravishda buzish deganda – ichki ishlar organlari xodimi tomonidan kasbiy madaniyat va xizmat intizomi talablarining, shuningdek, qonunchilik normalarining buzilishida ifodalanuvchi hamda ichki ishlar organlari sha'niga putur yetkazuvchi, xodimni xizmatdan bo'shatish uchun asos bo'luvchi nojo'ya xatti-harakat tushuniladi;

muntazam ravishda xizmat intizomini buzish deganda – buyruq asosida intizomiy jazo qo'llanilgan kundan e'tiboran xodim tomonidan bir yil ichida takroran nojo'ya xatti-harakat sodir etilishi tushuniladi.

2. Ichki ishlar organlari xodimi tomonidan sodir etilgan korrupsiyaga oid huquqbuzarlik kam ahamiyatli bo'lgan taqdirda unga nisbatan *maxsus unvonini bir pog'ona pasaytirish* yoki *egallab turgan lavozimidan ozod etish* tarzidagi intizomiy jazo choralarini qo'llash maqsadga muvofiqdir.

3. Ichki ishlar organlarida o'tkaziladigan xizmat tekshiruvlarining qonuniy, bir xilda va to'g'ri (xolis) o'tkazilishini ta'minlash maqsadida xizmat tekshiruvda amalga oshiriladigan harakatlar **algoritmi (ketma-ketligi)** ishlab chiqildi. Unga muvofiq xizmat tekshiruvini o'tkazish bosqichlari quyidagilardan iborat: 1) kelib tushgan shikoyat yoki ma'lumotlarni hisobga olish; 2) tekshiruvni amalga oshirish bo'yicha rahbarning rezolyutsiyasi (qarori); 3) xizmat tekshiruvini o'tkazish rejasini tuzish; 4) xodimdan izoh (tushuntirish) talab etish; 5) holatga aloqador dalillar (audio-video tasvirlar, hujjatlar va h.k.)ni to'plash; 6) guvohlardan izoh (tushuntirish) olish; 7) xizmat tekshiruvi xulosasini tayyorlash; 8) xulosa bilan xodimni tanishtirish; 9) hujjatlarni tegishli qaror qabul qilish uchun rahbarga kiritish; 10) xulosa yuzasidan tegishli qaror qabul qilish; 11) ish hujjatlarini xodimning shaxsiy yig'ma jildiga birlashtirish.

II. Normativ-huquqiy hujjatlarni takomillashtirishga doir takliflar:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 29 noyabrdagi PQ-3413-son qaroriga 1-ilova bilan tasdiqlangan "Ichki ishlar organlarida xizmatni o'tash tartibi to'g'risida"gi Nizomga quyidagi o'zgartirish va qo'shimchalarni kiritish maqsadga muvofiq:

1) 43-bandini quyidagi mazmundagi ikkinchi xatboshi bilan to'ldirish:

"Ichki ishlar organlari xizmatiga qabul qilish va xizmatdan bo'shatish vakolatiga ega boshliqlar hamda xizmat tekshiruvi o'tkazish vakolatiga ega bo'lgan xodimlar ichki ishlar organlari xizmatidan bo'shatish tarzidagi intizomiy jazoni qo'llashda O'zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksining 66¹-moddasi (Yarashilganligi munosabati bilan jinoiy javobgarlikdan ozod qilish) talablarini inobatga olishi zarur";

2) 44-bandining birinchi xatboshisini quyidagi tahrirda bayon etish:

"Ichki ishlar organlari serjantlar va ofitserlar tarkibi xodimlarining maxsus unvonlarini intizomiy jazo tariqasida bir pog'ona pasaytirish mumkin. Bunda ofitserlar tarkibidagi xodimlarning unvoni "leytenant" maxsus unvonigacha, serjantlar tarkibi xodimlarining unvoni esa, "kichik serjant" maxsus unvonigacha pasaytiriladi";

3) 151-bandining birinchi xatboshisini quyidagi tahrirda bayon etish:

"Xizmatdan bo'shashga qaror qilgan xodim bo'shashni rejalashtirgan kundan kamida o'n to'rt kalendar kun avval ichki ishlar organining boshlig'iga bildirgi bilan murojaat etadi. Bunda, ushbu ogohlantirish muddati tugamasdan ham o'zaro kelishilgan holda xodim xizmatdan bo'shatilishi yoki o'z bildirgisini qaytarib olishi mumkin";

4) 151-bandini quyidagi mazmundagi ikkinchi xatboshi bilan to'ldirish, ikkinchi – to'rtinchi xatboshilarini tegishincha uchinchi – beshinchi xatboshilar deb hisoblash:

"Xodim uni xizmatdan bo'shatish to'g'risidagi bildirgini pochta jo'natmasi orqali xabarnoma shaklida yuborishga haqli. Bunda xizmatdan bo'shash haqidagi ogohlantirish muddatini hisoblab chiqish xizmatdan bo'shatish vakolatiga ega boshliqqa murojaat qilingan sanadan so'ng, keyingi kundan boshlanadi";

5) 156-bandi birinchi, uchinchi va to'rtinchi xatboshilaridagi "bir oy muddatda", "bir oy muddat", "bir oylik muddatni" degan so'zlarni "uch oy muddatda", "uch oy muddat", "uch oylik muddatni" degan so'zlarga almashtirish.

2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023 yil 20 yanvardagi PQ-10-son qaroriga 1-ilova bilan tasdiqlangan Ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy madaniyat va xizmat intizomi Kodeksiga quyidagi o‘zgartish va qo‘shimchalarni kiritish maqsadga muvofiq:

1) 30-bandini quyidagi mazmundagi to‘qqizinchi xatboshi bilan to‘ldirish:

“Ushbu bandeda nazarda tutilgan rag‘batlantirish choralari amaldagi intizomiy jazosi bo‘lgan xodimlarga nisbatan intizomiy jazoning kamida uch oy muddati o‘tgandan keyin qo‘llaniladi”.

2) 34-bandini quyidagi tahrirda bayon etish:

“Xodimlarga nisbatan quyidagi intizomiy jazo choralari qo‘llanilishi mumkin:

a) lavozim maoshining ellik foizidan ko‘p bo‘lmagan miqdorda jarima;

b) tanbeh;

v) hayfsan;

g) qattiq hayfsan;

d) maxsus unvonini bir pog‘ona pasaytirish;

ye) egallab turgan lavozimidan ozod etish;

j) ichki ishlar organlari xizmatidan bo‘shatish.

Lavozim maoshining ellik foizidan ko‘p bo‘lmagan miqdorda jarima ijro etilgan vaqtdan boshlab tugallangan hisoblanadi va huquqiy oqibatlarini bekor bo‘ladi”.

3) 35-bandini quyidagi tahrirda bayon etish:

“IIV ta‘lim muassasalari rahbari tomonidan belgilangan ichki tartib-qoidalarni buzgan, o‘quv dasturini qoniqarsiz o‘zlashtirgan kursant (tinglovchi)ga nisbatan quyidagi intizomiy jazo choralari faqat buyruq asosida qo‘llanilishi mumkin:

a) tanbeh;

b) hayfsan;

v) qattiq hayfsan;

g) kursantlar (tinglovchilar) ro‘yxatidan o‘chirish.

Quyidagi intizomiy jazo choralari esa og‘zaki tarzda berilishi mumkin:

a) navbatdan tashqari naryadda xizmat o‘tashga yoki besh sutkagacha xo‘jalik ishlariga jalb etish;

b) bir oy muddatgacha ta‘lim muassasasi hududidan navbatdagi chiqish huquqidan mahrum etish.

Og‘zaki tarzda berilgan intizomiy jazo choralari bir oylik muddat o‘tgandan keyin bekor qilingan hisoblanadi.

Ushbu bandning ikkinchi xatboshisi “a” va “b” kichik bandlarida nazarda tutilgan intizomiy jazo choralari IIV ta‘lim muassasalari magistratura bosqichi tinglovchilariga nisbatan tatbiq etilmaydi”.

4) 54-bandni quyidagi mazmundagi ikkinchi xatboshi bilan to‘ldirish, ikkinchi – to‘qqizinchi xatboshilarni uchinchi – o‘ninchi xatboshilar deb hisoblash:

“Xizmat intizomini qo‘pol ravishda buzish deganda – ichki ishlar organlari xodimi tomonidan kasbiy madaniyat va xizmat intizomi talablarining, shuningdek, qonunchilik normalarining buzilishida ifodalanuvchi hamda ichki ishlar organlari sha‘niga putur yetkazuvchi, xodimni xizmatdan bo‘shatish uchun asos bo‘luvchi nojo‘ya xatti-harakat tushuniladi”.

5) 56-bandini quyidagi tahrirda bayon etish:

“Muntazam ravishda xizmat intizomini buzish deganda – buyruq asosida intizomiy jazo qo‘llanilgan kundan e‘tiboran xodim tomonidan bir yil ichida takroran nojo‘ya xatti-harakat sodir etilishi tushuniladi”.

6) 61-bandining birinchi xatboshini quyidagi tahrirda bayon etish:

*“Intizomiy jazo nojo‘ya xatti-harakat boshliqqa ma‘lum bo‘lgan kundan boshlab bir oy muddat ichida, xizmat tekshiruvi o‘tkazilganda esa – tekshiruv tugagan kundan boshlab **1 oydan** kechikmay qo‘llanilishi kerak, bunda aybdorning xastalik, **xizmat safari** va ta‘tilda, shuningdek **favqulodda holatda, qayta tayyorlash va malaka oshirishda bo‘lgan ta‘lim olish vaqtlari** hisobga olinmaydi”.*

7) 63-bandining birinchi xatboshisidagi **“... ham buyruq orqali, ham ...”** degan so‘zlarni chiqarib tashlash;

8) 63-bandi uchinchi va to‘rtinchi xatboshilarini quyidagi tahrirda bayon etish:

“Intizomiy jazo chorasi qo‘llanilganligi haqida:

kursant, tinglovchilarga – shaxsan va saf oldida;

safdor, serjantlar tarkibiga – shaxsan, safdor, serjant va starshinalar yig‘ilishi (majlis)da yoki safi oldida;

kichik ofitserlar tarkibiga – shaxsan, kichik ofitserlar yig‘ilishi (majlisi)da, shuningdek, leytenant, katta leytenant, kapitanlar safi oldida;

katta ofitserlar tarkibiga – shaxsan, katta ofitserlar yig‘ilishi (majlisi)da, shuningdek, mayor, podpolkovnik, polkovniklar safi oldida;

generallar tarkibiga – shaxsan yoki generallar tarkibi yig‘ilishi (majlisi)da e‘lon qilinadi.

Rahbar (boshliq)larga o‘z qo‘l ostidagilar huzurida intizomiy jazo berish ta‘qiqlanadi”.

3. O‘zbekiston Respublikasining Bosh prokuraturasi va Ichki ishlar vazirligining 2024-yil 30-iyuldagi 42qq/28-son qarori bilan tasdiqlangan “Ichki ishlar organlari xodimlariga nisbatan xizmat tekshiruvlarini tayinlash va o‘tkazish tartibi to‘g‘risida”gi yo‘riqnomani quyidagi 19¹-band bilan to‘ldirish maqsadga muvofiq:

“19¹. Xodimning intizomiy javobgarligini istisno etuvchi holatlar

Xizmat tekshiruvi o‘tkazilayotgan vaqtda quyidagi holatlardan birining aniqlanishi xodimni intizomiy javobgarlikka tortishni istisno etadi:

1) intizomiy javobgarlikka tortish muddatining o‘tganligi;

2) sodir etilgan nojo‘ya xatti-harakat uchun jinoiy yoki ma‘muriy javobgarlik belilanganligi;

3) ustidan xizmat tekshiruvi o‘tkazilayotgan xodim ichki ishlar organlaridan bo‘shatilgan bo‘lsa;

4) nojo‘ya xatti-harakat zaruriy mudofaa yoki oxirgi zarurat holatida sodir etilgan bo‘lsa.

Xizmat tekshiruvini o‘tkazayotgan vakolatli xodim, uning boshlig‘i yoki nazorat qiluvchi rahbar qonun hujjatlarida belgilangan tartibda ushbu bandda nazarda tutilmagan boshqa holatlarni ham intizomiy javobgarlikni istisno qiladigan holat deb topishi mumkin”.

III. Ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralarini qo‘llash amaliyotini takomillashtirishga qaratilgan tavsiyalar:

1. Qonunga xilof tarzda yoki asossiz (adolatsiz) intizomiy jazo choralarini qo‘llagan rahbarlarga nisbatan sud tomonidan belgilangan, undirilishi lozim bo‘lgan

ma'naviy zarar va kompensatsiya miqdori to'liq qoplatilishini nazorat qilish amaliyotini joriy etish, bunda yetkazilgan zarar oqibatlarini bartaraf etish rahbarlarning kelgusi faoliyatini davom ettirishida hal etuvchi mezon sifatida belgilanishi lozim.

2. Ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralarining qonuniy va asosli tayinlanishini ta'minlash, xizmat tekshiruvlarining sifatini oshirish, shuningdek xodimlarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini kafolatlash maqsadida qonunga xilof tarzda o'tkazilgan xizmat tekshiruvlari, noqonuniy jazo tayinlash holatlari, shuningdek rahbarlarning qonunga zid va nohaq harakatlari ustidan yuqori turuvchi organga yoki shaxsiy xavfsizlik bo'linmalariga *elektron tarzda* ham shikoyat qilish amaliyotini joriy etish maqsadga muvofiqdir.

3. Ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralarini qo'llash jarayonida xodimlarning huquqlari va qonuniy manfaatlari buzilishining oldini olish maqsadida *xizmat tekshiruvi xulosasi bilan tanishtirishning majburiylikini* nazarda tutuvchi xulosa blankasiga xodimning F.I.Sh, lavozimi, unvoni va tanishganligi bo'yicha belgi (imzo)ning qo'yilishini kiritish lozim (*O'zbekiston Respublikasi Bosh prokuraturasi va Ichki ishlar vazirligining 2024-yil 30-iyuldagi 42qq/28-son qarorga 1-ilova bilan tasdiqlangan*).

4. Noqonuniy va asossiz ravishda ichki ishlar organlari xizmatidan bo'shatish tariqasidagi intizomiy jazolar qo'llanilishining oldini olish, shuningdek ichki ishlar organlari *yuridik xizmatlarining roli (mavqei) va vakolatini oshirish* maqsadida ushbu bo'linmalarni to'g'ridan to'g'ri Ichki ishlar vazirligiga hisob beradigan tuzilmaga aylantirish (*shtatlarini markaziy apparat tarkibiga o'tkazish*) orqali ularning mustaqilligini ta'minlash maqsadga muvofiq. Shuningdek, xizmat tekshiruvlari bo'yicha chiqariladigan har bir qarorni huquqiy ekspertizadan o'tkazish uchun yuridik xizmat xodimlariga tanishtirishning majburiy tartibini joriy etish lozim.

5. Ichki ishlar organlarining ma'naviy-ma'rifiy ishlar va kadrlar bilan ta'minlash bo'linmalarining imijini va unda xizmat o'tash jozibadorligini oshirish, ushbu sohada xizmat qilayotgan xodimlarni uzluksiz o'qitish amaliyotini yo'lga qo'yish lozim. Bunda O'zbekiston Respublikasi IIV Malaka oshirish institutida *"Ichki ishlar organlarining kasbiy madaniyat va xizmat intizomi moduli"* bo'yicha davomiyligi ikki haftalik bo'lgan dastur asosida har uch yilda bir marta o'qitilib, maxsus sinovdan o'tkazilishi hamda sinovlarni muvaffaqiyatli o'tgan xodimlarga kelgusida ushbu sohada xizmat qilish huquqini ta'minlaydigan sertifikat berish amaliyotini yo'lga qo'yish lozim.

6. Ichki ishlar organlarida intizomiy jazo choralarini qo'llash jarayonida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan subyektivizm, nepotizm (tanish-bilishchilik) va korrupsion omillarning oldini olish maqsadida *intizomiy jazoga loyiq nojo'ya xatti-harakatlar ro'yxatini shakllantirish* hamda ushbu intizomiy huquqbuzarliklar uchun qanday turdagi jazo chorasi qo'llanilishi mumkinligini belgilovchi jadvalni ishlab chiqish hamda amaliyotga tatbiq etish maqsadga muvofiqdir.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc.31/30.12.2019.Yu.25.02 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ
УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ ПРИ АКАДЕМИИ МИНИСТЕРСТВА
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

**АКАДЕМИЯ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ
УЗБЕКИСТАН**

АВЛИЯКУЛОВ СУННАТУЛЛА ХОЛМУРОД УГЛИ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫХ ОСНОВ
ПРИМЕНЕНИЯ МЕР ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ В ОРГАНАХ
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

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

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации доктора философии (PhD) по юридическим наукам

Ташкент – 2025

Тема диссертации доктора философии (PhD) зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Министерстве высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан B2023.4.PhD/Yu717.

Диссертация выполнена в Академии Министерства внутренних дел Республики Узбекистан.

Автореферат диссертации составлен на трех языках (узбекский, русский, английский (резюме)) размещен на веб сайте Научного совета и информационно-образовательном портале «Ziyonet» (www.ziyonet.uz).

Научный руководитель: **Юлдашев Джахонгир Хайитович**
доктор юридических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Бердияров Шухрат Намозбоевич**
доктор юридических наук, профессор

Шарипов Санжар Собирович
доктор философии (PhD) по юридическим наукам,
доцент

Ведущая организация: **Министерство внутренних дел Республики Узбекистан Институт повышения квалификации**

Защита диссертации состоится на заседании Научного совета DSc.31/30.12.2019.Yu.25.02 при Академии МВД Республики Узбекистан 22 августа 2025 года в 14:00 часов (Адрес: 100197, г. Ташкент, улица Интизор, 68. Тел./факс: (+99871) 265-22-52; электронная почта: info@akadmvd.uz).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Академии МВД (регистрационный номер AD-1595). (Адрес: 100197, г. Ташкент, улица Интизор, 68. Тел./факс: (+99871) 265-22-52).

Автореферат диссертации разослан 9 августа 2025 года.

(Протокол реестра под № 22 от 9 августа 2025 г.).

А.С. Турсунов

Председатель Научного совета по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук, профессор

А.Д. Хусанов

Ученый секретарь Научного совета по присуждению ученых степеней, доктор философии по юридическим наукам (PhD), доцент

Ш.А. Кулматов

Председатель Научного семинара при Научном совете по присуждению ученых степеней, доктор юридических наук, профессор

ВВЕДЕНИЕ (автореферат докторской диссертации (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. В настоящее время в мире приобретают актуальное значение вопросы предотвращения противоправных действий сотрудников полиции, укрепления служебной дисциплины, повышения их профессионализма и ответственности, тем самым улучшения имиджа и репутации, а также повышения доверия населения к ним. Однако отсутствие четкого разграничения широких полномочий и иммунитета, предоставляемых сотрудникам полиции в некоторых странах, приводит к таким негативным последствиям, как недисциплинированность, чрезмерное применение силы и несоблюдение требований закона. В частности, в течение 2023 года 15 процентов жалоб на сотрудников полиции в США были признаны обоснованными. Этот показатель составил 12 процентов в Великобритании, 20 процентов во Франции и 17 процентов в России⁸. Это обуславливает необходимость установления эффективной системы контроля за деятельностью полиции и совершенствования механизмов применения мер дисциплинарного взыскания в отношении правонарушений.

Кроме того, международные организации, такие как Организация Объединенных Наций и Amnesty International, также обращают внимание на системные проблемы в этом направлении и рекомендуют организовывать деятельность полиции на основе открытости, прозрачности и ответственности.

В мире проводятся научно-практические и фундаментальные исследования, направленные на совершенствование механизмов эффективной организации службы в органах полиции, в том числе предотвращение случаев незаконного и чрезмерного применения силы, насилия, расизма, коррупции и злоупотребления должностными полномочиями, усиление мер дисциплинарного контроля в системе, устранение причин и условий, способствующих нарушениям законодательства и служебной дисциплины, факторов правонарушений, а также эффективное управление населением и стабилизацию отношений между полицией и населением.

В Новом Узбекистане особое внимание уделяется организации деятельности органов внутренних дел на основе прав человека и международных стандартов. В частности, в нормативно-правовых актах определен ряд задач по превращению органов внутренних дел в народную профессиональную структуру и направлению их на более тесное сотрудничество с населением, воспитанию сотрудников преданными своему долгу, патриотичными и народными представителями на основе принципа «Во имя человеческого достоинства»⁹. Однако в последние годы среди сотрудников по разным причинам участились случаи нарушения правил профессиональной культуры и служебной дисциплины. В частности, за

⁸ Amnesty report decries French laxity on police brutality <https://www.france24.com/en/20090402-amnesty-report-decries-french-laxity-police-brutality->. (дата обращения: 05.05.2025).

⁹ Постановление Президента Республики Узбекистан от 20 января 2023 года ПП-10 “О дополнительных мерах по преобразованию органов внутренних дел в народную профессиональную структуру и ориентированию их работы на более тесное взаимодействие с населением” // <https://www.lex.uz/uz/docs/6364837>.

последние пять лет (2020-2024 гг.) показатель применения дисциплинарных взысканий увеличился на 14,8 процента. Вместе с тем отсутствие четких правовых критериев применения мер дисциплинарного взыскания, зависимость назначения наказания от субъективных факторов, допущение в этом процессе фактов кумовства и коррупции, несоблюдение установленных сроков при исполнении мер наказания, допущение ошибок и недостатков в проведении служебной проверки и оформлении документов о применении наказания обуславливают необходимость повышения эффективности мер дисциплинарного взыскания и совершенствования его организационно-правовых механизмов.

Данное диссертационное исследование в определенной степени служит реализации задач, определенных в Конституции Республики Узбекистан (2023), Законе Республики Узбекистан «Об органах внутренних дел» (2016), Постановлениях Президента Республики Узбекистан ПП-3413 «О мерах по коренному совершенствованию порядка работы с кадрами органов внутренних дел и организации их службы» (2017), ПП-3919 «О мерах по внедрению эффективной системы управления, контроля и работы с личным составом органов внутренних дел» (2018), ПП-10 «О дополнительных мерах по превращению органов внутренних дел в народную профессиональную структуру и ориентации на более тесное сотрудничество с населением» (2023), ПП-1 «О мерах по дальнейшему повышению эффективности системы создания безопасной среды и раннего предупреждения правонарушений в махаллях республики в 2025 году» (2025) и других нормативно-правовых актах, относящихся к данной сфере.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Данное исследование выполнено в рамках приоритетного направления развития науки и технологий республики I. «Формирование системы инновационных идей и пути их реализации в социальном, правовом, экономическом, культурном, духовно-просветительском развитии информационного общества и демократического государства».

Степень изученности проблемы. В нашей стране общие вопросы, касающиеся оснований и порядка применения дисциплинарных взысканий в отношении сотрудников органов государственного управления, в том числе органов внутренних дел, сущности, истории формирования и развития мер дисциплинарного взыскания, исследованы С.Т. Ахмедовой, Х.А. Ахмедовым, А.А. Ахмедовым, И.Р. Бековым, Ш.Н. Бердияровым, А.Е. Боймирзаевым, С.Н. Гордеевым, С.Дж. Джолдасовой, И. Исмаиловым, В.Г. Каримовым, Е.Д. Кутибаевой, Б.А. Матлюбовым, Ф.А. Мухитдиновой, С.Ф. Назировым, Н.А. Нугмановым, А.Х. Саидовым, Б.А. Саидовым, С.М. Селимановой, Л. Соловьевой, И.Т. Тултеевым, А.С. Турсуновым, М.М. Хакимжоновым, А.А. Худойбердиевым, А.К. Янгибаевым, Дж.Х. Юлдашевым, М.З. Зиёдуллаевым, С.С. Шариповым.

Вопросы определения дисциплинарных взысканий, налагаемых на сотрудников полиции в зарубежных странах, научно-теоретические аспекты

системы наказания, история формирования и развития, вопросы ответственности за нарушение правил служебной дисциплины, особенности привлечения к дисциплинарной ответственности, проблемы применения дисциплинарных взысканий в виде увольнения, этапы производства по привлечению к дисциплинарной ответственности были исследованы такими учеными, как М.Ю. Аграфонов, Т.А. Батрова, В.С. Бялт, В.В. Гончар, А.В. Капранов, О.В. Корнеева, Н.С. Куликова, А.А. Кузнецов, А.В. Леженин, Е.Л. Лещина, Е.П. Мальцев, С.П. Матвеев, Н.П. Маюров, В.В. Никитин, Е.А. Николаенко, О.В. Овчинникова, Е.А. Рогожкина, М.В. Скринникова, А.В. Смирнов, В.В. Стрельцов, И.В. Тищенко, И.Н. Ванюшина, Е.Г. Чернова, Е.А. Шурупова.

Также научно-теоретические основы дисциплинарных взысканий, применяемых к сотрудникам полиции, исследованы такими учеными зарубежных стран, как Дж. Челлиах, Й.А. Федяев, А.Л. Франклин, С.Дж. Гуффей, М.М. Хелмс, П. Хайден, Х. Молм, Дж.Ф. Паган, Т.С. Питсис, А. Репев¹⁰.

На сегодняшний день организационно-правовые проблемы, связанные с применением и обеспечением исполнения мер дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел нашей страны, не были специально исследованы с учетом действующей нормативно-правовой базы и правоприменительной практики, а также норм международного права и опыта зарубежных стран.

Связь диссертационного исследования с планами научно-исследовательских работ высшего образовательного учреждения, в котором выполнена диссертация. Диссертация включена в план научно-исследовательских работ Академии МВД Республики Узбекистан и выполнена в рамках темы «Совершенствование теоретико-правовых основ обеспечения законности и дисциплины в государственном управлении» (2022-2026 гг.).

Целью исследования является разработка научных выводов, предложений и рекомендаций, направленных на совершенствование организационно-правовых основ применения дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел.

Задачи исследования:

изучение истории становления и развития оснований применения мер дисциплинарного взыскания в отношении сотрудников структур, обеспечивающих общественную безопасность на территории Узбекистана, в том числе органов внутренних дел;

раскрытие понятия, порядка и особенностей применения мер дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел;

на основе анализа правовых основ применения мер дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел выявить имеющиеся проблемы и пути их устранения;

¹⁰ Данный источник и другая литература приведены в списке использованной литературы диссертации.

выработка предложений, способствующих устранению проблем и недостатков в применении мер дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел;

изучение и анализ опыта отдельных зарубежных стран по применению и организации исполнения мер дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел (полиции);

разработка научно обоснованных предложений и рекомендаций, соответствующих национальной правовой системе, на основе системного изучения и обобщения механизмов применения мер дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел.

Объектом исследования являются социально-правовые отношения, связанные с применением дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел.

Предмет исследования составляют законодательные нормы, регулирующие применение мер дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел, и практика их применения, опыт отдельных зарубежных государств, а также научно-теоретические воззрения в данной сфере.

Методы исследования. В ходе исследования широко использовались методы анализа, синтеза, дедукции, индукции, сравнительно-правового анализа, анкетирования, анализа эмпирического материала и статистических данных, наблюдения, системного подхода, логики.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

обосновано, что в случае отказа в возбуждении уголовного дела или прекращения уголовного дела, когда в действиях сотрудника выявлены признаки нарушения служебной дисциплины, дисциплинарное взыскание может быть применено в течение одного месяца со дня принятия решения об отказе в возбуждении уголовного дела или о прекращении уголовного дела;

в целях улучшения служебной среды в системе, обеспечения принципов справедливости и равенства в отношении сотрудников обоснована необходимость четкого закрепления в нормативно-правовых документах недопустимости повторного понижения сотрудника в специальном звании без восстановления его в предыдущем специальном звании и без присвоения ему очередного специального звания;

обосновано, что специальное звание младшего сержанта может быть присвоено сотруднику, окончившему факультет профессиональной подготовки Института повышения квалификации Министерства внутренних дел и имеющему действующее дисциплинарное взыскание, только после отмены данного дисциплинарного взыскания начальниками, обладающими полномочиями по назначению на должность и освобождению от нее.

в целях предотвращения текучести кадров в органах внутренних дел, сохранения квалифицированных кадров, повышения их преданности и энтузиазма к службе, а также обеспечения стабильности системы обоснована необходимость установления в законодательстве возможности продления срока службы сотрудников, имеющих действующие дисциплинарные взыскания.

Практический результат исследования заключается в следующем:

разработаны авторские определения понятий «грубое нарушение служебной дисциплины» и «систематическое нарушение служебной дисциплины», раскрыты понятие дисциплинарного взыскания, применяемого к сотруднику органов внутренних дел, его особенности, а также правовая характеристика;

обоснованы цель, задачи, значение и особенности дисциплинарного взыскания, а также его место в системе наказаний;

доказана необходимость исключения данного наказания из списка дисциплинарных взысканий в связи с тем, что применение дисциплинарного взыскания в виде «содержания под стражей на гауптвахте» установлено вопреки конституционным нормам;

обоснована необходимость создания права сотрудников органов внутренних дел обжаловать в электронном виде руководителей, применивших дисциплинарные взыскания, противоречащие требованиям Кодекса профессиональной культуры и служебной дисциплины;

обоснована необходимость установления обстоятельств, исключающих ответственность, выявляемых в процессе проведения служебного расследования, назначаемого по совершенному проступку;

разработан и приложен к диссертации проект Указа Президента "О внесении изменений и дополнений в некоторые решения Президента Республики Узбекистан," регулирующий отношения по применению и обеспечению исполнения мер дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел (Приложение No 2 к диссертационной работе).

Достоверность результатов исследования. Результаты исследования подтверждены путем обобщения норм международного и национального законодательства, положительного опыта правоприменительной практики, анализа эмпирических и статистических данных за пятилетний период (2020-2024 гг.), 300 решений суда о восстановлении на работе, 150 заключений служебных проверок, результатов социологических опросов, проведенных среди 800 специалистов. Разработанные предложения и рекомендации прошли апробацию, опубликованы в ведущих зарубежных и национальных изданиях, полученные результаты утверждены компетентными органами и внедрены в практику.

Научная и практическая значимость результатов исследования. Научная значимость результатов исследования заключается в том, что содержащиеся в нем выводы и рекомендации могут быть использованы для дальнейшего развития научно-теоретических и методологических взглядов на правовую оценку (квалификацию) дисциплинарных правонарушений (неправомерных действий), а также на сущность и особенности мер дисциплинарного взыскания, применяемых в органах внутренних дел.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что они были использованы при совершенствовании нормативно-правовых актов и правовой практики, регулирующих отношения, связанные с

применением и организацией исполнения мер дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел.

Внедрение результатов исследования. На основе полученных научных результатов по совершенствованию организационно-правовых основ применения дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел:

предложение о законодательном установлении возможности применения меры дисциплинарного взыскания в течение одного месяца со дня принятия решения об отказе в возбуждении уголовного дела или его прекращении, в случае выявления в действиях сотрудника признаков нарушения служебной дисциплины, было использовано при разработке второго абзаца пункта 39 "Инструкции о порядке назначения и проведения служебных проверок в отношении сотрудников органов внутренних дел," утвержденной постановлением Генеральной прокуратуры и Министра внутренних дел Республики Узбекистан от 30 июля 2024 года № 42кк/28 (*Акт Генеральной прокуратуры Республики Узбекистан от 25 марта 2025 года № 27/2-52-25*). Внедрение данного предложения способствовало дальнейшему повышению уровня гарантий прав и законных интересов сотрудников, подвергнутых дисциплинарным взысканиям;

предложение по закреплению в нормативно-правовых актах недопустимости понижения сотрудника во втором специальном звании без восстановления в прежнем специальном звании и без присвоения ему очередного специального звания было использовано при разработке пункта 67 Положения «О порядке организации деятельности по обеспечению кадрами в органах внутренних дел», утвержденного приказом Министра внутренних дел Республики Узбекистан от 20 февраля 2023 года № 75 (*Акт Министерства внутренних дел Республики Узбекистан № 2/1297 от 30 мая 2024 года*). Внедрение данного предложения послужило обеспечению законного и обоснованного применения мер дисциплинарного взыскания к сотруднику органов внутренних дел;

предложение по определению в законодательстве возможности присвоения специального звания младшего сержанта сотруднику, окончившему факультет профессиональной подготовки Института повышения квалификации Министерства внутренних дел и имеющему действующее дисциплинарное взыскание, только после отмены данного дисциплинарного взыскания, было использовано при разработке второго абзаца пункта 35 Положения «О порядке организации деятельности по обеспечению кадрами в органах внутренних дел», утвержденного приказом Министра внутренних дел Республики Узбекистан от 20 февраля 2023 года № 75 (*Акт Министерства внутренних дел Республики Узбекистан № 2/1297 от 30 мая 2024 года*). Внедрение данного предложения послужило обеспечению законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел;

предложение о четком определении в законодательстве возможности продления срока службы сотрудников, имеющих действующее дисциплинарное взыскание, было использовано при разработке пункта 365 Положения «О

порядке организации деятельности по обеспечению кадрами в органах внутренних дел», утвержденного приказом Министра внутренних дел Республики Узбекистан № 75 от 20 февраля 2023 года (*Акт Министерства внутренних дел Республики Узбекистан № 2/1297 от 30 мая 2024 года*). Введение данного правила послужило повышению уровня гарантий прав и законных интересов сотрудников органов внутренних дел.

Апробация результатов исследования. Основное содержание и научные результаты диссертации были апробированы на 2 международных и 7 республиканских научно-практических конференциях.

Публикация результатов исследования. Всего по теме диссертации опубликовано 14 научных работ, в том числе 8 статей в национальных изданиях, рекомендованных для публикации основных результатов исследования, 4 статьи в зарубежных журналах, 2 статьи в материалах научных конференций.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений, общий объем составляет 156 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении диссертации (аннотация докторской (PhD) диссертации) освещены актуальность и необходимость темы исследования, связь исследования с основными приоритетными направлениями развития науки и технологий республики, степень изученности проблемы, связь темы диссертации с научно-исследовательскими работами высшего образовательного учреждения, где выполнена диссертация, цели и задачи, объект и предмет исследования, методы, научная новизна и практические результаты, достоверность результатов исследования, научная и практическая значимость, внедрение, апробация, публикация результатов, объем и структура диссертации.

Первая глава диссертации, озаглавленная **«Основания и порядок применения мер дисциплинарного взыскания: научно-теоретический анализ»**, посвящена анализу формирования и развития порядка и правил применения мер дисциплинарного взыскания в субъектах, обеспечивающих общественную безопасность на территории Узбекистана, должностных лиц, контролирующими выполнение этих требований, и их полномочий. Также в главе освещены понятие, порядок и особенности применения мер дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел.

Первый параграф данной главы посвящен *«Формированию и развитию основ применения дисциплинарных взысканий в системах обеспечения общественной безопасности в истории государственности Узбекистана»*, в котором всесторонне исследовано формирование и развитие процедур, определяющих ответственность и подотчетность сотрудников структур, осуществлявших деятельность по охране общественного порядка и обеспечению безопасности на территории Узбекистана с древнейших времен до настоящего времени, обладавших задачами и полномочиями органов

внутренних дел. Также освещены особенности применения мер дисциплинарного взыскания.

На основе проведенного ретроспективного анализа историческое формирование и развитие применения дисциплинарных взысканий в субъектах, обеспечивающих общественную безопасность на территории Узбекистана (в частности, в органах внутренних дел), условно разделено на следующие семь этапов:

первый этап – период до арабского завоевания в Средней Азии (до начала VII века н.э.). В этот период задачи и полномочия органов внутренних дел осуществляли военные (артиштар), известные под такими названиями, как «сипохбед», «хазорпад». В качестве дисциплинарного взыскания к ним применялись такие наказания, как избивание плетью, принуждение к ношению железного пояса, пытки раскаленным в огне железным оружием, заливание расплавленной меди или свинца, а за особо тяжкие деяния - смертная казнь;

второй этап – период в Средней Азии от арабского завоевания до нашествия Чингисхана (с начала VII века до начала XIII века). В этот период сформировалось исламское общество, в котором действовали Коран и законы шариата. Согласно правилам шариата, за нарушение общественного порядка (неповиновение представителю власти, хулиганство, карманные кражи, мелкое мошенничество и т.д.) назначалось наказание, называемое «таъзир». Наказание таъзир назначалось по приговору суда или по решению правителя или начальника миршабов (мухтасиба). Таъзир включал от 5 до 39 ударов плетью или палкой, лишение свободы на срок до шести месяцев и штраф. В государстве Караханидов и Хорезмшахов функции миршабства и наказания выполнял чиновник, называемый шихной. На эту должность назначались турецкие военачальники - эмиры. Они могли вмешиваться во все дела, представляющие опасность для власти;

третий этап – период с завоевания Чингисхана до образования империи Амира Темура (с начала XIII века до второй половины XIV века). В этот период существовали «Законы Ясы» Чингисхана, которые в основном предусматривали ответственность за военные преступления. В частности, если кто-то из тюрко-монгольских племен нарушал законы Ясы, за каждое деяние применялись меры дисциплинарного наказания в следующей последовательности: словесное замечание, наказание по билику, ссылка по билику в далекий (дальний) город Болжин-Сулджур, заковывание в колодки и заключение в темницу, передача близким и дальним родственникам для решения их судьбы;

четвертый этап – период от эпохи Тимуридов до завоевания Средней Азии царской Россией (со второй половины XIV века до второй половины XIX века). В эпоху Тимуридов полицейское управление, называемое «ясаглик», отвечало за поддержание порядка внутри государства и имело полномочия расследовать, допрашивать и наказывать тех, кто нарушал общественный порядок. «Уложения Темура» занимали особое место в решении вопросов преступности и наказания. Согласно этому, если воины проявляли нерадивость в своих обязанностях, их освобождали от службы и направляли на работу среди

писарей. Если после этого они снова совершали ошибки, их больше не принимали на службу. Если воин притеснял подчиненного, это считалось превышением полномочий, и в качестве наказания его передавали во власть потерпевших. В этом случае потерпевший мог наказывать воина по своему усмотрению. Если высшие и местные начальники превышали свои полномочия и притесняли нижестоящих, на них налагался штраф в зависимости от их имущества. В период ханств эти вопросы решались на основе законов шариата. Такие должностные лица, как Шейхулислам, Додхох, Худайчи, Мухтасиб (Раис), Кукалдош, контролировали соблюдение религиозных и шариатских правил, правильность мер и весов на рынках и общенациональную безопасность. Также на них возлагалось исполнение наказаний, назначенных казиями (судом);

пятый этап – период с господства царской России и Советского Союза до обретения Узбекистаном независимости (со второй половины XIX века до 1991 года). В этот период действовал «Кодекс служебной дисциплины для советской рабоче-крестьянской милиции», принятый в 1918 году. Кодекс служебной дисциплины обязывал сотрудников милиции строго и безусловно выполнять возложенные на них обязанности. Согласно Кодексу, начальник (руководитель) имел право применять к подчиненным следующие дисциплинарные меры: выговор, внеочередной наряд, арест на срок не более 10 суток, перевод на нижестоящие должности, увольнение со службы;

шестой этап – период с момента обретения Узбекистаном независимости до 2016 года (1991 - 2016 годы). В первые годы независимости нашей страны на основе «Временного положения о порядке прохождения службы в органах внутренних дел», утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 8 января 1993 года, решались вопросы ответственности за проступки сотрудников органов внутренних дел. В дальнейшем, на основании Указа Президента Республики Узбекистан от 27 марта 2001 года «О совершенствовании деятельности органов внутренних дел», положения данного постановления были усовершенствованы;

седьмой этап – период Нового Узбекистана (с момента принятия Закона «Об органах внутренних дел» от 16 сентября 2016 года по настоящее время). Этот период ознаменовал начало новой эры в истории органов внутренних дел. Впервые был принят Закон «Об органах внутренних дел», определивший основные задачи, направления и принципы деятельности органов внутренних дел. В нормативно-правовых актах, принятых на основе данного закона, закреплены основания и порядок прохождения службы в органах внутренних дел, нормы профессиональной культуры и служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел, меры воздействия, применяемые за их нарушение, а также порядок их применения. Одним словом, полностью сформированы организационно-правовые основы прохождения службы в органах внутренних дел.

Данная периодизация осуществлена автором на основе результатов исследований, проведенных такими учеными, как Х. Бобоев, З. Мукимов,

М.А. Ражабова, Б.А. Матлюбов, И. Джабборов, Б. Ахмедов по вопросам формирования и становления органов внутренних дел (структур, действовавших на их месте).

Во втором параграфе первой главы диссертации, озаглавленном *«Понятие, порядок и особенности применения мер дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел»*, анализируются понятия *«дисциплинарное взыскание»*, *«мера дисциплинарного воздействия»*, *«дисциплинарное правонарушение»*, а также освещаются их взаимосвязанные и отличительные аспекты. Также проанализированы порядок и особенности применения мер дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел.

Диссертант обосновал, что дисциплинарное взыскание применяется за допущенные ошибки и недостатки и является мерой, направленной на обеспечение ответственности, а мера дисциплинарного воздействия является воспитательно-профилактическим средством, предотвращающим возможные проступки в будущем. По мнению автора, они также отличаются друг от друга по применению: 1) дисциплинарное взыскание применяется после конкретного случая правонарушения, носит личный и карательный характер, определяется на основании законодательных и нормативных актов; 2) мера дисциплинарного воздействия направлена на предотвращение нарушения дисциплины, носит коллективный и стимулирующий характер, реализуется посредством организационных механизмов.

В диссертации, опираясь на взгляды отечественных и зарубежных ученых, таких как М. Армстронг, П. Друкер, Б. Исмаилов, А.А. Каримов, Р.К. Мертон, Р. Олимжонов, А.А. Расулев, Ш.Содилов, разработаны авторские определения понятия *«служебная дисциплина сотрудника органов внутренних дел»*, а также на основе мнений зарубежных ученых, таких как А.Братус, С.Е.Чаннов, А.В.Дубровин, К.Н.Гусов, С.Б.Калинин, Ф.Ф.Кренслер, В.Ф.Ломакина, А.Б.Никифоров, Л.А.Сировацкой, В.Н.Толкинов, В.В.Веремченко и Н.Ю.Хаманева, разработаны авторские определения понятия *«дисциплинарное правонарушение сотрудника органов внутренних дел»*.

По мнению диссертанта, отсутствие четкого юридического определения понятия дисциплинарного правонарушения сотрудников органов внутренних дел, отсутствие нормативно-правового определения критериев привлечения сотрудников к дисциплинарной ответственности, наличие коллизий и правовых пробелов в процессуальных правилах привлечения к ответственности вызывают ряд проблем на практике. Поэтому в работе раскрыта необходимость совершенствования теоретических основ применения мер дисциплинарного взыскания.

В диссертации юридически проанализированы дисциплинарные взыскания и проступки, применяемые к сотрудникам органов внутренних дел, и обосновано, что дисциплинарные взыскания, налагаемые на сотрудников, должны назначаться в соответствии с совершенными ими действиями.

Во второй главе диссертации **«Современное состояние применения мер дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел»** проанализированы

нормативно-правовые акты, регулирующие применение и обеспечение исполнения мер дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел, а также проблемы, возникающие в практике их применения, и пути их решения.

Первый параграф второй главы, озаглавленный «Анализ правовых основ применения мер дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел», посвящен анализу нормативно-правовых актов, регулирующих процесс применения и обеспечения исполнения мер дисциплинарного взыскания. На основе этого анализа выявлены существующие коллизии и правовые пробелы, а также разработаны предложения и рекомендации, направленные на их устранение. Диссертант осветил данный вопрос на основе действующих законодательных актов, в том числе Конституции Республики Узбекистан, Трудового кодекса, Закона «Об органах внутренних дел» и ряда подзаконных актов.

По мнению исследователя, несмотря на то, что дисциплинарные взыскания, применяемые к сотрудникам органов внутренних дел, определены Кодексом профессиональной культуры и служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел, утвержденным постановлением Президента Республики Узбекистан от 20 января 2023 года № ПП-10, другие законы и подзаконные акты, касающиеся трудового законодательства, также имеют важное значение в определении правильного применения этих требований.

Диссертант отмечает, что в последние годы увеличивается количество мер дисциплинарного взыскания, применяемых к сотрудникам органов внутренних дел, что объясняется увеличением показателей совершения проступков в системе. В частности, согласно данным, в 2023 году в среднем 15,2 процента сотрудников органов внутренних дел были привлечены к дисциплинарной ответственности, а в 2024 году – 14,2 процента. Это свидетельствует о растущей потребности в правовом обеспечении этой деятельности и требует особого внимания к проблемам в этой области.

Исследования также подтверждают наличие случаев необоснованного и незаконного наложения дисциплинарных взысканий. В частности, в 2023-2024 годах все наказания, отмененные вышестоящими органами по данному основанию (61 и 89 процентов от общего количества примененных дисциплинарных взысканий соответственно), приходятся на долю Сырдарьинской области¹¹.

Диссертант попытался обосновать причины необоснованного назначения наказаний с помощью социологических исследований. По результатам проведенного анкетирования 56 процентов респондентов указали, что отмена дисциплинарных взысканий связана с их применением из-за личной неприязни руководителей; 38 процентов - с недостатками в оформлении соответствующих документов в процессе применения наказаний; 23 процентов – с тем, что наказания назначаются несоразмерно совершенным сотрудниками правонарушениям.

¹¹ Справка Департамента духовно-просветительской работы и кадрового обеспечения Министерства внутренних дел Республики Узбекистан от 14 октября 2024 года No 2/2645

Обосновано, что в Положении «О порядке прохождения службы в органах внутренних дел», утвержденном приложением № 1 к Постановлению Президента Республики Узбекистан от 29 ноября 2017 года № ПП-3413, не предусмотрено, что следует понимать под «грубым нарушением служебной дисциплины», а также не определены основания и условия его выявления, что вызывает различные проблемы на практике.

Также в исследовании были выявлены следующие правовые пробелы в «Кодексе профессиональной культуры и служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел», утвержденном Приложением 1 к Постановлению Президента Республики Узбекистан № ПП-10 от 20 января 2023 года, и даны предложения по их устранению:

1) *В Кодексе не определена система дисциплинарных взысканий, применяемых к курсантам (слушателям), как отдельный пункт.* Хотя в пункте 34 Кодекса определены наказания, применяемые к сотрудникам, в нем также указаны наказания, применяемые к курсантам (слушателям), такие как замечание, выговор, строгий выговор. Вместе с тем, в пункте 35 Кодекса закреплена система дисциплинарных взысканий, применяемых к курсантам (слушателям) образовательных учреждений МВД. Смешанное изложение дисциплинарных взысканий, применяемых к курсантам (слушателям), приводит к путанице в применении правовых норм;

2) *юридически не закреплён срок действия дисциплинарных взысканий, наложенных в устной форме.* Данное обстоятельство приводит к тому, что правовые последствия наказаний в этой форме становятся такими же, как и в письменной форме;

3) *отсутствует четкое определение круга обстоятельств, при которых не могут быть применены меры дисциплинарного взыскания.* В частности, возникают проблемы, связанные с применением дисциплинарного взыскания, ознакомлением сотрудника с заключением служебной проверки, объявлением назначенного наказания в период нахождения сотрудника в командировке, в условиях чрезвычайного или военного положения, на переподготовке или повышении квалификации;

4) *не установлен минимальный срок досрочного снятия ранее примененного дисциплинарного взыскания в качестве поощрения.* Эта ситуация приводит к возникновению в системе субъективизма, nepoтизма (кумовства) и коррупционных факторов.

Также в диссертации критикуется тот факт, что дисциплинарное взыскание в виде понижения в специальном звании на одну ступень применяется только к сотрудникам офицерского состава, и обосновывается необходимость применения данного вида наказания и к сотрудникам сержантского состава, совершившим неправомерные действия. При этом предлагается внести дополнения в пункт 44 Кодекса, предусматривающие возможность понижения в звании сотрудников сержантского состава до звания «младшего сержанта».

Несмотря на то, что в Кодексе профессиональной культуры и служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел (пункт 151) установлено правило, согласно которому *«сотрудник, принявший решение об увольнении со службы, не менее чем за два месяца до планируемой даты увольнения обращается с рапортом к начальнику органа внутренних дел»*, на практике наблюдаются случаи увольнения сотрудников до истечения срока предупреждения без соблюдения этого срока. В результате эти случаи признаются судами незаконными увольнениями, и выносятся решения о восстановлении сотрудников на службе. По мнению диссертанта, в данном случае целесообразно ввести срок предупреждения в четырнадцать календарных дней, предусмотренный статьей 160 Трудового кодекса Республики Узбекистан. Введение этого срока послужит предотвращению случаев незаконного увольнения со службы.

Во втором параграфе второй главы *«Проблемы применения мер дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел и пути их решения»* проанализированы проблемы, возникающие в практике применения мер дисциплинарного взыскания, и пути их решения.

На сегодняшний день большинство случаев нарушения служебной дисциплины, совершаемых сотрудниками органов внутренних дел, являющихся основанием для наложения дисциплинарных взысканий, связаны с совершением следующих проступков: неявка на службу в назначенное время или без уважительной причины; неявка на служебную территорию и неявка на назначенное руководителем собрание; потеря бдительности во время службы, засыпание, оставление служебной территории без присмотра, оставление места службы без уважительной причины; утеря служебного удостоверения, нарушение порядка ношения служебной формы и правил личной безопасности; азартные игры и игры, основанные на риске; употребление алкоголя во время службы, в служебной форме; грубое, неискреннее обращение с гражданами, осужденными, причинение распространения в социальных сетях провокационных видеороликов; нарушение правил этики, совершение аморальных действий; грубое обращение с руководителем, несвоевременное выполнение поручений, указаний и непредоставление информации о происшествиях; нарушение сроков рассмотрения обращений физических и юридических лиц; несвоевременное предоставление руководству информации о ставших известными сведениях и о судимости близких родственников и т.д.

Диссертант отмечает, что отсутствуют четкие критерии назначения дисциплинарного взыскания за совершение этих проступков в зависимости от их тяжести, и обосновывает, что окончательное решение зависит от «настроения» председателя Дисциплинарного совета, подписывающего заключение служебного расследования, или руководителя, имеющего полномочия налагать дисциплинарные взыскания, и при этом допускается субъективизм.

Также отсутствует единый подход к досрочному снятию дисциплинарных взысканий в качестве поощрения. Это связано с тем, что в Кодексе о

профессиональной культуре и служебной дисциплине сотрудников органов внутренних дел не предусмотрен правовой механизм досрочного снятия дисциплинарных взысканий. В результате на практике наблюдается, что взыскания добровольно отменяются руководителями в разные сроки. Например, 31,3 процентов от общего количества дисциплинарных взысканий, примененных в течение 2023-2024 годов, были отменены через 11 месяцев, 26,6 процентов - через 9 месяцев, 15,4 процентов - через 6 месяцев, 8,4 процентов - через 3 месяца, 3,6 процентов - через 2 месяца, 2,9 процентов - через 1 месяц¹². Это приводит к кумовству и различным злоупотреблениям. По мнению диссертанта, досрочное снятие дисциплинарного взыскания в качестве поощрения должно осуществляться не ранее чем через три месяца. Данный срок считается достаточным для осознания и исправления сотрудником дисциплинарной ситуации.

Автор также обосновал эту проблему результатами социологического опроса. В частности, в анкете на вопрос *«Как вы относитесь к предложению об установлении минимального срока досрочного снятия дисциплинарного взыскания, примененного к сотруднику, в 3 месяца?»* 85 процентов респондентов заявили, что одобряют это предложение, и что этот механизм служит предотвращению кумовства при досрочном снятии дисциплинарного взыскания.

Содержание под стражей на гауптвахте применяется в качестве строгой дисциплинарной меры в отношении сотрудников, совершивших проступки, являющиеся основанием для увольнения со службы в органах внутренних дел. По мнению автора, основания применения данного вида наказания определены вопреки нормам Конституции. В частности, согласно Кодексу о профессиональной культуре и служебной дисциплине сотрудников органов внутренних дел, данный вид наказания назначается руководителями органов внутренних дел, уполномоченными налагать дисциплинарные взыскания. Однако, согласно требованиям статьи 27 Конституции Республики Узбекистан, арест, заключение под стражу и содержание под стражей допускаются только по решению суда. Диссертант доказал необходимость приведения этого требования в соответствие с Основным Законом, в том числе необходимость исключения из перечня дисциплинарных взысканий меры в виде «содержания под стражей на гауптвахте». Также обосновано, что данный вид наказания не может быть применен к сотрудникам органов внутренних дел с учетом норм международного права и передового зарубежного опыта (М.Т. Ахмедова, И. Исмаилов, В.Г. Каримов, З.У. Мусратова, Н.А. Нугманов, С.М. Селиманова).

В настоящее время в большинстве случаев сотрудники, в отношении которых возбуждено уголовное дело, увольняются из органов внутренних дел до вынесения приговора суда. Кроме того, сотрудники, уполномоченные проводить служебные расследования, а также некоторые руководители не соблюдают требования статьи 66¹ Уголовного кодекса Республики Узбекистан (освобождение от уголовной

¹² Справка Департамента духовно-просветительской работы и кадрового обеспечения Министерства внутренних дел Республики Узбекистан от 14 октября 2024 года No 2/2645

ответственности в связи с примирением) при принятии решений. Согласно статье 66¹ Уголовного кодекса, лицо, совершившее преступления, предусмотренные в ней, освобождается от ответственности в случае примирения с потерпевшим. Кроме того, согласно пункту 149 Положения о порядке прохождения службы в органах внутренних дел, сотрудник не может быть уволен со службы, если в отношении него ведутся следственные действия, по уголовному делу, рассматриваемому в суде, не принято окончательное решение или приговор суда не вступил в законную силу.

В диссертации данная проблема также обоснована на основе изучения мнений специалистов. В частности, в анкетном опросе на вопрос *«Сталкивались ли вы с случаями, когда сотрудник увольнялся со службы в органах внутренних дел даже после примирения с потерпевшим и освобождения от ответственности, несмотря на то, что уголовное дело было возбуждено по статьям, предусмотренным статьей 66¹ Уголовного кодекса?»* 52% участников отметили, что стали свидетелями подобной практики. Исходя из этого, целесообразно в пункте 43 Положения установить необходимость учета требований статьи 66¹ Уголовного кодекса при применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения со службы в органах внутренних дел.

В работе проведены исследования, направленные на уточнение правового статуса наказания «штраф в размере не более пятидесяти процентов должностного оклада». Данный вид наказания находится на четвертом месте в иерархии дисциплинарных взысканий (после замечания, выговора, строгого выговора) и признается относительно более строгим наказанием. Анализ показывает, что данный вид наказания имеет разовые последствия и завершается исполнением. Однако, в соответствии с пунктом 66 Кодекса профессиональной культуры и служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел, правовые последствия продолжаются девять месяцев. Сотрудник, подвергнутый данному наказанию, в течение этого периода не может быть назначен на вышестоящую должность, получить очередное звание, не рекомендуется к поощрению. Это негативно сказывается на его рабочем настроении. Диссертант пришел к выводу о том, что данное наказание следует определять как легкое наказание с однократными последствиями, сравнивая его со штрафом, назначаемым за совершение преступления. То есть, согласно статье 78 Уголовного кодекса, судимость лица, которому назначен штраф, считается погашенной по истечении 1 года со дня исполнения штрафа. Поэтому он выдвинул предложение закрепить в законодательстве немедленное прекращение правовых последствий штрафа в размере не более пятидесяти процентов от должностного оклада.

Третья глава диссертации, озаглавленная **«Перспективы совершенствования организационно-правовых основ применения дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел»**, освещает особенности применения дисциплинарных взысканий к сотрудникам полиции в некоторых зарубежных странах и передовой опыт в этой области, а также вопросы их применения в национальном законодательстве. Кроме того, исследованы пути совершенствования механизмов применения мер дисциплинарного взыскания к сотрудникам органов внутренних дел в Узбекистане.

В первом параграфе данной главы *«Анализ особенностей применения мер дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел (полиции) некоторых зарубежных стран»* проанализированы передовые законодательные нормы, регулирующие деятельность полицейской службы, и практика их применения. В частности, в работе исследован передовой опыт Германии, Франции, России, Турции, Беларуси, Катара, Казахстана, Кыргызстана, обоснована необходимость внедрения в национальную систему следующих результатов передовой практики:

В Катаре сотруднику полиции, покинувшему службу (уволенному) по любой причине, разрешается продолжать работу дисциплинарного совета, если служебное расследование начато до истечения срока его службы. Также в случае совершения финансовых правонарушений, связанных с присвоением определенной суммы из государственной казны, если данное обстоятельство будет выявлено после увольнения со службы или в течение пяти лет после совершения данного деяния, к нему могут быть применены меры дисциплинарной ответственности.

Согласно российскому законодательству, если дисциплинарное взыскание в отношении сотрудников полиции объявлено руководителем в устной форме, то данное дисциплинарное взыскание считается автоматически отмененным по истечении месячного срока. Данное положение отличается от взысканий, применяемых в письменной форме, тем, что они не влияют друг на друга, и предоставляет сотрудникам полиции ряд удобств, позволяя им осуществлять службу на высоком уровне.

Исключение составляет применение дисциплинарного взыскания в виде понижения в специальном звании на одну ступень, являющегося одним из дисциплинарных взысканий, применяемых к сотрудникам полиции в Кыргызской Республике. В соответствии с ним, сотрудник, пониженный в специальном звании на одну ступень, восстанавливается в прежнем специальном звании не позднее одного года со дня понижения, независимо от специального звания, предусмотренного занимаемой должностью.

В целях обеспечения эффективного контроля за деятельностью сотрудников полиции в Турции принят Закон «О дисциплине командования жандармерии и береговой охраны, а также организации полиции». Согласно ему, 119 проступков признаются деяниями, являющимися основанием для дисциплинарного взыскания. Формирование данного перечня дисциплинарных правонарушений имеет важное значение для их квалификации и оценки.

Во втором параграфе данной главы, озаглавленном «Совершенствование механизмов применения мер дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел Республики Узбекистан», исследованы нормы действующего законодательства и проблемы, возникающие в практике их применения, выдвинуты предложения и рекомендации, направленные на их устранение.

Автор попытался обосновать увеличение из года в год числа незаконно применяемых дисциплинарных взысканий к сотрудникам органов внутренних дел, опираясь на судебные решения о восстановлении на работе. В частности, в течение 2020-2024 годов из года в год увеличивались случаи необоснованного и незаконного увольнения сотрудников со службы в органах внутренних дел. В 2020 году вынесено

52 решения суда о восстановлении сотрудника на службе, в 2021 году - 61, в 2022 году - 67, в 2023 году - 73, в 2024 году - 75¹³.

В диссертации проанализированы показатели по сферам применения дисциплинарных взысканий в разрезе отраслевых служб органов внутренних дел. При этом наибольшее количество мер дисциплинарного взыскания было применено в службе профилактики правонарушений органов внутренних дел (30,9 процентов), службе безопасности дорожного движения (16,0 процентов), патрульно-постовой службе (10,1 процентов)¹⁴.

В ходе исследования также были изучены причины совершения данного правонарушения руководителями, незаконно наложившими дисциплинарные взыскания. В ходе опроса, проведенного среди сотрудников органов внутренних дел по данному вопросу, на вопрос *«По вашему мнению, необходимо ли налагать дисциплинарные взыскания и на руководителя, незаконно применившего дисциплинарное взыскание в виде увольнения со службы в процессе наложения дисциплинарного взыскания на сотрудника органов внутренних дел?»*, 51 процентов респондентов ответили утвердительно, указав, что моральный вред и компенсация, определенные судом, должны быть полностью возмещены.

Поэтому исследователем обоснована необходимость создания системы взыскания с руководителя размера морального вреда и компенсации, установленных решением суда о восстановлении на работе, в качестве дисциплинарного взыскания в отношении руководителя, при обеспечении прав и свобод незаконно уволенного сотрудника.

В результате внедрения данного предложения: во-первых, повысится ответственность и подотчетность руководителей; во-вторых, будет достигнуто возмещение морального вреда и компенсации, причиненных работнику, за счет руководящих работников, а не за счет государственного бюджета.

Диссертант пришел к выводу, что в целях предотвращения необоснованного и незаконного привлечения сотрудников к ответственности необходимо четко определить в законодательстве обстоятельства, исключающие привлечение к дисциплинарной ответственности, и обосновал свое мнение социологическими опросами. В частности, в анкетном опросе, проведенном среди специалистов, на вопрос *«Как вы относитесь к идее законодательного закрепления обстоятельств, исключающих дисциплинарную ответственность?»*, 85 процентов респондентов заявили, что одобряют предложение.

В **заключении** диссертации представлены основные научные результаты (выводы, предложения и рекомендации).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате исследований, направленных на совершенствование организационно-правовых основ применения дисциплинарных взысканий в

¹³ https://public.sud.uz/report/CIVIL_OLD

¹⁴ Справка Департамента духовно-просветительской работы и кадрового обеспечения Министерства внутренних дел Республики Узбекистан от 14 октября 2024 года No 2/2645

органах внутренних дел, были разработаны следующие научные выводы, предложения и рекомендации:

I. Научно-теоретические выводы:

1. Разработаны авторские определения следующих понятий:

Служебная дисциплина сотрудников органов внутренних дел - это система правовых обязательств, основанная на соблюдении сотрудниками требований законодательных актов, верности присяге сотрудника органов внутренних дел, безусловном исполнении служебного долга, заключающегося исключительно в служении интересам народа и государства;

под дисциплинарным правонарушением сотрудника органов внутренних дел понимается виновный проступок, совершенный с нарушением правил и требований, установленных Кодексом профессиональной культуры и служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел, и являющийся основанием для применения дисциплинарного взыскания;

под грубым нарушением служебной дисциплины понимается проступок сотрудника органов внутренних дел, выражающийся в нарушении требований профессиональной культуры и служебной дисциплины, а также норм законодательства, порочащий честь органов внутренних дел и являющийся основанием для увольнения сотрудника со службы;

под систематическим нарушением служебной дисциплины понимается повторное совершение сотрудником проступка в течение одного года со дня применения дисциплинарного взыскания на основании приказа.

2. В случае совершения сотрудником органов внутренних дел *малозначительного* коррупционного правонарушения целесообразно применение к нему мер дисциплинарного взыскания в виде **понижения в специальном звании на одну ступень или освобождения от занимаемой должности.**

3. В целях обеспечения законности, единообразия и объективности служебных проверок, проводимых в органах внутренних дел, разработан **алгоритм (последовательность) действий**, осуществляемых при служебной проверке. Согласно ему, этапы проведения служебной проверки состоят из следующего: 1) учет поступившей жалобы или информации; 2) резолюция (решение) руководителя о проведении проверки; 3) составление плана проведения служебной проверки; 4) требование от сотрудника объяснения (пояснения); 5) сбор доказательств, связанных с ситуацией (аудио-видеозаписи, документы и т.д.); 6) получение объяснений (пояснений) свидетелей; 7) подготовка заключения служебной проверки; 8) ознакомление сотрудника с заключением; 9) представление документов руководителю для принятия соответствующего решения; 10) принятие соответствующего решения по заключению; 11) приобщение документов дела к личному делу сотрудника.

II. Предложения по совершенствованию нормативно-правовых актов:

1. В Положение «О порядке прохождения службы в органах внутренних дел», утвержденное приложением № 1 к постановлению Президента Республики Узбекистан от 29 ноября 2017 года № ПП-3413, целесообразно внести следующие изменения и дополнения:

1) пункт 43 дополнить абзацем вторым следующего содержания:

«Начальники, уполномоченные принимать на службу в органы внутренних дел и увольнять со службы, а также сотрудники, уполномоченные проводить служебные расследования, при применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения со службы в органах внутренних дел должны учитывать требования статьи 66¹ (освобождение от уголовной ответственности в связи с примирением) Уголовного кодекса Республики Узбекистан»;

2) абзац первый пункта 44 изложить в следующей редакции:

«Специальные звания сотрудников сержантского и офицерского составов органов внутренних дел могут быть понижены на одну ступень в качестве дисциплинарного взыскания. При этом сотрудники офицерского состава понижаются в звании до специального звания «лейтенант», а сотрудники сержантского состава - до специального звания «младший сержант»;

3) абзац первый пункта 151 изложить в следующей редакции:

«Сотрудник, принявший решение об увольнении со службы, не позднее чем за четырнадцать календарных дней до планируемого увольнения обращается с рапортом к начальнику органа внутренних дел. При этом сотрудник может быть уволен со службы или отозвать свой рапорт по взаимному согласию до истечения срока предупреждения»;

4) пункт 151 дополнить абзацем вторым следующего содержания, абзацы второй - четвертый считать соответственно абзацами третьим - пятым:

«Сотрудник вправе направить заявление об увольнении его со службы в почтовом отправлении в форме уведомления. При этом исчисление срока предупреждения об увольнении со службы начинается на следующий день после даты обращения к начальнику, уполномоченному на увольнение со службы»;

5) в абзацах первом, третьем и четвертом пункта 156 слова «в месячный срок», «месячный срок», «месячный срок» заменить словами «в трехмесячный срок», «трехмесячный срок», «трехмесячный срок» соответственно.

2. Целесообразно внести следующие изменения и дополнения в Кодекс профессиональной культуры и служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел, утвержденный приложением № 1 к постановлению Президента Республики Узбекистан от 20 января 2023 года № ПП-10:

1) пункт 30 дополнить абзацем девятым следующего содержания:

«Меры поощрения, предусмотренные настоящим пунктом, применяются к сотрудникам, имеющим действующее дисциплинарное взыскание, по истечении не менее трех месяцев с момента наложения дисциплинарного взыскания».

2) пункт 34 изложить в следующей редакции:

«К сотрудникам могут быть применены следующие меры дисциплинарного взыскания:

а) штраф в размере не более пятидесяти процентов должностного оклада;

б) замечание;

в) выговор;

г) строгий выговор;

- д) понижение в специальном звании на одну ступень;
- е) освобождение от занимаемой должности;
- ж) увольнение со службы в органах внутренних дел.

Штраф в размере, не превышающем пятидесяти процентов должностного оклада, считается исполненным с момента его выплаты, и его правовые последствия прекращаются».

3) пункт 35 изложить в следующей редакции:

«К курсанту (слушателю), нарушившему установленные руководителем образовательных учреждений МВД правила внутреннего распорядка, неудовлетворительно усвоившему учебную программу, могут быть применены следующие меры дисциплинарного взыскания только на основании приказа:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) строгий выговор;
- г) исключение из списка курсантов (слушателей).

Следующие меры дисциплинарного взыскания могут быть применены в устной форме:

- а) привлечение к несению службы во внеочередном наряде или к хозяйственным работам на срок до пяти суток;
- б) лишение права очередного выхода с территории образовательного учреждения на срок до одного месяца.

Меры дисциплинарного взыскания, наложенные в устной форме, считаются отмененными по истечении месячного срока.

Меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные подпунктами «а» и «б» абзаца второго настоящего пункта, не применяются к слушателям магистратуры образовательных учреждений МВД».

4) пункт 54 дополнить абзацем вторым следующего содержания, абзацы второй - девятый считать абзацами третьим - десятым:

«Под грубым нарушением служебной дисциплины понимается проступок сотрудника органов внутренних дел, выражающийся в нарушении требований профессиональной культуры и служебной дисциплины, а также норм законодательства, порочащий честь органов внутренних дел и являющийся основанием для увольнения сотрудника со службы».

5) пункт 56 изложить в следующей редакции:

«Под систематическим нарушением служебной дисциплины понимается повторное совершение сотрудником проступка в течение одного года со дня применения дисциплинарного взыскания на основании приказа».

б) абзац первый пункта 61 изложить в следующей редакции:

«Дисциплинарное взыскание должно быть применено в месячный срок со дня, когда начальнику стало известно о проступке, а при проведении служебного расследования - не позднее 1 месяца со дня окончания расследования, не считая времени нахождения виновного на больничном, в командировке и отпуске, а также в чрезвычайном положении, на переподготовке и повышении квалификации».

7) в абзаце первом пункта 63 исключить слова «... как приказом, так и...»;

8) абзацы третий и четвертый пункта 63 изложить в следующей редакции:

«О применении дисциплинарного взыскания объявляется:

курсантам, слушателям - лично и перед строем;

рядовому, сержантскому составу - лично, на собрании рядовых, сержантов и старшин или перед строем;

младшему офицерскому составу - лично, на собрании младших офицеров, а также перед строем лейтенантов, старших лейтенантов, капитанов;

старшему офицерскому составу - лично, на собрании старших офицеров, а также перед строем майоров, подполковников, полковников;

генеральскому составу - лично или на собрании генеральского состава.

Руководителям (начальникам) запрещается объявлять о дисциплинарных взысканиях в присутствии своих подчиненных».

3. Инструкцию «О порядке назначения и проведения служебных проверок в отношении сотрудников органов внутренних дел», утвержденную постановлением Генеральной прокуратуры и Министерства внутренних дел Республики Узбекистан от 30 июля 2024 года № 42кк/28, целесообразно дополнить пунктом 19¹ следующего содержания:

«19¹. Обстоятельства, исключаящие дисциплинарную ответственность сотрудника

Установление при проведении служебного расследования одного из следующих обстоятельств исключает привлечение сотрудника к дисциплинарной ответственности:

1) истечение срока давности привлечения к дисциплинарной ответственности;

2) установление уголовной или административной ответственности за совершенный проступок;

3) увольнение из органов внутренних дел сотрудника, в отношении которого проводится служебное расследование;

4) совершение проступка в состоянии необходимой обороны или крайней необходимости.

Уполномоченный сотрудник, проводящий служебную проверку, его начальник или контролирующий руководитель может в порядке, установленном законодательством, признать и иные обстоятельства, не предусмотренные настоящим пунктом, обстоятельствами, исключаящими дисциплинарную ответственность».

III. Рекомендации, направленные на совершенствование практики применения дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел:

1. Внедрение практики контроля за полным возмещением **морального вреда и суммы компенсации**, подлежащей взысканию, установленных судом в отношении руководителей, незаконно или необоснованно (несправедливо) применивших меры дисциплинарного взыскания, при этом устранение последствий причиненного ущерба должно быть определено как решающий критерий в продолжении дальнейшей деятельности руководителей.

2. В целях обеспечения законного и обоснованного назначения дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел, повышения качества служебных проверок, а также гарантирования прав и законных интересов сотрудников целесообразно внедрить практику обжалования в *электронном виде* в вышестоящий орган или подразделения собственной безопасности случаев незаконно проведенных служебных проверок, незаконного назначения наказания, а также противозаконных и несправедливых действий руководителей.

3. В целях предотвращения нарушения прав и законных интересов сотрудников в процессе применения дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел необходимо включить в бланк заключения, предусматривающий *обязательность ознакомления с заключением служебной проверки* и отметку (подпись) об ознакомлении Ф.И.О., должность, звание сотрудника (*утверждено Приложением 1 к Постановлению Генеральной прокуратуры и Министерства внутренних дел Республики Узбекистан от 30 июля 2024 года № 42кк/28*).

4. В целях предотвращения незаконного и необоснованного применения дисциплинарных взысканий в виде увольнения со службы в органах внутренних дел, а также *повышения роли (статуса) и полномочий юридических служб* органов внутренних дел целесообразно обеспечить их независимость путем преобразования этих подразделений в структуру, непосредственно подотчетную Министерству внутренних дел (*передача штатов в состав центрального аппарата*). Также необходимо ввести обязательный порядок ознакомления сотрудников юридических служб с каждым решением, выносимым по служебным проверкам, для проведения правовой экспертизы.

5. Необходимо повысить имидж и привлекательность службы в подразделениях духовно-просветительской работы и кадрового обеспечения органов внутренних дел, наладить практику непрерывного обучения сотрудников, служащих в этой сфере. При этом необходимо организовать практику обучения в Институте повышения квалификации МВД Республики Узбекистан по программе *«Модуль профессиональной культуры и служебной дисциплины органов внутренних дел»* продолжительностью две недели, проведения специальных испытаний один раз в три года, а также выдачи сотрудникам, успешно прошедшим испытания, сертификата, обеспечивающего право на дальнейшую службу в данной сфере.

6. В целях предотвращения субъективизма, nepoтoтизмa (кумовства) и коррупционных факторов, которые могут возникнуть в процессе применения мер дисциплинарного взыскания в органах внутренних дел, целесообразно *сформировать перечень проступков, заслуживающих дисциплинарного взыскания, а также разработать и внедрить в практику таблицу*, определяющую, какие виды наказаний могут быть применены за эти дисциплинарные правонарушения.

**SCIENTIFIC COUNCIL AWARDING SCIENTIFIC DEGREES
DSc.31/30.12.2019.Yu.25.02 AT THE ACADEMY OF THE MINISTRY OF
INTERNAL AFFAIRS OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN**

**ACADEMY OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS
OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN**

AVLIYAKULOV SUNNATULLA KHOLMUROD UGLI

**IMPROVEMENT OF THE ORGANIZATIONAL AND LEGAL BASIS FOR
THE APPLICATION OF INTICEPTIVE MEASURES IN INTERNAL
AFFAIRS BODIES**

12.00.02 - Constitutional Law. Administrative Law. Financial and customs law

**DISSERTATION ABSTRACT
of the Doctor of Philosophy (PhD) in legal science**

Tashkent – 2025

The topic of the doctoral (PhD) dissertation was registered with the Higher Attestation Commission under the Ministry of Higher Education, Science and Innovation of the Republic of Uzbekistan for B2023.4.PhD/Yu717

The dissertation is prepared at the Academy of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (Uzbek, Russian and English (resume)) on the website of the Scientific Council (<https://akadmvd.uz>) and Information educational portal “Ziyonet” (www.ziyonet.uz).

Scientific supervisor:

Yuldashev Jahongir Khaitovich
Doctor of Law, Professor

Official opponents:

Berdiyarov Shukhrat Namozboyevich
Doctor of Law, Professor

Sharipov Sanjar Sobirovich
Doctor of Philosophy (PhD) in Legal Sciences, Associate Professor

Leading organization:

**Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan
Institute for Professional Development**

The defense of the dissertation will be held on August 22, 2025, at 14:00 at the meeting of the Scientific Council DSc.31/30.12.2019.Yu.25.02 at the Academy of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan. (Address: 100197, St. Intizor, 68. Tashkent, Uzbekistan. Phone/fax: (+99871) 265-22-52; e-mail: info@akadmvd.uz).

The doctoral dissertation is available at the Information-resource center of the Academy of the Ministry of Internal Affairs (registration number № AD-1595). (Address: 100197, St. Intizor, 68. Tashkent, Uzbekistan. Phone: 265-22-52).

The abstract of the dissertation is distributed on August 9, 2025.

Protocol of the register № 22 on August 9, 2025.

A.S. Tursunov

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

A.D. Khusanov

Scientific Secretary of the Scientific Council on awarding scientific degrees, Doctor of Philosophy (PhD) on sciences in law, associate professor

Sh.A. Kulmatov

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

INTRODUCTION (abstract of PhD dissertation)

The purpose of the research is to develop scientific conclusions, proposals, and recommendations aimed at improving the organizational and legal basis for the application of disciplinary sanctions in internal affairs bodies.

The object of the research is the socio-legal relations associated with the application and enforcement of disciplinary sanctions in internal affairs bodies.

The scientific novelty of the research is as follows:

In the event of refusal to initiate a criminal case or termination of a criminal case, if signs of violation of official discipline are revealed in the actions of the employee, disciplinary action may be applied within one month from the date of the decision to refuse to initiate a criminal case or terminate a criminal case;

in order to improve the service environment in the system, to ensure the principles of justice and equality in relation to employees, it is necessary to clearly enshrine in regulatory legal acts the inadmissibility of a second demotion of an employee from a special rank without reinstatement in the previous special rank and without the assignment of the next special rank;

It is substantiated that an employee who has graduated from the Faculty of Professional Training of the Institute for Advanced Training of the Ministry of Internal Affairs and has a current disciplinary sanction may be awarded the special rank of junior sergeant by superiors authorized to appoint and dismiss this disciplinary sanction after its cancellation;

in order to prevent staff turnover in the internal affairs bodies, retain qualified personnel, increase their loyalty and motivation to service, and ensure the stability of the system, it is necessary to establish in the legislative act that the service term may also be extended for employees with existing disciplinary sanctions.

Implementation of the research results. Based on the obtained scientific results on improving the organizational and legal basis for the application of disciplinary sanctions in internal affairs bodies:

The proposal to establish in the legislation that a disciplinary sanction may be applied within one month from the date of the decision to refuse to initiate a criminal case or to terminate a criminal case if a criminal case is refused or terminated, and signs of violation of official discipline are detected in the actions of the employee was used in the development of the second paragraph of clause 39 of the Instruction "On the procedure for appointing and conducting official investigations against employees of internal affairs bodies," approved by the resolution of the Prosecutor General's Office and the Minister of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan dated July 30, 2024 No. 42qq/28 (*Act of the Prosecutor General's Office of the Republic of Uzbekistan dated March 25, 2025 № 27/2-52-25*). The implementation of this proposal served to further increase the level of guarantees of the rights and legitimate interests of employees subjected to disciplinary action;

the proposal to enshrine in regulatory legal acts the inadmissibility of reducing an employee to a second special rank without reinstatement in their previous special rank and without assigning them another special rank was used in the development of paragraph 67 of the Regulation "On the Procedure for Organizing Personnel Support

Activities in Internal Affairs Bodies”, approved by order of the Minister of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan dated February 20, 2023, No. 75 (*Act of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan №. 2/1297 dated May 30, 2024*). The implementation of this proposal served to ensure the lawful and justified application of disciplinary measures to an internal affairs officer;

the proposal to establish in the legislation the possibility of assigning the special rank of a junior sergeant to an officer who has graduated from the professional training faculty of the Institute for Advanced Training of the Ministry of Internal Affairs, who has a valid disciplinary sanction, only after the cancellation of this disciplinary sanction, was used in the development of the second paragraph of paragraph 35 of the Regulation “On the procedure for organizing personnel support activities in internal affairs bodies”, approved by order of the Minister of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan dated February 20, 2023 No. 75 (*Act of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan №. 2/1297 dated May 30, 2024*). The implementation of this proposal served to ensure legality and service discipline in the internal affairs bodies;

the proposal to clearly define in the legislation the possibility of extending the service term of employees with a valid disciplinary sanction was used in the development of paragraph 365 of the Regulation “On the Procedure for Organizing the Activities of Personnel Support in Internal Affairs Bodies”, approved by order of the Minister of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan No. 75 dated February 20, 2023 (*Act of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan № 2/1297 dated May 30, 2024*). The introduction of this rule served to increase the level of guarantees of the rights and legitimate interests of internal affairs officers.

Structure and scope of the dissertation. The dissertation consists of an introduction, three chapters, a conclusion, a list of references, and appendices, with a total volume of 156 pages.

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

I bo'lim (I chast; I part)

1. Avliyaqulov S.X. X-XIV asrlarda davlat xizmatchilariga qo'llanilgan intizomiy jazolarning ahamiyati // Eurasian journal of law, finance and applied sciences. – May, 2024. – Volume 4, Issue 5. – p. 294-298 (UIF = 8.3| SJIF = 7.984) [<https://doi.org/10.5281/zenodo.11352158>].

2. Avliyaqulov S.X. Ichki ishlar organlari xodimlariga beriladigan intizomiy jazolarni qo'llashdagi ayrim muammo va kamchiliklar // O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasining axborotnomasi. – 2025. – № 1. – B. 28–37.

3. Avliyaqulov S.X. O'zbekiston Respublikasi ichki ishlar organlari xodimlarining intizomiy javobgarligi. Huquqiy olam. Ilmiy-amaliy jurnal. O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi. T.: – 2025. – № 1.(11). – B. 18-27.

4. Avliyaqulov S.X. Amir temur va temuriylar davrida askarlarga qo'llanilgan intizomiy jazolar tarixi // Development and innovations in science: International scientific-online conference // (130-133-betlar) T.: 2024. – B. 130-133.

5. Avliyaqulov S.X. Ichki ishlar organlari xodimlarining intizomiy huquqbuzarligini belgilashda ayrim muammolar // Huquqbuzarliklar profilaktikasi va jinoyatchilikka qarshi kurashish sohasida yetuk professional kadrlarni tayyorlash: tendensiyalar va istiqbollar // Xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya materiallari. Toshkent, 4-sentabr 2024-yil T.: 2024. – B. 523-528.

6. Avliyaqulov S.X. O'rta Osiyo xonliklari davrida harbiy xizmatchilarga qo'llanilgan intizomiy jazolarning xususiyati // Zamonaviy dunyoda ilm-fan va texnologiya nomli ilmiy amaliy konferensiya // T.: 2024. – B. 42-44.

7. Avliyaqulov S.X. Davlat organlari xodimlariga nisbatan intizomiy jazo choralarini qo'llashda qonun ustuvorligini ta'minlash (ichki ishlar organlari misolida) // “Qonun ustuvor – jazo muqarrar” mavzusidagi respublika ilmiy-amaliy konferensiya materiallari to'plami // 2024 yil 21 oktyabr. – T.: 2024. – B. 296-305.

II bo'lim (II chast; II part)

8. Avliyaqulov S.X. Ichki ishlar organlarida intizomiy jazolarni qo'llashdagi muammo va yechimlar // Probatsiya xizmati nazorati ostidagi shaxslarning huquq va erkinliklarini ta'minlashni takomillashtirish // Respublika ilmiy-amaliy konferensiya materiallari to'plami. – T.: 2023. – B. 293–298.

9. Avliyaqulov S.X., Mustofaqulov B.A. Intizomiy jazo tushunchasi, qo'llanilish prinsiplari va uning ahamiyati // Probatsiya xizmati nazorati ostidagi shaxslarning huquq va erkinliklarini ta'minlashni takomillashtirish: Respublika ilmiy-amaliy konferensiya materiallari to'plami. – T.: 2023. – B. 325–329.

10. Avliyaqulov S.X. Oliy harbiylashtirilgan ta'lim muassasalari kursant (tinglovchi)lariga qo'llanilayotgan intizomiy jazolar xususida ayrim mulohazalar //

“Ilm-fan va ilmiy faoliyatda korrupsiya va byurokratiya: muammo va uning yechimlari” mavzusidagi respublika ilmiy-amaliy davra suhbat materiallari to‘plami // T.: 2024. – B.15-20.

11. Avliyaqulov S.X. Ichki ishlar organlarida intizomiy jazolarni qo‘llashda uchraydigan muammolar va ularning yechimlari // Islohotlar davrida penitensiar tizimni innovatsion rivojlantirish masalalari // Respublika ilmiy-amaliy konferensiya materillari to‘plami. – T.: 2024. – B.124-129.

12. Yuldashev Dj.Kh., Avliyakulov S.Kh. Notice Period and Legal Conflicts in the Dismissal of Internal Affairs Officers // International Bulletin of Applied Science and Technology. – May, 2025. – Vol. 5, Issue 5. – p. 343–348 (IF: 9,2) [<https://doi.org/10.5281/zenodo.15494046>].

13. Yuldashev Dj.Kh., Avliyakulov S.Kh. Balance of Disciplinary Penalties and Incentives in the Internal Affairs System: Practical Problems and Proposals // International Bulletin of Engineering and Technology. – May, 2025. – Vol. 5, Issue 5. – p. 114–118 (IF: 9,1; SJIF: 7,5) [<https://doi.org/10.5281/zenodo.15494019>].

14. Avliyaqulov S.X. Intizomiy jazo va inson erkinliklari: gaupvaxtada hibsdan ushlab turish jazosiga huquqiy yondashuv // Development and innovations in science: International scientific-online conference // (140-144-betlar) T.: 2025. – B. 140-144.