

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI**  
**OLIIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI**  
**NAMANGAN DAVLAT UNIVERSITETI**

**“Himoyaga ruxsat etilsin”**

Ijtimoiy-iqtisodiy fakultet dekani

\_\_\_\_\_ t.f.n., N. Dehqonov

20\_\_y. “\_\_” \_\_\_\_\_

5111600 – “Milliy g'oya, ma'naviyat asoslari va huquq ta'limi” yo'nalishi  
kunduzgi bo'lim 4-kurs MIG'-73-14 – guruh talabasi

**SUYAROV ABDURASUL RAYIMJON O'G'LI**

**“Huquqiy hulq-atvorning nazariy muammolari: rahbar shaxsiy mas'uliyatini  
oshirish masalalari” mavzusidagi**

**BITIRUV MALAKAVIY ISHI**

**Ilmiy rahbar: katta o'qituvchi O. Q. Chuboyeva**

**“Himoyaga tavsiya etilsin”**

“Milliy g'oya, ma'naviyat asoslari  
va huquq ta'limi”

kafedra mudiri O.V. Mamatov

“\_\_” \_\_\_\_\_ 2018 y.

**Namangan-2018**

## **REJA**

### **KIRISH**

- I. Huquqiy hulq-atvorning nazariy muammolari: huquqiy xulq-atvor, huquqbuzarlik va yuridik javobgarlik masalalari.
  - 1.1. Huquqiy hulq-atvorning nazariy asoslari.
  - 1.2. Huquqbuzarlik tushunchasi va turlari.
  - 1.3. Yuridik javobgarlik va uning o'zia xos jihatlari: tarkibi belgilari.
  
- II. Rahbar shaxsning mas'uliyatini oshirish masalalari.
  - 2.1. Rahbar shaxsning huquqiy hulq- atvori mezonlari.(xizmat yo'riqnomasi, )
  - 2.2. Rahbar shaxsning shaxsiy mas'uliyati va javobgarligi huquqiy taxlili
  
- III. Prezidentimiz asarlarida rahbar shaxsiy mas'uliyatiga qo'yilgan talablar.

### **XULOSA**

Foydalangan adabiyotlar

## KIRISH

### **Mavzuning dolzarbligi.**

O‘zbekiston 1991 yil o‘z mustaqilligini qo‘lga kiritdi va bu kun tarix zarvaraqlariga oltin harflar bilan bitib qo‘yildi. Shu kundan boshlab huquq sohasiga e'tibor qaratish dolzarb vazifalardan biri bo‘lib maydonga chiqdi. Ushbu vazifaga dastlab e'tiborni Respublika birinchi Prezidenti I.A.Karimov qaratdi va huquq sohasi masalasi davlat rahbarining eng muhim vazifalaridan ekanligini alohida ta'kidladi<sup>1</sup>.

Davlat rahbarining ushbu masalaga e'tibori o‘z vaqtida bo‘lgan edi, chunki sovet tuzumi yemirilib, 130 yillik siyosiy qaramlikdan qutulib, qayta qad rostlagan mustaqil davlatchilikning qiyofasini shakllantirish kerak edi. Sotsializm g‘oyalarining xalqimiz hayotiga chetdan zo‘ravonlik bilan joriy etilgani, ular xalqimizni manqurtlashtirish uchun xizmat qilgani ochiq haqiqat edi. Kelajak taraqqiyot taqdirini ma'naviy jihatdan yetuk odamlar hal qiladi. Shunday ekan, davlat tuzumini, jamiyat hayotini demokratlashtirish, iqtisodiy islohatlarni chuqurlashtirish barobarida huquq sohasiga xususan huquqiy xulq-atvor, huquqbuzarlik va yuridik javobgarlikka ham doimo alohida e'tibor qaratish talab etilishi voqyeiy zaruratdir.

Huquqiy xulq-atvor, huquqbuzarlik va yuridik javobgarlik mavzusi darsliklarda, ilmiy ishlarda, asarlarda chuqur bayon etilgan. Ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi huquq normalarining muammolari bo‘yicha jahonda va mamlakatimizda chop etilgan juda ko‘p manbaalar mavjud. Yoqlangan doktorlik va nomzodlik dissertasiyalari bisyor bo‘lib, bularning barchasi o‘quv fani uchun to‘laqonli poydevor bo‘lib xizmat qiladi. Bugungi kunda ko‘pchilik olimlarimiz huquqiy xulq-atvor, huquqbuzarlik va yuridik javobgarlikka o‘zining bergan ta'riflari bilan adabiyotlarimizni boyitib kelmoqda.

---

<sup>1</sup> Каримов. И. А. “Истиклол ва маънавият” Т.: Ўзбекистон, 1994. –Б. 58.

Hurmatli birinchi Prezidentimiz Islom Karimovning soʻzlari bilan aytganda “xalqimizning huquqiy madaniyatini yuksaltirishni davlat siyosati darajasiga koʻtarish lozim<sup>1</sup>. Qolaversa mazkur holat mavzuning dolzarbligini yanada oshiradi.

Yaratilayotgan demokratik huquqiy davlat uchun malakali kadrlar tayyorlaydigan oliy yuridik dargohlarda bunga oʻxshash masalalar yuzasidan bu huquqiy xulq-atvorni shakllantirishning yangi shakllari va usullari izlanmoqda. Huquqiy xulq-atvor, huquqbuzarlik va yuridik javobgarlikka boʻlgan biz yoshlardagi qiziqishlar, ustozlarning talabi, hozirda zamonaviy darsliklar va qoʻllanmalar yaratilishini talab qilmoqda.

Huquqiy xulq-atvor, huquqbuzarlik va yuridik javobgarlik jamiyatimiz hayotining biron-bir jabhasi bilan bogʻliq boʻlib qolmasdan, balki ijtimoiy hayotning barcha sohalari bilan chambarchas bogʻliqdir. Yurtboshimiz aytganidek “Huquq hayotimizning ajralmas qismi boʻlishiga erishmogʻimiz darkor.

Bu mavzu yuzasidan bitiruv malakaviy ishi yozishimdan maqsad ushbu mavzuga qiziqishim boshqa mavzularga nisbatan balandligidir.

Bitiruv malakaviy ishida huquqiy xulq-atvor, huquqbuzarlik va yuridik javobgarlik tushunchasini, unga berilgan taʼriflar, huquqiy xulq-atvor normasini oʻziga xos xususiyatlari va turli mezonlar boʻyicha tasniflanganligini, tavsif va xulosalari berildi. Bitiruv malakaviy ishining mavzusi yuzasidan “huquqiy xulq-atvor, huquqbuzarlik va yuridik javobgarlik”ning yuridik adabiyotlardagi oʻziga xos xususiyatlarini sanab oʻtiladi. Huquqiy xulq-atvor, huquqbuzarlik va yuridik javobgarlik mazmuni buyicha, huquqiy tartibga solish metodi buyicha, huquqiy xulq-atvorning turlarga boʻlinishi, huquqiy xulq-atvorning tuzilishi, huquqiy xulq-atvorni sharhlash tushunchasi va turlari kabi masalalar yuzasidan fikrlar oʻz aksini topgan. Birinchi Prezidentimiz taʼkidlaganidek “Barcha fuqarolarning qonun oldidagi huquqiy tengligini va qonunning ustunligini jamiyat manfaatlarini himoya

---

<sup>1</sup> Каримов. И.А. Хавфсизлик ва барқарор taraqqiёт йўлида.Т.: “Ўзбекистон”, 1998. -Б 29.

qilinishini va aholining havfsizligini kafolatlaydigan huquqiy davlat barpo etish<sup>1</sup>”- белгилайди.

Davlat va huquq nazariyasi milliy istiqlol mafkurasi mohiyatidan kelib chiqqan holda aholining huquqiy ongini va yuksak huquqiy madaniyatini shakllantirishga, ular faoliyatida qonun ustuvorligi, qonunga hurmat va unga itoatgo‘ylik ko‘nikmalarini hosil qilishga xizmat qiladi.

Davlat va huquq nazariyasi jamiyatimiz hozirgi hayotida sodir bo‘layotgan siyosiy, ijtimoiy, huquqiy jarayonlarni izohlashga, ularning ilmiy talqinini berishga, taraqqiyot qonuniyatlaridan kelib chiqqan holda bu voqe'liklarning ijobiy va salbiy xususiyatlarini aniqlashga safarbar etilgan. Huquqiy tafakkur, siyosiy va huquqiy dunyoqarash, ong hamda yuridik madaniyatni shakllantirish, jamiyatdagi davlat-huquqiy voqeliklar xususida muntazam tizimli bilimlar hosil qilish – bu fanning asosiy vazifasidir. O‘rganish hamda tadqiqot doirasiga "davlat", "huquq", "qonun", "demokratiya", "hokimiyat", "siyosat" kabi jozibali, murakkab hodisalarni qamrab oluvchi ushbu fan huquqshunoslikning qomusi sifatida maydonga chiqadi. Qolaversa, u talabalar talqini uchun huquq falsafasi, davlat va huquq sotsiologiyasidek qiziqarli yo‘nalishlarni o‘zida mujassam etadi.

Huquqning o‘ziga esa ijtimoiy hamjihatlik va kelishuvga asoslangan ijtimoiy tartib-intizomga erishish, erkinlik, adolatparvarlik va tenglikni vujudga keltirish vositasi sifatida yondashiladi<sup>1</sup>.

### **Ishning o‘rganilish darajasi.**

Bugungi kunda Respublikamiz huquqshunos olimlari tomonidan “Davlat va huquq nazariyasi” faniga oid bir qator darsliklar, o‘quv qo‘llanmalar va boshqa adabiyotlar yaratilgan<sup>2</sup>. Mazkur asarlarda huquqiy xulq-atvor, huquqbuzarlik va yuridik javobgarlikka u yoki bu darajada ta'riflar berilgan.

---

<sup>1</sup> Каримов И.А. Кучли давлатдан кучли жамият сари. –Т.: Шарқ, 1998. –Б. 9.

<sup>2</sup> Давлат ва ҳуқуқ назарияси.//Масъул муҳаррирлар:Х.Бобоев, Х.Одилқориев.-Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2000. –Б 528; Исломов З.М. Давлат ва ҳуқуқ: умумназарий масалалар –Т. «Адолат», 2000. Б –272;

O‘zbekiston Respublikasi Davlat mustaqilligiga erishgandan so‘ng hamma sohada bo‘lgani kabi huquqshunoslik sohasi rivojida ham yangi bosqich boshlandi.

O‘zbekiston Respublikasida huquqshunos-sivilist olimlar tomonidan olib borilgan tadqiqotlarda, jumladan, U. Tojixonov<sup>1</sup>, A. Saidov<sup>2</sup>, Z. M. Islomov<sup>3</sup>, M. Quronov<sup>4</sup>, H. B. Boboev, H.T.Odilqoriev<sup>5</sup>, O. Karimova, Z. G‘afforov<sup>6</sup>, A. B Vengerov<sup>7</sup>, F. Qilichev<sup>8</sup>, S. S. Alekseev<sup>9</sup> va boshqa huquqshunos olimlar bu mavzuni ba'zi jihatlarini yoritishgan.

### **Mavzuning maqsadi va vazifalari**

Huquqiy xulq-atvor, huquqbuzarlik va yuridik javobgarlikni tadqiq etish, ularni bir-biri bilan solishtirish va shuning yordamida yoshlarni qonunga hurmat ruhida tarbiyalash.

### **Ishning ob'ekti va predmeti.**

Tadqiqotning obektini qonun bilan belgilangan va shaxslar amal qiluvchi hulq –atvor, shaxs tomonidan huquqbuzarlikka yo‘l qo‘yish va javobgarlik masalasi taxlili, shuningdek, rahbar shaxsning huquqiy hulq atvori tushunchasi, nazariyasi tashkil etadi. Predmetini shaxs huquqiy hulq –atvori, huquqbuzarligi va yuridik javobgarlik, shuningdek rahbar shaxsning huquqbuzarligi bilan bog‘liq normalar majuasi tashkil etadi.

### **Tadqiqotning nazariy va metodologik asoslari:**

---

З.М.Исломов "Общества. Государство. Право". -Т.:Адолат, 2001. –694с. Саидов А. Тожионов У. Давлат ва ҳуқуқ назарияси: Икки жилдли. 1-жилд. Давлат назарияси.-Т.: ИИВ Академияси, 2001. –Б 336 ва б.

<sup>1</sup> Ўзбекистонда мустақил давлатчиликнинг ҳуқуқий – маънавий муаммолари. Т: “Ўзбекистон”. 1996 й.

<sup>2</sup> Ҳуқуқий демократик ислохотлар. Т: Ўзбекистон 1997й.; Ҳуқуқий маданият назарияси. Дарслик. Т .: Ўзбекистон Республикаси ИИВ академияси. 1998 й.

<sup>3</sup> Давлат ва ҳуқуқ: умумназарий масалалари. Т.: Адолат. 2000 й.

<sup>4</sup> Аҳолининг ҳуқуқий маданиятини юксалтириш: тарғибот – тарбия – тажриба. // Фуқаролик жамияти. 2007.

<sup>5</sup> Бобоев. Ҳ.Б. Ҳ.Т.Одилқориев. Давлат ва ҳуқуқ назарияси.-Т.:2000-йил, -б 312-386

<sup>6</sup> Гаффаров. З Давлат ва ҳуқуқ асослари.-Т.: “Ўқитувчи”, 1996-й.

<sup>7</sup> Венгеров А.Б, Теория государства и права.-М.:, “Юрист”, 1996.

<sup>8</sup> Қиличев. Ф. Закон ва мақон тахлили. Т.: 1992.

<sup>9</sup> Алексеев. С.С.Теория и права.- М.: Издательство “Бек”. 1993.

Mavzuning nazariy metodologik asosi sifatida Prezidentning davlat boshqaruvi, sud-huquq tizimi va islom dinining xalqimiz hayotida, yoshlar ma'naviy tarbiyasida, O'zbekistonning buyuk kelajagini yaratishda tutgan o'rnini haqidagi qimmatli fikr va mulohazalariga, shuningdek, huquqiy xulq-atvor, huquqbuzarlik va yuridik javobgarlik belgilangan qoidalar, huquqiy xulq-atvor normalari belgilanadi.

Bitiruv malakaviy ishini tayyorlashda mamlakatimizda va horijda mavzuga oid e'lon qilingan yuridik adabiyotlar, ilmiy jurnal va ommaviy axborot vositalaridagi maqolalar va risolalar atroflicha o'rganildi hamda mustaqil fikr yuritishda nazariy asos deb belgilandi.

### **Ishning amaliy ahamiyati**

Bitiruv malakaviy ishining ilmiy yangiligi quyidagilarda namoyon bo'ladi:

- Huquqiy xulq-atvor, huquqbuzarlik va yuridik javobgarlik tushunchasi va uning tarkibiy qismlari o'ziga xos tarzda tahliliy yondashuvlar orqali yoritib berilganligi;

- Hozirgi zamon talabidan kelib chiqqan holda huquqiy xulq-atvor, huquqbuzarlik va yuridik javobgarlik normalarini qiyoslash va solishtirish asosida ochib berilganligi;

- Huquqiy xulq-atvor, huquqbuzarlik va yuridik javobgarlikni tadqiq etish jarayonida yoshlarda qonunga bo'lgan hurmatni shakllantirish va ularda huquqiy madaniyatni yanada oshirishda huquqiy tarbiya berishning shakllari, tizimi va samaradorligini rivojlantirish.

Bitiruv malakaviy ishi natijalaridan, xulosa, taklif va tavsiyalaridan oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligiga qarashli o'quv yurtlari va ijtimoiy soha fakultetlarida, akademik litsey, kasb-hunar kollejlari, "Davlat va huquq nazariyasi", "Jinoyat huquqi", "Xalqaro huquq", "Musulmon huquqi" va boshqa maxsus kurs va fanlaridan dars o'tishda samarali foydalanish mumkin.

# **1.Huquqiy hulq-atvorning nazariy muammolari: huquqiy xulq-atvor, huquqbuzarlik va yuridik javobgarlik masalalari.**

## **1.1. Huquqiy hulq-atvorning asoslari.**

Huquq ijtimoiy munosabatlarni tartibga solish vositasi sifatida kishilarning xatti-harakati va xulq-atvoriga ta'sir etadi. Yuridik adabiyotlarda asosiy diqqat-e'tibor kishilar xulq-atvorining huquqqa zid jihatiga, ya'ni huquqbuzarlikka qaratilib, huquqiy harakatlar xususida kamroq fikr bildiriladi. Huquqiy xatti-harakat deganda, huquq subektlarining qonunga mos holda ijtimoiy-foydali harakat yoki harakasizlik qilishi tushuniladi. Jamiyatda kishilarning xulq-atvori turli shakllarda namoyon bo'lib, uni ifodalanishiga, samaradorligiga, motivlariga, maqsadlari va oqibatlariga qarab turlarga ajratish mumkin. Bu qonunga mos, ijtimoiy xatti-harakat bo'lib, yuridik shakldagi qonuniy xatti-harakat ta'sirida huquq amalda bo'ladi. Huquqiy xatti-harakat doirasi va chegarasi huquqiy normalarining dis'ozitsiyasi bilan belgilanadi. Aynan u huquqiy tartibotning mohiyati hisoblanadi. Huquqiy ta'sir etish yo'li bilan jamiyat boshqariladi, uning hayot faoliyati me'yoriy tartibga solinadi, fuqarolarning huquq va majburiyatlari amalga oshiriladi.

Inson-ijtimoiy mavjudot, u muayyan ijtimoiy muhitda yashaydi, oilaning mexnat a'zosi, ma'lum ijtimoiy guruh vakili xisoblanadi. Jamiyatda ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning o'zgarishi shaxs xolatining xam o'zgarishiga olib keladi. Erkinlik shaxsga xos xususiyatdir. Jamiyat qanchalik darajada rivojlangan bo'lsa, shaxsning erkinligi shunchalik to'liq va keng bo'ladi. Sobiq Sovet Ittifoqi davrida O'zbekistonda shaxsni erkinligi faqat Konstitutsiya va qonunlarda rasmiy belgilangan bo'lsada, amalda esa shaxs bunday erkinliklardan foydalana olmas edi.

O'zbekiston Respublikasi mustaqillikka erishgach respublikada xalq xokimiyatlichiligi prinsipini Konstitutsiya asosida mustahkamlandi. Bu esa jamiyatda shaxs erkinligini amalga oshirish uchun imkoniyatlarni yaratdi. Bugun jamiyatda shaxsni yangi turi shakllanmoqda. Bunda jamiyat rivojlanishining obektiv talabi jasorat manfaati, butun O'zbekiston Respublikasi xalqining shu



jumladan xar bir shaxsning manfaati sifatida gavdalanmoqda. Shuning uchun xam O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasining 19-moddasida ko‘rsatilishicha, “O‘zbekiston Respublikasi fuqarosi va davlat bir-biriga nisbatan bo‘lgan huquqlari va burchlari bilan o‘zaro bog‘liqdirlar<sup>1</sup>”.

Ma'lumki, xar bir shaxs (fuqaro, ajnabiy shaxs, fuqaroligi bo‘lmagan shaxs) doimo jamiyat va davlat bilan muayyan munosabatda bo‘ladi. U jamiyatga nisbatan shu jamiyatning a'zosi sifatida, davlatga nisbatan esa unga fuqaro yoki ajnabiy davlatning fuqarosi sifatida munosabatda bo‘ladi. Uning jamiyatdagi va davlatdagi xolati shu jamiyatda, u bilan jamiyat yoki u bilan davlat o‘rtasidagi munosabatlarning xolatidan kelib chiqib belgilanadi. Bu aloqalar va munosabatlarning mohiyati ya'ni kishining jamiyatdagi xolati shu jamiyatning iqtisodiy negiziga ishlab chiqarish munosabatlarga va mulkchilikning turiga qarab belgiladi.

O‘zbekiston Respublikasida jamiyat, davlat jamoa va shaxs o‘rtasidagi munosabatlarning o‘rtasida (barcha mulk davlat, jamoa birlashmalari va xususiy mulk)larning teng huquqliligi yetadi. Davlat ularning bir xilda ximoya qiladi bu esa kishilarga xaqiqiy erkinlik uchun o‘z kuchini erkin sinab ko‘rish, o‘z imkoniyatlari va qobiliyatidan foydalanish uchun to‘liq sharoitlar yaratadi.

Lekin shaxsning erkinligi deganimizda biz aloxida shaxsning xoxlagan, istagan narsasini qilaverishi, har qanday qonun va qoidalarni pisand qilmasligi o‘zboshimchaligini tushunmaymiz. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 48-moddasiga asosan fuqarolar Konstitutsiya va qonunlarga rioya etishga boshqa shaxslarning huquqlari, erkinliklari, sha'ni va qadr qimmatini xurmat etishga majburdirlar.

Bozor iqtisodiyotiga o‘tish sharoitida ayrim shaxslarning manfaati bilan jamiyat manfaati ba'zi guruhlar bilan millatning manfaatlari bir-biriga to‘g‘ri kelmasligi mumkin, lekin bu xal qilinishi mumkin bo‘lgan muammodir. Bunday

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Т.: Ўзбекистон, 2017. – Б 12

muammolar xar taraflama o'ylangan xar bir shaxsning manfaatini xisobga olgan xolda, asosan butun respublika xalqi umumiy jamiyat manfaatlarini xisobga olgan xolda xal qilinadi.

Jamiyatning, davlatning shaxslar bilan bo'ladigan va huquqiy normalar bilan belgilanadigan o'zaro munosabatlari shaxsning huquqiy holati deb ataladi.

Shaxsning huquqiy xolati nima bilan belgilanadi? Shaxsning jamiyatdagi xolati uning jamiyatdagi huquq va burchlarini belgilaydigan ijtimoiy normalar masalan: urf odat, odob-axloq, an'analar, jamoat normalari va huquqiy normalar bilan belgilanadi.

O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyaviy huquqi shaxsning huquqiy xolatini o'rganishda asosiy o'rnini egallaydi.

Jamiyat va davlatning shaxs bilan munosabatlari va aloqasi to'g'risidagi huquqiy normalar o'z aksini topadi.

Demak shaxsning O'zbekiston Respublikasidagi huquqiy xolati bu kishining ya'ni shaxsning O'zbekiston Respublikasi huquq normalari bilan belgilangan xolati uning jamiyatdagi davlatdagi o'rnidir.

Bu o'rinda fuqarolarning huquqlari bilan inson huquqlari tushunchalari o'rtasidagi tavofutga to'xtalish kerak.

Fuqarolarning huquqlari deganda, asosan xar bir davlatning qonunlarida o'z aksini topgan fuqarolar huquqlari to'g'risida gap boradi. Lekin fuqarolar huquqlarining asosiylari Konstitutsiyada mustaxkamlangan bo'ladi. Bundan tashqari fuqarolarning huquqlari boshqa huquq normalarida xam o'z aksini topishi lozim.

Inson huquqlari to'g'risidagi normalar birinchi navbatda xalqaro huquq normalarida o'z aksini topadi. Shundan so'ngina davlatlar davlatlar ularning tan olgan xolda o'z Konstitutsiyalarida mustahkamlaydilar.

Har bir mamlakatda inson huquqlariga ularning asosiy erkinliklariga nechogʻlik rioya etilayotganligiga qarab shu mamlakatning jaxon miqyosidagi obroʻsi va uning boshqa mamalakatlar bilan munosabatlari belgilanadi. 1948 yilda Birlashgan Millatlar Tashkiloti insonning asosiy huquqlariga ishonchni mustaxkamlash va BMTning prinsiplarini amalga oshirish maqsadida inson huquqlari umumjaxon deklaratsiyasining qabul qildi. Bu moʻtabar hujjat yer yuzidagi har bir kishi asosiy huquqlarining obroʻli bayonidir. Undav BMT ustavining inson huquqlarining har jihatdan hurmat qilinishi, barcha xukumatlar va barcha xalqlarning mushtarak burchidir degan prinsipi oʻz aksini topgan. Bu deklaratsiya buyuk tarixiy axamiyatga ega boʻlgan xujjat boʻlimb, u jahon xalqining vijdoni, jamiyatlar va xukumatlar pozitsiyalarining toʻgʻriligini oʻlchab beruvchi mezondir.

Inson huquqlari yana uch xujjat ya'ni iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar toʻgʻrisidagi xalqaro pakt (1996 yil 19 dekabr) fuqarolik va siyosiy huquqlar toʻgʻrisidagi xalqaro pakt (1996 yil 18 dekabr), fuqarolik va siyosiy huquqlar toʻgʻrisidagi xalqaro paktga va unga fakultativ protokol (1969 yil 19 dekabr) qabul qilindi.

Bu hujjatlar 1976 yilda amal qila boshlagan va xalqaro huquqiy munosabatlarda inson huquqlari toʻgʻrisidagi bill qonuni deb atala boshlandi. Ushbu xujjatlarga imzo chekkan davlatlar insoniyatning tub tarixi mobaynida qayd etilgan jamiki huquqlarni tan olishlari va ularga rioya etishlari kerak.

Dekloratsiya davlatlar uchun tavsiya sifatidagi xujjat boʻlib, ixtiyoriy ravishda bajariladi. Shartnomalar qoʻshilishi va qoʻshilmasligi xar bir davlat oʻzi belgilaydi.

Yuqorida aytilgan inson huquqlari umumjaxon dekloratsiyasi va inson huquqlari toʻgʻrisidagi paktlar bilan birgalikda davlatlarning inson huquqi sohasidagi xalqaro xamkorligini tashkil etadi.

Inson huquqlari umumjaxon dekloratsiyasida koʻrsatilishicha barcha odamlar erkin, qadr qimmatlari va huquqlari teng boʻlib tugʻiladilar. Ular aql va vijdon

soxibidirlar va bir-birlariga birodarlarcha muomala qilishlari zarur. (1-modda) Xar bir inson yashash erkinlik va shaxsiy daxlsizlik huquqiga ega (3-modda), hech kim azob uqubatga yoki vaxshiylarcha, insoniylikka isnod bo'lgan yoki qadr qimmatini xo'rlaydigan muomala va jazoga mustaxid bo'lmasligi kerak (5-modda).

Bu huquqlar insonga berilgan tabiiy huquqlardir. Inson qaysi davlat fuqarosi bo'lishidan qat'iy nazar dunyoga kelishi bilan yuqorida sanab o'tilgan tabiiy huquqlarga ega bo'lishga xaqlidir. Bularga qo'shimcha har birdavlat o'z fuqarolariga siyosiy, ijtimoiy va iqtisodiy sohadagi ayrim huquqlarni beradi. Ular davlatlarning Konstitutsiyalarida ko'rsatiladi. Ularni davlatlar kerak bo'lsa o'zgartirishlari xam mumkin. Shuning uchun inson xuqularini keng ma'noda tushunish lozim. O'zbekiston Respublikasida bu sohada nimalar qilindi!?

O'zbekiston respublikasi mustaqillikka erishgach xujjatlarni tan olib, ularga qolishini ma'lum qildi. 1992 yil 8 dekabarda qabul qilingan Konstitutsiyamizda nafaqat O'zbekiston fuqarolari balki, barcha insonlarning asosiy huquqlari va erkinliklari qonun bilan belgilab qo'yilgan.

Kishilarni xarakterga keltiruvchi kuch xamda ularning alohida xulqini yo'lga soluvchi omil- manfaat. Shaxs ijtimoiy munosabatlar maxsuli bo'lib, ushbu munosabatlar jamoalarda vujudga keladi va ularnigng manfaati asosan jamiyat manfaati bilan belgilanadi fuqarolarnigng qonuniy manfaati bu uning moddiy va ma'naviy talabi bo'lib, u shaxsning qobiliyatini va uning butukn jamiyatdagi faoliyatini rivojlantirish bilan belgilanadi.

Jamiyat manfaati esa jamiyatning maqsadi va vazifasi bo'lib, uning rivojlanishi uchun xizmat qiladi.

Xar bir fuqaro qonunda ko'rsatilgan yoshga kirishi bilan barcha huquqlardan, erkinliklardan foydalanishi imkoniyatiga va qonunda ko'rsatilgan majburiyatlarini bajarish majburiyatiga ega bo'ladi. Albatta hulq-atvor bolalikdan tarbiya orqali shakllanadi. Tarbiya insonni axloqiy fazilatlarini ko'rsatib beruvchi tushunchadir.

Tarbiya ma'naviy, axloqiy, g'oyaviy, iqtisodiy, huquqiy bo'lishi mumkin. Ular orasida huquqiy tarbiya alohida ahamiyatga molik. U inson tomonidan o'zlashtirilgan huquqiy bilimlar asosida huquqiy faoliyatni tashkil etish borasidagi malaka va ko'nikmalarni hosil qilish, unda ijobiy mazmundagi huquqiy sifatlarni qaror toptirish va insonning ongu tafakkurini boyitadigan hamda huquqiy madaniyatni shakllantirishga yo'naltirilgan pedagogik jarayon hisoblanadi. Insonning huquqiy ongi va madaniyatini shakllantirish huquqiy ta'lim jarayonining muhim bosqichidir<sup>1</sup>

Huquqiy hulq atvoriga ega shaxs majburiyat va burch nima ekanligini tushunadi.

Huquq va burchlarning bajarish uchun xammaga barobar imkon berish qonunda ko'rsatilmagan bo'lsa, hech kimni burchni bajarishdan chetlashtirmaslik kerak. Umumiylik prinsipini fuqarolarning Konstitutsiyaviy huquq va burchlarida yaqqol ko'rinadi.

Bundan shunday ma'no kelib chiqadiki, har qanday shaxsiy huquq va burchlarning egasi qonunda ko'rsatilgan yoshga yetishi va boshqa talablarga javob beruvchi har bir shaxs bo'lishi mumkin.

Har bir jamiyat a'zosiga davlat boshqa jamiyat a'zolari bilan bir xilda teng yuridik imkoniyatlar yaratadi. Shaxslarning Konstitutsiya va qonunlarda ko'rsatilgan huquq va burchlari hamma fuqarolar uchun barobardir.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 18-moddiasida bu haqda shunday deyilgan: "O'zbekiston Respublikasida barcha fuqarolar bir xil huquq va erkinliklarga ega bo'lib, jinsi, irqi, millati, din, ijtimoiy kelib chiqishi, e'tiqodi, shaxsiy va ijtimoiy mavqeyidan qat'iy nazar, qonun oldida tengdirlar<sup>2</sup>". Teng huquqlilikni faqat teng huquq va erkinliklardan foydalanish deb tushunmaslik

---

<sup>1</sup> Кахарова М. Бола бошидан. <http://targibot.uz>.

<sup>2</sup> Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Т.: Ўзбекистон, 2017. –Б 11

kerak. Teng huquqlilik faqat huquqlarga nisbatan emas balki, burchlarga nisbatan xam tadbiq etiladi.

Demak, huquq va burchda shaxsning hulq atvori namoyon bo‘ladi.

Huquq nazariyasida huquqiy hulq atvorga alohida tasnif berilgan.

Huquqiy hulq-atvorning o‘ziga xos belgilari:

– ijtimoiy foydaliligi – ushbu xatti-harakatlar jamiyat, shaxs va davlat uchun foydali bo‘ladi va biror-bir shaxsga zarar keltirmaydi;

– ixtiyoriyligi va ongliligi – jamiyat a'zolarining asosiy tarkibi huquqiy harakatlarni jazo choralaridan qo‘rqishdan emas, balki o‘z tashabbuslari bilan ixtiyoriy ravishda, huquqni hurmat qilish asosida amalga oshiradi;

– huquq normalariga mos kelishi – shaxslarning xatti-harakatlari amaldagi huquq normalariga mos kelishi va o‘rnatilgan talablarga javob berishi, shuningdek, huquq normalari bilan ruxsat etilgan bo‘lishi talab qilinadi.

Jamiyatda vujudga keladigan va amalga oshayotgan huquqiy munosabatlarning asosiy qismi o‘z asosiga ko‘ra huquqiy xatti-harakatdan iboratdir.

Huquqiy xatti-harakat juda keng ma'noga ega. U o‘z xususiyatiga ko‘ra bir xil emas.

Huquqiy xatti-harakatning shaxsni huquqiy tartibga solishga jalb etilish darajasiga ko‘ra to‘rt turi mavjud:

1. Faol huquqiy xatti-harakat. Bu fuqarolar, mansabdor shaxslarning qo‘shimcha vaqtlari, imkoniyatlari, shuningdek, moddiy vositalaridan kelib chiqib, o‘z tashabbuskorligiga tayangan huquqiy faoliyatidir. Shaxsning huquqiy faolligi – davr talabi. Huquqiy faollikning namoyon bo‘lish shakllari turlicha.

Bu sidqidildan faol xizmat qilish, siyosiy partiya, jamoat uyushmalarining shakllanishi va ishida qatnashish, qonun loyihalari muhokamasida bevosita ishtirok qilish, davlatning turli tuzilmalarida hamkorlik qilish va shu kabilar.

2. Odatdagi huquqiy xatti-harakat. U faollikdan farq qilgan holda, ortiqcha xarajat va harakat bilan bog'liq bo'lmaydi. Bu kishining doimiy xizmat va boshqa hayotiy faoliyatidan kelib chiqadi va u, odatda, huquqiy normalar talabiga mos keladi.

Fuqarolar ushbu xatti-harakat doirasida o'zlarining yuridik ahamiyatga molik u yoki bu harakatlarini amalga oshiradilar.

Lekin bu ularning faolligini huquqiy talab darajasidan oshirishga olib kelmaydi. Jamiyatda, davlatda va amalda shaxsiy hayotiy faoliyatda u oddiy va zaruriy hol hisoblanadi. Aynan shunga muvofiq shaxsning moddiy va ma'naviy ehtiyoji qanoatlantiriladi.

3. Konformistik (sust) huquqiy xatti-harakat. Fuqarolar o'rnatilgan huquq normalariga ijtimoiy muhit ta'sirida, ya'ni o'z safdoshlarining, rahbarlarining ko'zicha rioya qiladi. Bu o'zining mustaqil fikri bilan emas, balki hamma shu harakatni amalga oshirganligi uchun u ham shuni qilishga majbur bo'ladi. Bu toifa shaxslar agar ko'pchilik huquqqa zid harakat qilsa, u ham huquqqa zid harakat qilishi mumkin. Shuningdek, fuqaro o'ziga tegishli huquq va erkinliklardan kerakli maqsadda foydalanmagan paytda sodir bo'ladi. Masalan, fuqaro nikohdan o'tishda, mulkka egalik qilishda, saylovlarda ishtirok etishda sustkashlikka yo'l qo'yishi mumkin. Bunday paytda shaxs o'z manfaatini qanoatlantirish imkoniyatidan foydalanmaganligi natijasida unga nisbatan salbiy oqibatlar kelib chiqadi. Bu jamiyatning zarar ko'rishiga olib keladi. Fuqaroning sustligi sababli siyosiy va huquqiy sohada, davlat ishlarida valyuntarizm kelib chiqadi, davlat tizimiga xalq ta'siri va jamoatchilik nazorati pasayadi.

4. Marginal huquqiy xatti-harakatda shaxs davlat tomonidan o'rnatilgan jazo tizimidan qo'rqishi oqibatida huquqqa rioya qiladi. Bu toifa shaxslar ijtimoiy faol

yoki odatiy huquqiy xatti -harakatni amalga oshirmaydilar. Bular ko‘rroq ertaga ozodlikdan mahrum etiladigan bo‘lsa, qiynalishi, erkinligining yo‘qolishi yoki nogiron bo‘lib qolishdan qo‘rqqanidan huquqqa rioya qiladi.

## **1.2. Huquqbuzarlik tushunchasi va turlari.**

Qadimgi insoniyatning buyuk mutafakkirlari jamiyatda huquqbuzarlikni sababini o‘rganish va uning tugatish yo‘llarini o‘rganishga xarakat qilishgan. Bu masala bilan qadimgi grek faylasuflari Aflotun, Arastudan boshlab to xozirgi barcha shark va g‘arb donishmandlari shug‘ullanib kelganlar. Ayniqsa jinoiy huquqbuzarlikning oldini olish to‘g‘risida donishmand shunday deydi: “Aqli qonunchi jinoyat uchun jazolashga majbur bo‘lgandan ko‘ra jinoyatni olidini olish maqsadga muvofiq, buning uchun barcha chorani ko‘radi”

O‘zbekiston respublikasida bozor iqtisodiyotiga o‘tish davrida huquqbuzarlikni tugatish, unga qarshi kurashish eng muxim muammolardandir. Birinchi Prezidentimiz I.A.Karimovning ta’kidlashicha “Bozor iqtisodiyotiga o‘tish ob’ektiv zarurat sifatida davr taqazosi bo‘lib qoldi. Bozor iqtisodiyoti umumbashariy xodisa bo‘lib jahon sivilizasiyasi rivojlanishi yo‘lidagi muqarrar bosqichdir”

Xozirgi vaqtda:

-birinchidan turli huquqbuzarliklar ayniqsa jinoyat sodir qiluvchilar ko‘paymoqda. Agar avval sud ko‘rgan ishlarning uchdan ikki qismi fuqarolik, mexnat va uchdan bir qismi jinoiy ishlar bo‘lsa, xozirgi kunlarda sudlarda ko‘rilayotgan ishlarning ko‘pchiligini jinoiy ishlar tashkil qiladi. Bu xol huquqbuzarlikda nojo‘ya ishlarga ko‘ra ishlarni ko‘pligini ko‘rsatadi.

-Ikkinchidan, jinoyatchilikni ko‘pini voyaga yetmagan shaxslar jinoyatini tashkil qiladi.

-Uchinchidan, avval bizda ma'lum bo‘lmagan huquqbuzarlikning yangi turlari paydo bo‘ldi. Masalan: bozor munosabatiga o‘tish bilan bo‘lgan qimmatbaho



qog'ozlarni sotish shartnomasini buzish, davlat mulki ob'ektlarini sotish, buzish va boshqalar. Jumadan ta'kidlash joizki, tushgan daromatdan soliq to'lamaslik kabilar. Jinoyat huquqida reket-odamlarni pul to'lash sharti bilan o'g'irlash

-To'rtinchidan, jinoyat sodir qilish professional tashkiliy va xalqaro boshqa davlatlarning fuqarolari bilan birgalikda qilinmoqda. Masalan: mafiya, o'g'rilik, bangilik va boshqa jamiyat uchun xavfli bo'lgan jinoyatlar.

O'zbekiston huquqbuzarlikning asosiy sabablari quyidagilar:

1. Aholi moddiy xayotining (iqtisodiyotining) pastligi. O'zbekiston bozor ijtimoiy siyosatiga o'tish davrida oziq-ovqat va sanoat tavarlariga narxning o'sib borishi.

2. Fuqarolarning huquqiy madaniyatining pastligi. Fuqarolar huquqiy ongli madaniyatli bo'lib, amaldagi barcha huquqiy normalarni bilishi va ularga amal qilish talab etiladi. Huquqiy tartibsizlik bu huquqbuzarlikning asosiy sababidir. Shuning uchun aholi o'rtasida huquqiy tartibni amalga oshirish uchun xali juda ko'p ishlarni amalga oshirishimiz kerak. Shu maqsadda birinchi Prezidentimiz I. A. Karimov 1997 yil 25 iyunda "Huquqiy tarbiyani yangilash axolining huquqiy madaniyati darajasini yuksaltirish, huquqshunos kadrlarni tayyorlash tizimini takomillashtirish, jamoatchilik fikrini o'rganish ishlarini yaxshilash haqida" maxsus farmon qabul qilindi. Bu esa aholi o'rtasida huquqiy bilimlarni va ongini oshirish, huquqbuzarlikni kamaytirish va O'zbekistonda milliy davlatchilikni rivojlantirish uchun muxim omil bo'ladi.

Bundan tashqari aholining huquqiy tarbiya masalasiga bag'ishlab O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining IX sessiyasida jamiyatda huquqiy madaniyatni yuksaltirish Milliy dasturi qabul qilindi. Aholining huquqiy madaniyatini va huquqiy savodxonligining oshirish muxim vazifadir. Bu sohada mamlaktimiz bo'yicha viloyat, shahar va tuman xokimliklarida, sud, prokuratura ichki ishlar notarial organlar, "Ma'naviyat marifat " jamoatchilik organlari xodimlar bilan birgalikda ko'p ishlar olib borilmoqda.

### 3. Aholining inqirozga uchrashi.

Uzoq yillar jamiyatda xukmron bo'lgan tatalitar Sovet davlatini axoli o'rnida mamlakatimizda yangi axloq normalarini o'z ichiga oladi. O'zbekiston Respublikasining bozor iqtisodiyotiga o'tish davridagi iqtisodiy, siyosiy, davlat, huquqiy, g'oyaviy xayot va boshqa ijtimoiy o'zgarishlar bilan uzviy bog'liqdir.

### 4. Alkogolizm va norkamaniya.

Bu jamiyat uchun juda xavfli bo'lib, axoli o'rtasida keng tarqalgan bo'lib, ularni yoshlar tomonidan is'temol qilinishi natijasida huquqbuzarliklar sodir etilmoqda.

### 5. Qonunchilikni takomilashtirmaslik.

Qonunchilikni asosiy vazifasi kishilar o'rtasidagi turli ijtimoiy munosabatlarni tartibga solib jamiyatga, davlatga, fuqarolar manfaatlariga zarar yetkazmaslikaridir. O'zbekiston bozor iqtisodiyoti siyosatiga o'tish davrida ancha huquqbuzarliklarning sababini o'rganib, ularni turmush bilan bog'lab huquqbuzar shahslarga nisbatan jazo choralari kuchaytirish, qonunchilikni takomillashtirib borish kerak. Shu ma'noda Prezident I.Karimov "Mustaqillik- bu huquq inson izzatini joyiga qo'yishdir" deb qo'rsatgan edi.

6. Huquqni muxofaza qiluvchi organlarning yaxshi ishlamasligi. O'zbekistonda huquqbuzarlikka qarshi kurashish uchun barcha davlat organlari, jamoat birlashmalari, mansabdor shaxslar va fuqarolar birgalikda ishlashi kerak. Bu sohadagi joylardagi shaxar va tumanlardagi xokimlar boshchilik qiladigan xalq deputatlari kengashlari huquqbuzarlikka qarshi kurashish uchun muhim rol o'ynaydilar. Bulardan tashqari O'zbekistonda huquqbuzarlikka qarshi kurashish uchun huquqni muxofaza qiluvchi organlar sud, tergov, prokuratura, ichki ishlar, milliy xavfsizlik va adliya organlari xamkorlikda faol ishlashlari kerak bo'ladi.

Huquqbuzarlik – bu shaxslarning huquqqa qarshi qaratilgan jamiyat uchun xavfli xarakat yoki xarakatsizlik bo'lib, buning natijasida ayb sodir qilinadi.

Demak huquqbuzarlik qonun va boshqa huquqiy normalariga rioya qilmaslik natijasida jismoniy shaxslar va yuridik shaxslarning qasddan yoki extiyotsizlikgi sabab bo‘lib jamiyat, davlat va shas manfaatlariga moddiy yoki ma'naviy zarar yetkazadi.

Huquqbuzarlik belgilari:

1. Huquqbuzarlik – bu jamiyat va davlat, shaxslar uchun xavflidir. Chunki, ularning manfaatlariga moddiy va ma'naviy zarar yetkazadi. Barcha huquqbuzarlik davlat tomonidan belgilangan amaldagi qonun va huquq normalarini buzadi. Buning uchun ularga tegishli jazo choralari belgilangan. Ba'zi xollarda nojo‘ya ishga nisbatan jinoiy ishga kattaroq jazo chorasi belgilanadi.

2. Huquqbuzarlik – bu xarakat qonuniy va huquqiy normalarga qaratilgan bo‘lishi kerak. Huquqbuzarlik jamiyat uchun xavfli bo‘lib, xarakat yoki xarakatsizlik orqali sodir qilinib, ularning aybi bo‘lishi kerak. Masalan: xarakat natijasida sodir qilingan huquqbuzarlikka qasddan odam o‘ldirish, xarakatsizlik sababali huquqbuzarlikka bemorning chaqirig‘i bo‘yicha vrachning o‘z vaqtida yetib kelmasligi natijasida bemorning vafot etishi.

3. Huquqbuzarlikni faqat inson sodir qiladi. Huquqbuzar shaxs aqli raso, o‘z xarakati va xarakatsizligini tushuna oladigan unga unga jazo bera oladigan, huquqiy va muomala layoqatiga ega bo‘lishi kerak.

4. Huquqbuzarlik bu kishilarning fikrlashi bo‘lmay balki huquqqa qarshi qaratilgan xarakat yoki xarakatsizlik bo‘lib, buning natijasida ayb sodir qilib, huquq sohalarining tegishliligiga qarab, ularga tegishli jazo choralari belgilanib, javob berishlari kerak.

5. Huquqbuzarlik sodir etilishida kishilarning aybi bo‘lishi kerak. Agar shaxs huquqni buzgan bo‘lsa, bunda uning aybi bo‘lmasa uni javobgarlikka tortib bo‘lmaydi. Masalan: yuqorida keltirilgan misolda huquq buzilishlikka bemorning chaqirigiga vrachning kasalligi sababli kelmasligi natijasida bemorning vafot etishi. Bu xolda vrachning aybi yo‘q.

Huquqbuzarlik tarkibi:

Jamiyatda huquqbuzarlik xarakat yoki xarakatsizligi tufayli sodir qilinib, unda yuridik jihatdan quyidagi to'rtta:

1. Huquqbuzarlik ob'ekti – bu shaxslar tomonidan huquq normalarini bilan tartibga solinadigan va qo'riqlanadigan turli ijtimoiy munosabatlarning buzilishidir. Bu ijtimoiy munosabatlar O'zbekistonning ijtimoiy yoki davlat tuzumi, davlat xo'jalik tizimi, turli mulk shakllari, mehnat qilish, siyosiy tabiatni muhofaza qilish, shaxs va fuqarolarning huquq va manfaatlarini himoya qilishdir. Huquq bilan qo'riqlanadigan bu ijtimoiy munosabatlar shaxslar tomonidan buzilib moddiy va ma'naviy zarar yetkazadi.

2. Huquqbuzarlikni ob'ektiv tomoni – bu shaxsning xarakat yoki xarakatsizligi natijasida huquqning buzilishidir. Kishilarning xarakat yoki xarakatsizligi huquqqa qarshi bo'lib uning jamiyat uchun ijtimoiy xavfsizligi, qilmish va huquqiy oqibat o'rtasida sababiy bog'lanish bo'lishi kerak. Shaxsning qilmishi huquqqa qarshi bo'lsada ijtimoiy xavfli bo'lmasa huquqiy javobgarlik belgilanmaydi. Masalan: Inkassatorga o'g'ri xujum qilganida, uni otib tashlab pulni saqlash jamiyat uchun foydali xarakat xisoblanadi.

3. Huquqbuzarlik sub'ekti –bu huquq layoqatiga va muomala layoqatiga ega bo'lgan, o'z xarakati va xarakatsizligini tushunadigan, ongli ravishda o'zining idora qila oladigan shaxslar xisoblanadi. Huquqbuzarlikni sub'ekti ikkiga bo'linadi:

a) jismoniy shaxslar

b) yuridik shaxslar

4. Huquqbuzarlikni sub'ektiv tomoni shaxsning o'zi sodir etgan qilmishga nisbatan bo'lgan ruhiy munosabatdir. Huquqbuzarlikni sub'ektiv tomonini tashkil etadigan blgilariga ayb, motiv, maqsad kiradi.

Huquqiy davlat tomonidan qabul qilingan qonunlar va boshqa huquqiy normalarni barcha xalq ongli va ixtiyoriy ravishda bajaradi. Chunki bularda xalqning erki va irodasi ifodalanadi.

Huquqiy hulq – jismoniy (fuqarolar) va yuridik shaxslar idora, korxonalar, tashkilot va muassasa tomonidan xarakterdagi barcha huquqiy normalarni tushunib olingan holda bajarishdir. Jamiyatda huquqiy hulq kishilarning xatti-xarakatlari bilan huquqiy normalarga olingan holda amal qilib, turli ijtimoiy munosabatlarni tartibga soladi. Chunki demokratik jamiyatda ayniqsa, O‘zbekiston Respublikasida bozor iqtisodiy munosabatlari sharoitida turli ijtimoiy sohalarda – iqtisodiy, madaniy, ma’rifiy va huquqiy sohalarda islohatlar o‘tkazilib jamiyat siyosiy tizimini takomillashtirib, shaxsning erkin rivojlanishiga, ularning huquqiy mulkini mustaxkamlab, qonun va amaldagi huquqiy normalarni bajarish uchun keng yo‘l ochib beradi.

O‘zbekiston Respublikasining fuqarolari Konstitutsiyasiga asosan shaxsiy huquq va erkinliklarga (yashash huquqi, shaxsiy daxlsizlik huquqi, vijdon erkinligi) va boshqa siyosiy, ijtimoiy va iqtisodiy huquqlarga egadir. Fuqarolarning huquq va burchlari davlat bilan uzviy bog‘liqdir. Bu haqda O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 19-moddasida quyidagicha ko‘rsatilgan: “O‘zbekiston Respublikasini fuqarosi va davlat bir-biriga nisbatan bo‘lgan huquqlari va burchlari bilan o‘zaro bog‘liqdir. Fuqarolarning Konstitutsiya va qonunlarda mustaxkamlab qo‘yiladigan huquq va erkinliklari daxlsizdir, ulardan sud qarorisiz maxrum etishda yoki ularni cheklab qo‘yishga hech kim xaqli emas”. Fuqarolar o‘z huquq va erkinliklarini amalga oshirishda huquqiy mulk asosida boshqa shaxslarning davlat va jamiyatning qonuniy manfaatlarini, huquqlari va erkinliklariga putur yetkazmasligi kerak. Huquqiy hulq shaxsning olingan ravishda bevosita xatti-xarakatlari natijasida amalga oshadi.

Jamiyatda kishilarning huquqiy hulqi turli belgilarga qarab tartibga solinadi.

1. Huquqiy normalarning huquq sohaslariga tegishlilikiga ko‘ra:

- a) konstitutsiyaviy huquq;
- b) ma'muriy huquq;
- v) fuqarolik huquqi;

g) mehnat huquqi

d) moliya huquqi

e) jinoyat huquqi va boshqalarga bo'linadi.

2. Kishilar ijtimoiy xayotning huquqiy xatti xarakatlar sodir etiladigan doirasiga qarab;

a) iqtisodiy;

b) siyosiy;

v) ma'naviy va boshqalar

3. Sub'ektiga qarab:

a) fuqarolarning davlat va uning organlari;

b) tashkilot va korxonalar, muassasalarining vakillarining xatti-xarakatlari natijasida amalga oshiriladigan huquqiy mulk;

4. Huquqiy normalarni tadbiq qilish shakli bo'yicha huquqiy xulq, huquqiy normalarni

a) ijro etish

b) amal qilish va ularni qo'llashga bo'linadi.

O'zbekiston Respublikasi bozor iqtisodiy munosabatlariga o'tayotgan bir paytda huquq sub'ektlari fuqarolar va yuridik shaxslar tomonidan huquqiy xulqa ongli ravishda amal qilish huquqiy normalarni bajarish, qonuniylikka amalga qilishlik, ularning huquqiy ongi va huquqiy aktivligiga bog'liqdir.

Huquqiy aktivlik – bu ularning jamiyatdagi huquqiy normalarini xurmat qilish, ixtiyoriy ravishda bajarilishligi xaqidagi ongli huquqiy faoliyatdir. Bu faoliyat fuqarolarga berilgan huquqlardan to'g'ri foydalanishda, jamiyat manfaati yoki qonun bilan qo'riqlanadigan shaxsiy manfaat yo'lida ularga berilgan

burchlarni bajarishda ifodalanadi. Jamiyatda huquq fuqarolarning huquqiy aktivligi oshishiga katta ta'sir ko'rsatmoqda. Masalan: O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasini 32<sup>1</sup>-moddasida har bir fuqaro jamiyat va davlat ishlarini bajarishda bevosita hamda o'z vakillari orqali ishtirok etish huquqiga egadir. Bunday ishtirok etish o'zini o'zi boshqarish, referendumlar o'tkazish va davlat organlarini demokratik tarzda tashkil etish yo'li bilan amalga oshiriladi. Bu huquq fuqarolarning xokimlar boshchilik qiladigan xalq xokimiyati bo'lgan maxalliy xalq deputatari kengashlariga, O'zbekiston Respublikasini qonun chiqaruvchi vakillik organi Oliy majlisga va saylab qo'yiladigan davlat organlariga saylash va saylanish huquqini referendumlarni o'tkazishda qatnashish imkoniyatlarining yaratib berilishi bilan ta'minlanadi.

### **1.3. Yuridik javobgarlik va uning o'zia xos jihatlari: tarkibi, belgilari.**

Huquqshunoslik fanida yuridik javobgarlik masalasi yuzasidan turlicha fikrlar mavjud. Kupchilik mualliflar yuridik javobgarlikni ba'zan davlatning huquq talablarini bajarishga karatilgan majburlov choralarini kullashi deb tushunsalar, boshka ba'zi bir olimlar unga amaldagi yuridi kategoriyalar doirasida yondoshib, yuridik javobgarlikni kuriklovchi huquqiy munosabatlar, maxsus yuridik majburiyatlar, yoki huquq normalari sanksiyalari kurinishida talkin etishga intiladilar.

Yuridik javobgarlikning tabiyati va mazmunini anik belgilash uchun avvalo javobgarlikni uzi nima degan savolga javob berish zarur. Javobgarlikni ikki ma'noda: pozitiv (ijobiy) javobgarlik va retrospektiv javobgarlik ma'nosida tushunish mumkin. Agar pozitiv (ijobiy) ma'nodagi javobgarlik mavjud xamda kelgusidagi ijtimoiy munosabatlarni tartibga solib turishga karatilgan bulsa, retrospektiv javobgarlik o'z navbatida o'tmishga qaratilgan bo'ladi, ya'ni u shaxsning yuridik majburiyatlarini bajarmasligi yoki huquqni buzganligi oqibatida yuzaga chiqadi. Jamiyatda javobgarlikning bu ikki turi o'zaro uzviy bog'liqdir.

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Т.: Ўзбекистон, 2017. –Б 15

Pozitiv (ijobiy) javobgarlik qancha yuqori darajada bo'lsa, huquq qoidalari xam shuncha ijobiy bajariladi hamda retrospektiv javobgarlikka tortilish holatlari xam shuncha kam sodir bo'ladi.

Yuridik javobgarlik - bu huquqbuzarga nisbatan huquq normalarida ko'zga tutilgan sanksiyalar asosida davlatning majburlov choralari qo'llashi bo'lib, aybdor shaxs muayyan huquqlardan (shaxsiy, mulkiy, tashkiliy va x).

Yuridik javobgarlik quyidagi belgilari bilan xarakterlanadi.

- 1) Yuridik javobgarlik davlat majburlov choralari bilan bog'liq;
- 2) Yuridik javobgarlik huquqbuzarlik bilan bog'liq;
- 3) Yuridik javobgarlik huquqbuzar uchun salbiy okibatlarni keltirib chiqaradi (ozodlikdan, ota-onalikdan mahrum bo'lish yoki sodir etilgan qilmishi uchun jarima tulashtirish va h);
- 4) Huquqbuzarga nisbatan qo'llaniladigan choralarning xarakteri va xajmi huquq normalarining sanksiyasida o'rnatilgan bo'ladi;
- 5) Davlat tomonidan qo'llaniladigan majburlov choralari huquqini qo'llash faoliyati davomida tegishli vakolatli organlar tomonidan qonunda belgilangan tartibda va protsessual shakllarga amal qilgan xolda olib boriladi.

Yuqoridagi hususiyatlari bilan yuridik javobgarlik siyosiy, ahloqiy va boshqa javobgarliklardan farq qiladi.

Shaxsni javobgarlikka tortish masalasini yechishda uning qilmishida huquqbuzarlikning tarkibini mavjudligiga ahamiyat berish hal qiluvchi rol o'ynaydi, ya'ni huquqqa qarshi qilmishning ob'ektiv va sub'ektiv tomonlarni hamda ob'ektiv va sub'ektiv birgalikda bog'langan xolda o'rganish masalaning mazmunini ochib berishga, uni konkretlashtirish va intivuduallashtirga yordam beradi. Huquq buzilishining turlariga muvofiq yuridik javobgarlik xam to'rt turga bo'linadi:

- 1) Jinoiy huquqiy



- 2) Fukarolik huquqiy
- 3) Ma'muriy huquqiy
- 4) Intizomiy huquqiy javobgarlik.

Yuridik javobgarlik - huquqbuzarga nisbatan huquq normalarida ko'zga tutilgan sanqsiyalar asosida davlatning majburlov choralarini qo'llashi bo'lib, bunda aybdor shaxs muayyan huquqlardan (shaxsiy, mulkiy, tashkiliy va hokazo) mahrum etiladi.

Huquq buzilishining turlariga muvofiq yuridik javobgarlik ham to'rt turga bo'linadi: 1) jinoiy-huquqiy; 2) fuqarolik-huquqiy; 3) mamuriy-huquqiy; 4) intizomiy-huquqiy javobgarlik.

Jinoiy-huquqiy javobgarlik fuqarolar tomonidan ijtimoiy va davlat tuzimiga, mulk shakllari, xo'jalik tizimi, shaxslar, fuqarolarning huquq va qonun bilan qo'riqlanadigan manfaatlariga va hokazolarga qarshi tajovuz qilinganda kelib chiqadi.

Fuqarolik-huquqiy javobgarlik fuqarolarning, shaxslarning mulkiy munosabatlari va bu munosabatlar bilan bog'liq mulkiy xarakterda bo'lmagan shaxsiy munosabatlarga zarar yetkazganlik holatlarida belgilanadi.

Ma'muriy-huquqiy javobgarlik huquqiy munosabatlarning buzilishi bilan bog'liq bo'lib, ularga - boshqaruvning o'rnatilgan umumtartib qoidalarini bajarmaslik, masalan, yo'l xarakati qoidalarini va jamoat tartibini buzish, tabiatni muhofaza etishga qarshi xarakterli harakatlar va boshqalar kiradi.

Intizomiy-huquqiy javobgarlik belgilanish holatlari Mehnat kodeksida, ichki mehnat tartibi qoidalarida hamda maxsus Nizomlarda nazarda tutiladi.

Jinoiy huquqiy javobgarlik fuqarolar tomonidan ijtimoiy va davlat tuzimiga, mulk shakllari, xo'jalik tizimi, shaxslar, fuqarolarning huquq va konun bilan qo'riqlanadigan manfaatlariga va hokozolarga qarshi tajovuz qilinganda kelib chiqadi. Jinoyat Kodeksida ko'zda tutilgan talablarni buzish jinoyat hisoblanadi va shu jinoiy harakat yoki harakatsizlikka nisbatan jinoiy javobgarlik belgilanadi.

Fuqarolik - huquqiy javobgarlik fuqarolarning, shaxslarning mulkiy munosabatlari va bu munosabatlar bilan bog'liq mulkiy xarakterda bo'lmagan shaxsiy munosabatlarga zarar yetkazganlik holatlarida belgilanadi. Fuqarolik - huquqiy javobgarlik Fuqarolik kodeksi, yer kodeksi, Oila kodeksi, Mehnat kodeksi va boshqalarda nazarda tutilgan holatlarda qo'llaniladi.

Ma'muriy - huquqiy javobgarlik huquqiy munosabatlarning buzilishi bilan bog'liq bo'lib, ularga - o'rnatilgan umumtartib qoidalarini bajarmaslik, masalan, yul xarakati qoidalarini va jamoat tartibini buzish, tabiatni muhofaza etishga qarshi harakatlar va boshqalar kiradi.

Ma'muriy - huquqiy javobgarlik bo'yicha quyidagi jazo choralarini ko'rsatish mumkin : ogoxlantirish; jarima solish; ma'muriy huquqbuzarlik quroli bo'lgan buyumni haq evaziga olib qo'yish; ma'muriy huquqbuzarlik quroli bo'lgan buyumni musodara qilish(huquqni buzish kuroli yoki ob'ekti bo'lsa); maxsus huquqlardan mahrum etish (ov qilish, transport vositalaridan foydalanish va x.); ma'muriy qamoq.

Intizomiy - huquqiy javobgarlikning belgilanish holatlari Mehnat kodeksida, ichki mehnat tartibi kqoidalarida hamda maxsus Nizomlarda nazarda tutiladi. Intizomiy huquq mehnat va xizmat intizomlarini, xarbiy va boshka intizomlarini buzish bilan bog'liq bo'lib, ularga idoraning ichki tartib - qoidalarini buzish, ishga kech kelish yoki ishdan barvaqt ketish va shu kabi xollar kiradi.

Jinoiy va fuqarolik - huquqiy javobgarlikni belgilash fakat sud va iqtisodiy sudlari tomonidan amala oshiriladi.

Ma'muriy va intizomiy - huquqiy javobgarlik ichki ishlar organlari, mansabdor shaxslar va tegishli vakolatga ega rahbar shaxslar (ma'muriyat) tomonidan amalga oshiriladi.

Yuridik javobgarlikni belgilashning asosiy maqsadi tahqirlash emas, balki huquqning umummaksadlarini muayyan ifodasiga qaratilgan bo'lib, ular ijtimoiy

munosabatlarning mustahkamlanishi, tartibga solinishi va himoyasida o'zining ifodasini topadi. Bu maqsadlar o'z navbatida huquqning tartibga soluvchi (regulyativ) va qo'riqlovchi funksiyalarini amalda bo'lishini belgilaydi. Yuridik javobgarlikning asosiy funksiyasi qonuniylik va huquq tartibotni muhofaza qilishdan iborat. Muayyan (konkret) huquqbuzarga nisbatan javobgarlikning qo'llanishi birmuncha tor maqsadni, ya'ni aybdorni jazolashni ko'zlaydi. Bu bilan davlat o'zining majburlov choralarini amalga oshira turib, yana boshqa bir maqsadni ko'zda tutadi - bu maksad kelajakda huquqbuzarlikni sodir etishni oldini olishga yoki bu xakda ogoxlantirishga qaratilgan bo'ladi.

Bu maqsadlar o'z navbatida yuridik javobgarlikning funksiyalarini belgilab beradi. Ko'zlangan maqsadlarga erishi uchun quyidagi tamoyillarga amal kilinadi : qonuniylik; adolatparvarlik; maksadga muvofiqilik; huquq buzilgan xolda javobgarlikning muqrrarlighi; individuallik (javobgarlikni faqat huquqbuzarga nisbatan qo'llanillishi).

Qonuniylik. Bu tamoyilning moxiyati huquq koidaolari talablarini katiy va anik tatbikidan iborat bulib, yuridik javobgarlikga nisbatan bu talab, uni fakat vakolatli organlar tomonidan konunda belgilangan asoslarda xamda urnatilgan tartibda amalga oshirilishidir.

Adolatparvarlik. Bu tamoyil aybdor bo'lmagan shaxslarni javobgarlikka tortilish xollariga yo'l qo'ymaslikni yoki sodir etilgan qilmishning isbotlanishi zarurlighini talab etadi. Yuridik javobgarlikning adolatparvarlik tamoyili quydagi rasmiy talablar tizimida o'z ifodasini topadi.

-nojuya qilmishlar uchun jinoiy javobgarlikka tortish mumkin emas;

- Javobgarlikni belgilovchi va uni og'illashtiruvchi qonun orqaga qaytish kuchiga ega emas;

- Huquqni buzilishi natijasida keltirilgan zararni qoplash zarurati mavjut bo'lsa, yuridik javobgarlikni qo'llash orqali uning o'rni to'ldiriladi;

- Har bir buzilgan huquq uchun fakat bitta javobgarlik belgilanadi;
- Huquqbuzarlik kim tomonidan sodir etilgan bo'lsa, faqat shu shaxs javobgarlikka tortiladi;
- Jazo turlari va choralari huquqbuzarlikning darajasiga (og'ir yoki yengilligi ) bog'liq bo'ladi.

Huquq buzilgan taqdirda javobgarlikning muqarrarligi. Yuridik javobgarlik huquqbuzarlik bilan uzluksiz bog'liq va bu bog'liqlikdan ushbu tamoyilning mohiyati kelib chiqadi. Ya'ni sodir etilgan har qanday huquqbuzarlik uchun javobgarlikning qo'llanishi hamda uning muqarrarligi belgilanadi. Kishilarning ongida yuqoridagi bog'liklikni, ya'ni har qanday huquqbuzarlikning jazosiz qolmasligi to'g'risidagi dunyoqarashni shakllantirish - huquqbuzarlikning darajasini kamaytirishga karatilgan muhim omildir.

Maqsadga muvofiqlilik. Sodir etilgan qilmishga nibatan javobgarlikning muqarrarligi bu tamoyilning ma'nosini anglatadi, chunki belgilanadigan javobgarlik maqsadga muvofiqdir. Huquqbuzarni qonuniy asoslarsiz javobgarlikdan ozod qilishga yul qo'yilmaslik ham maqsadga muvofiqlilikdir. Maqsadga muvofiqlik talablari javobgarlikni tadbiq etishda qonuniylik talablariga zid kelmasligi kerak va aksincha, maqsadga muvofiq emaslik nuqtai nazaridan qonun talablarini buzish mumkin emas.

Individuallik. Bu tamoyilga binoan sodir etilgan huquqbuzarlik uchun faqat aybdor shaxsning o'ziga nisbatan javobgarlik qo'llaniladi. Javobgarlikni aybdor sub'ektdan boshqa sub'ektga o'tkazishga yo'l qo'yilmasligi kerak. Masalan, ko'p xollarda rahbar xodimlarning mas'ulyatsizligi tufayli yul qo'yilgan huquqbuzarliklar uchun javobgarlik korxonalar yoki tashkilotlarning zimmasiga yuklatilishiga harakat qilinadi. Bu tamoyilni xayotga to'g'ri tadbiq etish uchun har bir xodimning funksional vazifalari va uning bu vazifalarini bajarmaslik oqibatida kelib chiqadigan javobgarlik choralari doirasi qonunchilik va boshka normativ qujjatlarda o'z aksini (ifodasini) topishi zarur.

Yuridik javobgarlik huquq normalari qoidalariga binoan huquqni qo‘llash organning karoriga asoslanib yuzaga keladi va uning faktik asosi huquqbuzarlik xisoblanadi.

Shu bilan birga huquqbuzarlik, o‘z - o‘zidan javobgarlikni keltirib chiqarmaydi yoki davlat majburlov choralarini qo‘llashni yuzaga keltirmaydi, balki bunday qo‘llash uchun asos bo‘ladi xolos. Real yuridik javobgarlikni amalga oshirish uchun esa vakolatli organning huquqni qo‘llash akti zarur bo‘ladi. Bunday aktlar sudning karori. Ma'muriyat buyrugi bo‘lishi mumkin.

## **2. Rahbar shaxsning mas'uliyatini oshirish masalalari.**

### **2.1. Rahbar shaxsning huquqiy hulq- atvori mezonlari.**

Xozirgi dunyo davlatlarida demokratik munosabatlar asosida rahbarlar tarbiyalanmoqda. Asosiy tushunchalar zamon bilan hamnafas tarzda xalqaro normalarda belgilanadi.

Rahbarlar muayyan elita, ya'ni xalq orasidan yetishib chiqib, xalqni boshqaruvchi toifa hisoblanadi.

Davlat va huquq nazariyasida davlatni vujudga kelishida ham xalq orasidan yetishib chiqqat elita ahamiyatga ega bo'lganligi nazariyasi mavjud. "Elita nazariyasi tasnifi bilan tanishamiz. Ushbu nazariya XX asr boshlarida vujudga keldi (V. Pareto va G. Moski asarlari) hamda asrimiz o'rtalarida yangidan rivojlantirildi (X. Lassuel, D. Sartori, T. Day va boshqalar tomonidan). Mazkur nazariyaning bosh g'oyasi, go'yo xalq ommasi davlatni idora etishga qodir emasligi, shuning uchun boshqarish jamiyatning hukmron doirasi - elitasi tomonidan amalga oshirilishi kerakligini isbotlashdan iborat. Elita- turli belgalari (kelib chiqishi, ma'lumoti, tajribasi, qobiliyati kabilar)ga qarab aniqlanadi. Darvoqye, bunda elita saflari xalq ommasi hisobiga, ularning eng qobiliyatli vakillari bilan to'ldirib borilishi mumkinligi ham nazarda tutiladi<sup>1</sup>".

Tarixda monarxiya shaklidagi davlatlar mavjud bo'lib, ularning inqiroziga munosib xulq-atvorda bo'lmaslik, xalq ishonchini suiiste'mol qilish asos bo'lganligini bilamiz.

O'zbekiston tarixida ham Forobiy «Fozil odamlar shahri» asarida bu holatga e'tibor qaratgan. A. Navoiy «Zolim shoxlarga» g'azali orqali o'z fikrini ifoda etgan.

---

<sup>1</sup> Бобоев Х.Б. Давлат ва ҳуқуқ назарияси. Дарслик.Т.: ТДҮОИ. 2009. –Б 46.

Shu sababli rahbar shaxsning hulq –atvori davlat tomonidan belgilangan normalar bilan tartibga solinishi belgilangan. Rahbar shaxslarning xulq atvorlarini huquqiy tartibga solingan. “Rahbarning huquqiy xulq –atvori” tushunchasi maxsus qoida bo‘lib, ularning huquqbuzarligi muayyan tarzda javobgarlikni vujudga keltiradi va jazoga, ya'ni tarbiyalovga tortiladi.

Huquqiy hulq-atvorning nazariy muammolari: rahbar shaxsiy mas'uliyatini oshirish masalalari deb nomlangan tadqiqotdan asosiy maqsad:

- rahbar shaxsning hulq –atvorini boshqa shaxslar huquqiy xulq atvoridan farqini ilmiy taxlil etish,

- mas'uliyatini va javobgarligini xozirgi zamon talabidan kelib chiqib o‘rganish hisoblanadi.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh Mirziyoev tomonidan ilgari surilgan **“Rahbar shaxsning huquqiy hulq- atvori mezonlari”**ni yoki, “davlat boshqaruvi organlari va mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlari xodimlarining odob-axloq namunaviy qoidalari<sup>1</sup>”ni ilmiy-amaliy taxlil etish hisoblanadi. Shundan kelib chiqib:

- rahbar shaxsning hulq -atvori qanday bo‘lishi kerak;

- rahbar shaxsning shaxsiy namunasi;

- rahbar shaxslarning hulq-atvor qoidalarini tartibga soluvchi me'yoriy hujjat taxlili;

- rahbar shaxslarning masuliyati;

- rahbar shaxslarning javobgarligi;

- rahbar shaxslarning jazolash tartibi to‘g‘risida fikr yuritimiz.

Rahbar shaxs huquqiy hulq-atvori, huquqbuzarligi va yuridik javobgarligi masalasi to‘g‘risida fikr yuritishdan avval, rahbar shaxslar tasnifi ijtimoiy-huquqiy jihatlariga e'tibor qaratamiz.

---

<sup>1</sup> Davlat boshqaruvi organlari va mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlari xodimlarining odob-axloq namunaviy qoidalari tasdiqlash to‘g‘risida// *Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2016 й., 9-сон, 94-модда*

Rahbar shaxs kim?

Rahbar shaxs avvalo muayyan sohada mutaxassis, ishbilarmon, jamoada yetakchi, o'z ishonchi bilan boshqalarga o'rnak bo'la oladigan shaxs hisoblanadi.

Rahbar shaxs avvalo, ishlab chiqarish, xizmatlar ko'rsatish yoki ishlarni bajarish sohasida malakaga ega bo'lishi kerak. Malakali kadr albatta biror sohada kasbiy ta'lim olgan, qonunda belgilangan guvoxnoma asosida faoliyat yurituvchi insondir.

Rahbar shaxsi barkamol tarbiya asosida baholanishi lozim.

Rahbar shaxslar qonunda belgilangan me'yorlar asosida saylanadi, tayinlanadi, o'zi ta'xis etgan sohada rahbarlikni amalga oshiradi.

Davlat organlarining mansabdor shaxslari, tegishli mansab yo'riqnomalari asosida faoliyat olib boradilar.

Rahbar mansabdor shaxslar o'z faoliyatlarini amalga oshirishda etika Qoidalari asosida o'zlarini yurish -turishlarini tartibda ushlab turishga majburdirlar.

Rahbar shaxslar el-yurt e'tiborida bo'ladilar. Jamiyatni taraqqiy ettirish, xalq farovonligini ta'minlash ularning xarakatlari bilan amalga oshadi.

Rahbar shaxsning axloqsizligi oqibati:

-xalq noroziligi vujudga keladi;

-jamiyat parokandaligiga sabab bo'ladi;

-davlat inqirozga yuz tutishiga olib keladi;

-insoniyat kelajagi barbod bo'ladi.

Rahbar shaxslarga turli atamalar, nomlar orqali tasnif berishimiz mumkin.

Rahbar, mansabdor, boshqaruvchi va xakozo..



Rahbarlarning rasmiy nomlari ularning maqomlarini belgilab beradi. Qonun va boshqa hujjatda belgilangan tartibda shakllanadi.

Mansabdor shaxs degan tushunchaga jinoyat kodeksida izoh berilgan. Mansabdor shaxs, bu avvalo rahbar va u tashkiliy-boshqaruv, ma'muriy-xo'jalik vazifalarini amalga oshiradi va yuridik ahamiyatga ega harakatlarni bajaradi.

Rahbar shaxslar vakolarlariga ko'ra bir necha turlarga bo'linadi.

Masalan, prezident, deputat, xokim, vazir, rais, rektor, direktor, boshliq, mudir, sudya, prokuror,..., ularning umumiyligi rahbar shaxs ekanligidir. Ular o'zlari rahbarlik qilayotgan korxonada, massasa, tashkilotda xo'jalik, moliya faoliyatiga rahbarlik qiladi.

Prezident-saylash orqali davlatni boshqaruvchi shaxsdir, uning faoliyati qonun bilan tartibga solinadi. Davlat rahbarlari faoliyatini tartibga soluvchi xalqaro Bayonnomalar mavjud.

Vazir, xokim, rais vazifalari rahbarlik hisoblanib qonunlar va qonunosti hujjatlarida ularning huquqiy hulq atvorlari belgilangan.

Rektor, direktor, boshliq, mudir lavozimlari qonunosti hujjatlarida belgilangan.

Xozirda rahbarlar vakolatlari ularning faoliyatini tartibga soluvchi qonun va nizomlarida belgilab qo'yilgan. O'zlarini tutish qoidalari, yurish-turish holatlari esa, "axloq-odob qoidalari", "Etika qoidalari" kabi hujjatlarda belgilangan.

«Ish va shaxsiy hayot o'rtasidagi muvozanat» atamasi so'nggi o'n yil ichida ko'p bora ishlatilmoqda, biroq u o'z ahamiyatini yo'qotib, biz yeta olmaydigan muammoga aylanmoqda. Ko'plab rahbarlar xodimlarining shaxsiy hayotiga e'tibor qaratmaydi. Shu sababdan "Qoidalar" ishlab chiqilmoqda.

Rahbar shaxslar xodimlarni ishga qabul qilish, ularning ishlariga haq to'lash, rag'batlantirish, ishdan bo'shatish, javobgarlikka tortish masalalarida mas'uliyatni

xis etib faoliyat olib borishi kerak. Agar belgilangan vakolarlarini vijdonan bajarsa xalqning unga nisbatan ishonchi ortadi.

Aksincha, jamoada obroʻsizlanadi. Xalqning rahbar shaxsga nisbatan ishonchi kamayadi.

Prezident Sh. Mirziyoev:, “qonun talablarini bajarmayotgan rahbar va mansabdor shaxslarni nafaqat ma'muriy, balki, jinoiy javobgarlikka tortish zarur, deb hisoblayman.

Xalq davlat idoralariga emas, davlat idoralari xalqimizga xizmat qilishi kerak va bu haqiqatni avvalo barcha boʻgʻindagi rahbarlar yaxshi tushunib olishi zarur<sup>1</sup>”- deb ta'kidlaydi. Sh. Mirziyoevning oqillik va shiddat bilan mansabdor va rahbarlar zimmasiga xalq bilan ishlash, shaxsiy mas'uliyat koʻrsatish talabi xalq farovonligini ta'minlash uchun xarakter hisoblanadi. Shuningdek, davlat idoralari ishchanlik qobiliyatini oshirish borasidagi yangi bosqichdagi ishlashni tashkil qilish usulidir.

Rahbar tushunchasiga hozirgi zamon xorij sotsiologlari oʻzgacha fikr bildirishmoqda. Ular ijtimoiy soʻrovnomalar asosida rahbar shaxsi boʻyicha yoʻriqnomalar ishlab chiqishmoqda.

Aksariyatning fikriga koʻra, yaxshi rahbarlar - soʻzsiz ekstravert boʻladi, ular tavakkalga asoslangan qarorlarni qabul qilishni yaxshi koʻrishadi. Biroq bu tasavvurlar haqiqatga qanchalik yaqin? Kompaniyalar rahbarlarini top-menejerlardan nima ajratib turadi? Eng asosiysi - qaysi shaxsiy fazilatlar ularga muvaffaqiyatga erishishda yordam beradi?

Korporativ zinatpoyaning eng yuqorisida turgan odamlar toʻgʻrisida koʻplab afsonlar toʻqishadi, ularning muvaffaqiyatini nima belgilashini aniqlashga boʻlgan urinishlarning cheki yoʻq. Shunday qilib, kompaniyaga yangi rahbar tayinlayotganda nimalarga e'tibor berish kerak?

---

<sup>1</sup> Мирзиёев Ш.М. Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш - юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигининг гарови. Т, Ўзбекистон. 2017.-Б 7.

Bugungi kunda bozorlardagi vaziyat o'zgaruvchan bo'lgani bois bu masala muhim ahamiyatga ega, zero raqamli innovatsiyalar an'anaviy biznesning deyarli barcha jihatlarini shubha ostiga qo'ymoqda. Aynan shuning uchun *Russell Reynolds Associates* kompaniyasi Hogan Assessment Systems bilan hamkorlikda haqiqatni yolg'ondan ajratish hamda yetakchilikning asosiy belgilarini aniqlash maqsadida tadqiqot o'tkazishga qaror qilishdi. Natijada ma'lum bo'ldiki, g'ayratlilik, ustuvor yo'nalishlarni belgilay olish va muammoning mohiyatini anglash qobiliyati kompaniyani boshqarishda o'z-o'zini reklama qilish va ekstroversiyadan-da muhim ahamiyat kasb etadi.

Biz butun dunyo bo'ylab 200 kompaniya rahbarining batafsil psixometrik profilini yaratib, yanada chuqur yondashuvni tanladik. Buning uchun biz uch usulni qo'lladik.

Ulardan biri "*16 omilli shaxsiy so'rovnoma*" (16PF) bo'ldi - u insonga umumiy baho (o'zaro munosabat o'rnatish ko'nikmalari, hissiy omillar, muloqot o'rnatish usuli va barqarorlik) berish imkonini beradi.

Ikkinchisi esa - "*Professional shaxsiy so'rovnoma*" (OPQ-32), u boshqaruv usulini (boshqa odamlarga ta'sir o'tkazish, innovatsion fikrlash va o'z-o'zini motivatsiyalashga yondashuv) aniqlashga yordam beradi.

Oxirgisi esa - "*Xogan rivojlanish zonalari tahlili*", u qarorlar qabul qilish usuli va fikrlash erkinligini o'z ichiga olgan salohiyatli omillarni bildiradi. Olingan ma'lumotlar Hogan'dagi hamkorlarimiz tomonidan tuzilgan 700 rahbar namunasi bilan taqqoslangan. So'nggi bosqichda biz bosh direktorlar parametrlarini o'zimizning ma'lumotlar bazamizdagi top-menejmentning 9 ming boshqa vakillari ko'rsatkichlari bilan taqqosladik.

Bizning uslubimiz olingan ma'lumotlarning yuqori darajada ishonchliligini ta'minlaydi deya o'ylaymiz, unda ko'proq psixometrik ma'lumotlar bazasi qo'llangan. Bu muammo bilan shug'ullanuvchi boshqa tadqiqotchilar esa, qoidaga ko'ra, suhbatlar o'tkazishgan, rezyumeni tahlil qilishgan va hatto ovozli patternlarni o'rganishgan.

Bundan tashqari, kompaniya rahbarini boshqa top-menejerlardan ajratib turuvchi **olti sifat** mavjud:

- Sergʻayratlik va ishchanlik;
- Ijodiy fikrlash;
- Kelajakni "koʻrish" qobiliyati;
- Jamoaviy qurilish;
- Faol ma'lumotlar almashinuvi;
- Odamlarni mobillashtirish qobiliyati.

Eng yaxshi rahbarlar natijalarini u qadar omadli boʻlmagan hamkasblari ma'lumotlari bilan taqqoslab, shu narsa ma'lum boʻlidiki, birinchi guruh uch xususiyatga ega boʻlgan:

- maqsad sari dadil qadam tashlash;
- yuqori darajali gʻayrat;
- qatʻiyat.

Bu xususiyatlar koʻpincha gʻayratlilik, sabrsizlik, intiluvchanlik va dadillik tarzida namoyon boʻladi.

Mc Kinsey tadqiqotchilari yaqindagina ishga kirishgan bosh direktorlarga oid kuzatuvlarini chop etishdi. Qisqa qilib aytganda, ular eng yomoni - yangi direktorning "qoʻl qovushtirib oʻtirishi" ekanligini ta'kidlashgan. Eng samarali faoliyat koʻrsatuvchi rahbarlar esa "qatʻiy va tez harakat qilishadi hamda oʻz kompaniyalarida oʻzgarishlar qilishga intilishadi". Ular ishning mohiyatini tushunishga harakat qilib, muammolar ildizini koʻra bilishadi, bundaylar tashqi va ikkinchi darajali detallarga chalgʻimaslik xususiyatiga ega. Ular oʻz oʻy-xayollari va xatti-harakatlarida ustuvor jihatlarni toʻgʻri koʻra bilishadi. Biz buni "bugʻdoyni somondan ajratish qobiliyati" deb ataymiz.

Umuman olganda, omadli rahbarning yagona va universal profili yo‘q. Har bir alohida holatda direktorlar kengashi o‘z tanlovini amalga oshirishdan avval keng ko‘lamdagi parametrlar va shart-sharoitlarni chuqur tahlil qilishlari kerak bo‘ladi.

Agar direktorlar kengashi muvaffaqiyatni yanada oshirish istagida haqiqatda yetakchi rahbarni yollamoqchi bo‘lsa, intervyu olib, nomzodlarning shaxsiy xislatlarini baholashlari va ularning orasidan eng munosibini tanlashlari zarur. Birinchi navbatda muammoning ildizini ko‘ra biladigan, keyin esa o‘z pozitsiyasida qat‘iy turadigan kishida tanlovni to‘xtatishi kerak. Bunday xislatlar har qanday kompaniya uchun foydali bo‘ladi.

Din Stamulis Russell Reynolds Associates kompaniyasining Rahbarlik g‘oyalari markazini boshqaradi, kompaniyalarning direktorlar kengashi va bosh direktorlariga rahbarlik jamoalari tuzish hamda top-menejment rivoji masalalari bo‘yicha tavsiyalar beradi<sup>1</sup>.

Sohada faoliyat yurituvchi 20 yillik professor **Kristin Porat** o‘z umumiy tajriba va tadqiqotlariga asoslanib, xodimlarning ko‘nglidan joy olish hamda kompaniya va uning sheriklari daromadini oshirishning eng yaxshi yo‘li — odamlarga hurmat bilan munosabatda bo‘lish va rahbarlik qilish ekanini ta’kidlashdi. Bu o‘z xodimlarining xizmatlarini tan olish, diqqat bilan tinglashni bilish va boshqalarning vaqtini qadrlash hamda ularning kerakli xodim ekanliklarini his qildirish demakdir. Harvard Business Review shu mavzudagi maqolasi bilan bo‘lishdi.

Ba’zilar uchun "hurmat bilan boshqarish" nima ekani ma'lum ma'noda ayon. Biroq buni amalda qo‘llash qiyin. Biz ko‘pincha tinimsiz vazifalar, loyihalar, muammolar, xatlar, matnlar, murakkab vaziyatlar oqimiga duch kelamiz va bu yo‘lda ba’zi xodimlarimizni yo‘qotamiz.

Bu achinarli, zero agar odamlarga bo‘lgan hurmatni asosiy o‘ringa qo‘ysak, ko‘p narsani yutish mumkin, axir. Do‘stona munosabat samaradorlik va ijodiy

---

<sup>1</sup> <http://hbr-russia-ru/menagement>. *Кристин Порат* — Жоржтаун университетининг менежмент ўқитувчиси ва «Mastering Civility: A Manifesto for the Workplace» китобининг муаллифи

salohiyatni oshiradi, xatolarni o'z vaqtida aniqlash va ularni bartaraf etish bo'yicha choralar ko'rish imkonini beradi, bundan tashqari, hissiy yonishga qarshi kurashadi. Biroq eng asosiysi: xodimlar ularning qadriga yetishayotganini his qilishadi.

Kristin turli mamlakatlardagi 20 mingdan ziyod ishchi o'rtasida so'rovnoma o'tkazdi. Ma'lum bo'lishicha, xodimlar rahbariyat tomondan ko'rsatilgan hurmat tufayli o'zlarini jismoniy jihatdan yaxshiroq his qilishgan (56 foiz), o'z ishlaridan ko'proq qoniqish hosil qilishgan (89 foiz), diqqatni yaxshiroq jamlab, ustuvor vazifalarni belgilab olishgan (92 foiz), o'z mohiyatlarini ko'proq anglab yetishgan (26 foiz) va intensivroq mehnat qilishgan (55 foiz)<sup>1</sup>.

Hurmat bilan munosabatda bo'lish xodimlarga yetakchilikning boshqa xususiyatlaridan ko'ra kuchliroq ta'sir qiladi: xizmatlarni tan olish va qadrlashni bilish, ilhom baxsh etish va o'z orqasidan ergashtirish va h.k. U hatto tajriba orttirish, kareradagi o'sish va rivojlanish imkoniyatlaridan-da muhimdir.

Tadqiqotlarning ko'rsatishicha, xodimlar o'z rahbarlarining ularga nisbatan hurmatini his qilishlari juda muhim. So'rovnomada ishtirok etayotganlarning aksariyati har doim ham bunday emasligini qayd etgan.

Kompaniya yetakchisi sifatida qanday o'ringa ega bo'lsangiz ham, odatiy vazifalarni bajarishda chuqur hurmatni namoyon etib, bu kamchiliklarni to'ldirishingiz mumkin. Masalan, o'z xodimlaringiz vaqtini qadrlashingizni namoyon etib, yig'ilishlarni kamaytirishingiz mumkin yoki yaxshi bajarilgan ish uchun qisqa matnli minnatdorchilik xati yo'llang. Biroq maksimal foyda olish uchun doimiy ravishda muvofiqlashtirilgan sa'y-harakatlarni qo'llash zarur. Hurmat nafaqat vaqti-vaqti bilan, balki qilayotgan barcha ishlaringizda namoyon bo'lishi kerak.

Demak, muvaffaqiyatga erishish uchun uch qadam kerak bo'ladi:

1) Nimalarni kutayotganingizni aniqlab olish;

---

<sup>1</sup> <http://hbr-russia-ru/menegment>

2) Ularni amalga oshirish usullarini ishlab chiqish;

3) Butun tashkilotda hurmat bilan munosabatda bo'lishni targ'ib qilishga doir tashabbus bildirish.

2001 yilda Duglas Campbell Soup Company bosh direktori lavozimini egallaganida kompaniya o'z bozor narxining yarmini yo'qotgan, sotuvlar pasayib ketgan, xodimlar esa bir necha marta qisqartirilgan edi. Gellap instituti eksperti xodimlarning jalb qilinish darajasini "Fortune versiyasiga ko'ra, eng yirik 500 kompaniya orasida eng past daraja" deya baholagan.

Duglas kompaniyadagi besamar muhitdan xalos bo'lish uchun, birinchi navbatda, loyihadan o'zining nima kutayotganini va qanday qilib odamlarga hurmatga asoslangan korporativ madaniyatni shakllantirishni aniq belgilab oldi. U top-menejerlar jamoasi bilan darhol kompaniya shiorini olg'a surdi: «Campbell odamlarni qadrlaydi, odamlar Campbell'ni<sup>1</sup>». «Campbell odamlarni qadrlaydi» bekorga oldinga qo'yilmagan. Duglas bu bilan barchaga inson kapitalini hammasidan yuqori qo'yishini yetkazmoqchi bo'lgan.

Shuningdek Duglas 10 punktdan iborat bu va'dani yuqori rahbariyatga murojaat bilan mustahkamladi va unda kompaniya boshqaruviga oid rejalarini aniq bayon qildi. Asosiy e'tibor odamlarga bo'lgan adolatli va hurmatli munosabatga qaratilgan. Duglas birinchi umumiy uchrashuvda 350 rahbar oldida bosh direktor sifatida chiqish qildi. Birinchi punkt shunday edi: "Biz sizga hurmat va ehtirom bilan munosabatda bo'lamiz". U bu so'zlari bilan kompaniyani qayta tashkillashtirish niyatiga ishora qildi va rahbarlarga eng qisqa muddatlarda hurmatga asoslangan yondashuvni qo'llay boshlash muhimligini ta'kidladi.

Shunday qilib, nimani kutish mumkinligi belgilab olindi va korporativ madaniyatni yaratish uchun poydevor yaratildi, bu kompaniyani qayta tashkil qilishdagi asosiy nuqta bo'ldi.

Rahmab amaliy qarorlar qabul qilish san'atiga ega bo'lishi kerak.

---

<sup>1</sup> <http://hbr-russia-ru/menegment>

Hurmat bilan munosabatda bo'lishga yo'naltirilgan taktikani qo'llash va maqsadlarni belgilab olish katta ahamiyatga ega. Biroq uni amalga oshirish bundan-da muhim.

Amaliy qarorlar u qadar e'tiborga molik bo'lmagan jihat bo'lish bilan birga, korporativ madaniyat va jarayonlardagi yirik o'zgarishlarga kiradi. Kristin tomonidan o'tkazilgan tadqiqot bir qarashda kichik qarorlar (boshqalar mehnatini qadrlash, ularga minnatdorchilik bildirish, diqqat bilan tinglash, muloyimlik bilan savol berish va shunchaki tabassum qilish) bilan samaradorlikni oshirish mumkinligini tasdiqladi.

Duglas va uning hamkasblari dastlab xodimlar va rahbarlar o'rtasidagi ishonchni mustahkamlashdi. Ular rahbarlarga xizmatlarni e'tirof qilishga asoslangan ishonchli munosabatlar kutilayotganini oldindan aniq bildirishdi.

Shundan so'ng Duglasning jamoasi bularni amalga oshirish usullari va jarayonlarni belgilab oldi. Ulardan birining nomi — "Tan olish". Duglas bu usulni Nabisco Foods Company prezidenti bo'lishidan avval ishlab chiqqan va bugungi kunga qadar undan foydalanadi. Duglas o'zining eski xodimi bilan ilk ish kunining birinchi soatida ishlarni qanday yuritishi, nimalarni qadrlashi, soha haqida nima deb o'ylashi, boshqaruv usuli haqida so'zlashadi. Bu ishchi munosabatlaridagi tushunmovchiliklarni bartaraf etadi va ularning shaffofligi hamda ishonchliligini oshiradi.

Bunday tajribani qo'llash ikki tomonlama bo'lishi kerak. Keyingi uchrashuvda Dug ishchidan o'z qarashlari bilan o'rtoqlashish va ishlash usuli haqida so'zlab berishni so'raydi. Bunday yondashuv xodimlarga kompaniyada o'zaro hurmat va bir-birini tushunish yuqori qadrlanishini ko'rsatadi.

Duglas Campbell xodimlari bilan kundalik uchrashuvlarini "tutash nuqtalar" deb ataydi. U hammuallif Mette Norgard bilan birga hurmatga asoslangan va samarali muloqotga yordam beruvchi to'rt qadamdan iborat rejani ishlab chiqadi: tinglash, umumlashtirish, ko'rib chiqish, yordam berish. Duglas avval insonni tinglaydi, keyin aytilganlarni umumlashtiradi, keyin esa masalani ko'rib chiqish



uchun shaxsiy tajribasiga murojaat qiladi va, nihoyat, savol bilan yuzlanadi: "Qanday yordamim tegishi mumkin?"

Bunday yondashuvni qancha tez qo‘llasak, xodimlar bilan munosabatlaringiz shuncha samarali bo‘ladi. Odamlar ularni tinglashayotgani va qadrlashayotganini tushunishadi.

Baholash va natijalarni mustahkamlash masalasi rahbar uchun muhim.

O‘zingiz va boshqa rahbarlarni rag‘batlantirish, hurmat va ehtirom ko‘rsatish uchun o‘zingizdan boshlashingiz, keyin buni boshqalardan talab qilishingizga to‘g‘ri keladi. Bunday yondashuvni baholash va mustahkamlash yo‘llarini topish kerak bo‘ladi.

Duglas va uning hamkasblari Campbell'da har yili rahbarlarning xodimlar ishonchini qanchalik oqlayotgani tahlil qilishardi. Ular samaradorlikni baholashda ishonchni singdirishga asoslangan Campbell yetakchilik modelini qanday qo‘llashayotgani haqida so‘zlab berishardi.

Agar rahbar bu vazifalarni uddalay olmayotgani aniqlansa, u holda bu borada olib borilayotgan ishlar yanada kuchaytirilardi. Qayta tashkillashtirishning ilk yillarida 350 nafar menejerning 100dan ortig‘i o‘z yondashuvini o‘zgartira olmagan uchun ishdan bo‘shatilgan yoki boshqa lavozimlarga o‘tkazilgan. Ularning nisbatan to‘g‘ri yondashuvni qo‘llay oluvchi kishilarga almashtirilishi korporativ madaniyatning o‘zgarishi uchun xizmat qildi va kompaniyaning ko‘zlagan moliyaviy natijalarga erishishida muhim rol o‘ynadi.

Hurmatga asoslangan munosabatning ahamiyatini mustahkamlash uchun uni ommaviy ravishda namoyish qilish kerak. Buning uchun Duglas "Halolikka qo‘shgan hissasi uchun"<sup>1</sup> mukofotini ta'sis etdi. U Campbell xodimlariga topshiriladigan eng yuksak mukofot bo‘ldi. Duglas va uning jamoasi mukofotni

---

<sup>1</sup> <http://hbr-russia-ru/menagement>. **Дуглас Конант** — Conant Leadership асосчиси ва бош директори, СЕСР президенти, Kellogg Executive Leadership Institute президенти, AmerisourceBergen директорлар кенгаши аъзоси, Campbell Soup Company собиқ бош директори, собиқ Avon президенти, «Touchpoints: Creating Powerful Leadership Connections in the Smallest of Moments» бестселлери муаллифи.

kompaniya g'oyalariga sodiqlikni namoyish etgan va ishda yuqori natijalar ko'rsatgan kishilarga topshirishardi.

Ta'kidlash joizki, bunday yondashuvni amalda tadbiiq etish hurmatsizlikka yo'l qo'yganlarga nisbatan ongli va ochiq reaksiya qilishni bildiradi. Xatolar doim bo'ladi. Biror kompaniya yoki rahbar doimiy ravishda to'g'ri yo'l tuta olmaydi. Agar hurmatsizlikka yoki xatoga yo'l qo'yilgan bo'lsa, bunga ochiq iqror bo'lish va kelgusida bunga yo'l qo'ymaslikka va'da berish, keyin esa xatti-harakatlarga tuzatish kiritish to'g'ri qaror bo'ladi. Muammoni hal qilishga shaxsan kirishganingizda haqiqatda vaziyatni yaxshilamoqchi ekaningiz namoyon bo'ladi.

Hurmat bilan munosabatda bo'lish madaniyatini singdirish uchun ko'p vaqt va kuch kerak bo'ladi, ammo bu sa'y-harakatlar o'zini oqlaydi. Albatta o'z rahbarlik strategiyangizni shakllantiring. Uni amalga oshirish yo'llari borasida bir qarorga keling, shu bilan birga, xodimlar mehnatini qadrlang. Ularning sa'y-harakatlarini baholash va hurmat bilan munosabatda bo'lishga doir tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash usullarini toping. Bularning bari ish joyidagi sharoitni yanada qulay qiladi va odamlarga quvvat baxsh etadi, shunda natijalarning qanday yaxshilanganini ko'rasiz<sup>1</sup>.

Biz rivojlangan va taraqqiyotning xozirgi zamon yuqori darajasidagi davlatlar va o'rtacha rivojlanishdagi davlatlar o'rtasidagi rahbarlar boshqaruv san'ati bo'yicha taxlillar shuni ko'rsatadiki, rivojlangan davlatlarda rahbarlik san'atini rivojlantirish bo'yicha zamonaviy so'rovlar, seminar treninglar va boshqa turli vositalar orqali o'z ustida ishlashga xarakat qiladilar.

Bu holatlarni Yaponiya, Xitoy, Dubay, yevropaning rivojlangan mamlakatlari va AQSh dagi turli ishlab chiqarish va xizmat ko'rstish kompaniyalari direktorlari amalga oshirayotganlarini kuzatamiz.

Xozirda rivojlanishning o'rta toifasida ketayotgan davlatlarda rahbarlar o'zlarini ustida ishlashning an'anaviy usulidan foydalanishadi.

---

<sup>1</sup> <http://hbr-russia-ru/menegment>

Xozirgi kunda mamlakatimiz Prezident Sh. Mirziyoev aynan xozirgi zamon rivojlangan davlatlari kabi rahbarlarga talab qo‘ymoqda.

Bu holatni har bir videoselekt, har bir viloyatdagi yig‘ilishlarda aytilmoqda.

Davlat boshkaruvi organlari va maxalliy ijro etuvchi xokimiyat organlari xodimlari odob-axlokining yagona prinsiplari va koidalarini belgilash, ularning uz xizmat vazifalarini vijdonan va samarali bajarishlari uchun shart-sharoitlar yaratish, davlat xizmatida suiiste'molliklarning oldini olish maksadida 2016 yil 2 martda Vazirlar Maxkamasi № 62-sonli qarori e'lon qilindi.

Ushbu Odob-ahloq qoidalari asosida Respublika davlat boshkaruvi organlari xamda Koraqalpog‘iston Respublikasi Vazirlar Kengashi, viloyatlar va Toshkent shahri xokimlari o‘z faoliyati xususiyatlarini hisobga olgan xolda, Odob-ahloq qoidalari asosida markaziy apparat, xududiy va tarkibiy bo‘linmalar xodimlari uchun majburiy bulgan xodimlarning idoraviy odob-axloq koidalarini ishlab chiqdilar.

Odob-axloq komissiyasi tuzildi. Tegishli nizomni va komissiya shaxsiy tarkibini tasdiqlandi.

Avval xarakatda bo‘lgan ichki mexnat tartib-qoidalarini va boshqa idoraviy xujjatlarni Odob-axloq qarorga muvofiklashtirildi.

Xodimlarning tasdiqlanadigan idoraviy odob- axloq koidalari talablariga zid bo‘lishi yoki ulardan past darajadagi talablarni nazarda tutishi mumkin emas.

Mamlakatimizdagi har bir korxonona, muassasa, tashkilotlar o‘zlarining “Kasb Etikasi Qoidalari”ni qabul qilganlar. Ushbu kasb Etikasi qoidalari, Odob –ahloq Qoidalari avvalo rahbar shaxs hulq atvorini belgib beruvchi qoidalardir.

Davlat boshqaruvi organlari va maxalliy ijro etuvchi xokimiyat organlari xodimlarining odob-axlok NAMUNAVIY QOIDALARIda rahbar shaxs hulq – atvoriga qo'yilgan talablar qo'yidagicha belgilangan:

-Rahbar uziga buysunuvchi xodimlarga nisbatan yuqori professionalizm, soflik va adolatda o'rnak bulishi, davlat organida yoxud uning tarkibiy yoki xududiy bulinmasida ma'naviy-psixologik muhit shakllanishiga kumaklashishi lozim, u buysunuvchi xodimlardan ularning xizmat vazifalari doirasidan chikib ketadigan topshiriklarni bajarishini talab kilmasligi, shuningdek konunga xilof xatti-xarakatlarni sodir etishga undamasligi kerak.

-Rahbar kadrlarni qarindoshlik, hamshaxarlik yoki shaxsiy sadokat belgilari buyicha tanlash va joy-joyiga qo'yish xolatlariga yo'l qo'ymasligi kerak. U guruxbozlik, maxalliychilik, favoritizm ko'rinishlarining, shuningdek o'z xizmat vazifalarini bajarish jarayonida boshqa salbiy omillarning qat'iy ravishda oldini olishi lozim.

Rahbar:

-manfaatlar to'qnashuvining oldini olish va ularni tartibga solish yuzasidan o'z vaqtida chora-tadbirlar ko'rishi;

-korrupsiyaning oldini olish choralarni ko'rishi;

-xodimlarni samarali boshqarishi, o'ziga ishonib topshirilgan mulkka va moliyaviy mablag'larga extiyotkorlik va tejamkorlik bilan munosabatda bo'lishi shart. Rahbar o'ziga buysunuvchi, xizmatdagi xulq-atvori prinsiplari va koidalarini buzayotgan xodimlarning xatti-xarakatlariga (xarakatsizligiga) yo'l qo'yilmasligi choralarni ko'rmaganligi uchun javob beradi.

Odob-axloq qoidalarining buzilishi xolatlarini maxsus tarkibiy bo'linma yoki Odob-axloq komissiyasi tomonidan kurib chikish natijalari buyicha intizomiy yoki boshkacha tarzdgai koida buzilishlarining mavjudligi (mavjud emasligi) to'g'risida xulosa chiqariladi. Ayni vaqtda davlat organi rahbarining ko'rib chiqishiga

qoidalar buzilishini sodir etgan davlat xizmatchisini javobgarlikka tortish to'g'risida taklif kiritiladi. Yo'l qo'yilgan qoida buzilishining xarakterini hisobga olgan xolda, Odob- axloq komissiyasi davlat xizmatchisiga nisbatan Odob-axloq qoidalarining buzilishiga yo'l qo'ymaslik to'g'risidagi ogoxlantirish bilan cheklanishi mumkin.

Davlat xizmatchilari o'zlari yo'l qo'ygan qoida buzilishi, qoida buzilishining ko'rib chiqilishi jarayoni haqida axborotni olish va o'zini himoya qilish uchun dalillarni taqdim etish, shuningdek davlat organining qarorlari yuzasidan belgilangan tartibda shikoyat qilish huquqiga ega.

## **2.2. Rahbar shaxsning shaxsiy mas'uliyati va javobgarligi huquqiy taxlili**

Rahbar o'z jamoasida siyosiy yetakchi sifatida, shaxsiy namuna bo'la olishi kerak.

Ijtimoiy –ma'naviy ma'noda mehnatda o'rnak bo'lishi, ahloqan pok bo'lishi, jamoada o'z o'rniga ega obro'-e'tibor qozongan shaxs sifatida e'tirozga o'rin qoldirmasligi kerak.

2017 yil 15 noyabr kuni mamlakatimizda huquqbuzarliklar profilaktikasi va jinoyatchilikka qarshi kurashish borasida belgilangan vazifalar ijrosi, bu borada mavjud muammolar va ularni hal etish masalalariga bag'ishlangan videosektor yig'ilishida Prezidentimiz Shavkat Mirziyoev rahbarlarning burchi, mas'uliyati va ma'naviyati masalasiga alohida e'tibor qaratdi. Davlatimiz rahbari, jumladan, bunday dedi: "Ish yuzasidan talabchanlik qilish boshqa, odamlarning shaxsiyatiga tegish butunlay boshqa narsa. Odamlar ish yuzasidan sizga bo'ysunishi mumkin, boshqa har qanday masalada siz bilan teppa-teng huquqqa ega ekanini aslo esdan chiqarmang. ...Barchamiz yaxshi bilamiz, xalqimiz oriyatli, nomusli xalq. Xalqimiz barcha narsaga chidashi mumkin, lekin takror-takror aytaman, adolatsizlik va nohaqlikka chiday olmaydi. Haqiqiy rahbar, haqiqiy yetakchi

odamlarning bardoshini sinash uchun emas, balki ularga munosib shart-sharoit yaratib berish, og'irini yengil qilish uchun rahbar etib tayinlanadi. Barcha bo'g'indagi rahbarlar o'zining odob-axloqi va madaniyati bilan hammaga o'rnak va namuna bo'lishi zarur<sup>1</sup>".

Mana, haqiqiy rahbar qanday bo'lishi kerak? Davlat, xalq ishonib topshirgan lavozimda o'tirgan shaxs o'zini qanday tutishi, ishni qay yo'sinda tashkil etishi lozim? Davlatimiz rahbari shunday fikrlarni ilgari surib turgan, kerak bo'lsa, barcha bo'g'indagi rahbarlardan hammaga ibrat bo'lish lozimligini talab qilib turgan bir paytda hokimning kibrga berilishi, o'z qo'l ostidagilarga bunday nomaqbul munosabati-muomalasi hych bir odob-axloq me'yorlariga to'g'ri kelmaydi. Qonunlarimizga zid, kishi shaxsiyatiga tegadigan, tahqirlaydigan bu kabi noxush holatlar nafaqat o'zining el-yurt orasidagi obro'-e'tiborini to'kadi, odamlarning ishdan ko'nglini sovutadi, eng yomoni, davlatga, ijtimoiy adolatga ishonchiga putur yetkazadi.

– Prezidentimiz ta'kidlaganidek, bugungi rahbar talabchan bo'lish bilan birga, mudom xalq dardi, odamlar tashvishi bilan yashashi kerak<sup>2</sup>., – deydi Bobur nomidagi xalqaro jamoat fondi rahbari Zokirjon Mashrabov. – O'zining yurish-turishi, gap-so'zi, muomala-madaniyati bilan barchaga ibrat bo'lishi lozim. Hych bir rahbar qo'l ostidagilarni tahqirlashga qonunan ham, ma'nan ham haqli emas.

Xalq orasidagi yetakchilik qobiliyatiga ega shaxslarga tarixiy asarlarda ham talablar bayon etilgan.

Ulug' bobomiz Zahiriddin Muhammad Bobur o'zining "Boburnoma" asarida yurt boshqaruvi xususida so'z yuritib, "...Har ishning zimnida yuz ming mulohaza vojib va lozimdir<sup>3</sup>", deb yozadi. Bir necha asr ilgari aytilgan mana shu ibratli gapga nima uchun bugun ayrim rahbarlarimiz amal qilmayapti? Butun dunyo katta

---

<sup>1</sup> Мирзиёв Ш. Мамлакатимизда ҳуқуқбузарликлар профилактикаси ва жиноятчиликка қарши курашиш борасида белгиланган вазифалар ижроси, бу борада мавжуд муаммолар ва уларни ҳал этиш масалалари" йиғилишдаги маъруза. Т., // Халқ сўзи. 2017 йил 16 ноябрь..

<sup>2</sup> Машрабов З. Раҳбар шахси. www/ http//xabar/uz

<sup>3</sup> Захириддин Мухаммад Бобир. "Бобурнома", Т.: "Ўқитувчи" нашриёти, 2008, -Б 67.

qiziqish bilan o'rganayotgan Imom Buxoriy, Imom Termiziy, Alisher Navoiy, Bobur, qolaversa, buyuk sarkarda Amir Temur singari ulug' allomalarimiz o'gitlarini nega o'qimaydi? Amaldagi qonunlarimizga zid xatti-harakatlarga yo'l qo'yadi. Jamiyatda qonun ustuvorligini ta'minlashga mas'ul bo'lgan ayrim kishilarning o'zlari qonunlarga amal qilmasa, odamlarni orqasidan ergashtira oladimi? Umuman, unday rahbarga birov ishonadimi? Bunday holatlar butun jamiyatda qanday salbiy oqibatlar olib kelishini unutmasligimiz lozim. Rahbar avvalo, mana shu jihatlarni, xalq sha'ni, el-yurt dardini o'ylashi kerak!

Bugun har qanday rahbar aytayotgan so'zi yoki qilayotgan ishini ming chig'iriqdan o'tkazishi, chuqur mulohaza qilib ko'rishi, shundan so'nggina aytishi yo bajarishi lozim. Qonunlarga avvalo, o'zi amal qilishi, barchaga ibrat bo'lishi zarur.

Men ko'p yillar turli darajadagi rahbarlik vazifalarida ishlaganman, juda ko'p katta-kichik rahbarlar, insonlar bilan muloqotda bo'lganman. To'g'ri, o'z o'rnida ish yuzasidan talabchanlik qilganman. Lekin hiech qachon birovning shaxsiyatiga tegadigan, tahqirlaydigan ish qilmaganman. Rahbar eng avvalo, boshqarishni bilishi kerak, odamlarni o'z ortidan ergashtira oladigan, turli ishlarga chiroyli tarzda safarbar eta oladigan salohiyatga ega bo'lishi zarur. Rahbarlikning eng asosiy sharti ham shu. Davlatimiz rahbari ham aynan shunday munosabatni talab qilmoqda.

Shu o'rinda yana bir mulohaza. Har qanday ko'ngilni xira qiladigan bunday noxush holatlarga nima uchun qonun himoyachilari tomoshabin bo'lib turadi? Odamlarni tahqirlash, dilini og'ritish, shaxsiyatiga tegish huquqi hiech kimga berilgan emas-ku!? Muqaddas kitoblarda yozilishicha, Alloh ham ko'p gunohlarni kechiradi, lekin dilozorni hiech qachon kechirmaydi.

Darhaqiqat, rahbar bunday qo'pol munosabat, tazyiq bilan nimaga erishadi? Qo'l ostidagilar, el-yurt orasida hurmat topa oladimi? Albatta, yo'q.

–Har qanday shaxs, xoh u oddiy fuqaro, xoh rahbar bo‘lsin, avvalo, jamiyatdagi me‘yorlarga amal qilishi, zimmasidagi burch va vazifani qonun doirasida, adolat tamoyillariga rioya qilgan holda bajarishi kerak, – deydi xalq ta’limi faxriysi Olimjon Rahimov. – Ayniqsa, rahbarning ma’naviyati masalasi g‘oyat nozik va o‘ta muhim hisoblanadi. Chunki, u el-yurt ko‘z o‘ngida davlatning nomidan ish ko‘radigan shaxs. Rahbar bag‘rikeng, yuksak ma’naviyatli, odamlar bilan muomala-munosabati chiroyli bo‘lmas ekan, hych qachon jamoada ham, el-yurt orasida ham hurmat-e’tibor topa olmaydi.

Bu borada katta hayotiy tajribalarga asoslangan holda shuni aytish mumkinki, rahbar qattiqqo‘llik, haqorat, noo‘rin dashnom berish bilan hych bir sohada yaxshi natijaga erisha olmaydi. Bugun iqtisodiyotimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yuksaltirishda rahbarlar oldiga ulkan vazifalar qo‘yilmoqda. Ayni jarayonda ularning adolat prinsiplariga amal qilishi, yuksak ma’naviyat egasi bo‘lishi muhim ahamiyatga ega. Bu borada har qanday darajadagi rahbarga Prezidentimizning “Biz xalqimizning milliy mentalitetiga ham, rahbar, yetakchi degan mas’uliyatli nomga ham umuman to‘g‘ri kelmaydigan, yarashmaydigan bunday noxush holatlar bilan murosa qila olmaymiz. Barcha bo‘g‘indagi rahbarlar – u vazir yoki hokim bo‘ladimi, idora yoki tashkilot boshlig‘i bo‘ladimi, bir haqiqatni juda chuqur tushunib olishlaringiz shart. Bunday harakatlar davlat siyosatiga, Prezident siyosatiga qarshi chiqish, deb baholanadi va aybdorlarga tegishli jazo qo‘llaniladi”, degan so‘zlari dasturilamal bo‘lmog‘i kerak.

Prezident Sh. Mirziyoev rahbar kadrlarni tayyorlash tizimini isloh qilish masalasini ta’kidladi va yil dasturida alohida bandda ko‘rsatib o‘tdi. «davlat xizmati institutini isloh qilish, korrupsiyaga qarshi ta’sirchan kurash mexanizmlarini joriy etish kerak.

Bugun hayotning o‘zi bizdan professional, tezkor va samarali davlat xizmati tizimini shakllantirish, yangicha fikrlaydigan, tashabbuskor, el-yurtga sadoqatli kadrlarga keng yo‘l ochish bo‘yicha samarali tizim ishlab chiqishni talab etmoqda.



Yuqorida zikr etilgan vazifalarni bajarish uchun O‘zbekiston Respublikasida Ma‘muriy islohotlar konsepsiyasini og‘ishmay amalga oshirishimiz darkor<sup>1</sup>.

2017 — 2021 yillarda O‘zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo‘nalishi bo‘yicha Harakatlar strategiyasini «Faol tadbirkorlik, innovatsion g‘oyalar va texnologiyalarni qo‘llab-quvvatlash yili»da amalga oshirishga oid 2018 yil Davlat Dasturi «Davlat boshqaruvi tizimini isloh qilish yo‘nalishi» deb nomlangan kichiy yo‘nalishning 10-bandida «Davlat xizmati to‘g‘risida»gi O‘zbekiston Respublikasi qonuni loyihasini ishlab chiqish maslasini qo‘yilgan<sup>2</sup>.

Davlat xizmatida faoliyat olib boruvchi shaxs vakolatlarini belgilash masalasiga e'tibor qaratilgan. Maqsad, davlat xizmati tizimini tashkil etish va faoliyat ko‘rsatishining asosiy tamoyillari, davlat xizmatchilarining huquqiy maqomi, moddiy va ijtimoiy ta‘minoti, davlat xizmatiga ishga o‘tish, xizmatni o‘tash va xizmatdan bo‘shash tartibini belgilash hisoblanadi.

Bu yilgi davlat Dasturida davlat hokimiyati, davlat va xo‘jalik boshqaruvi organlarining boshqaruv kadrlari salohiyatini baholashning yangi usullarini joriy qilish belgilangan

Ishab chiqilgan rejada:

-boshqaruv kadrlari zaxirasini shakllantirish tizimini takomillashtirish;

-boshqaruv kadrlarini tanlash, tayinlash va lavozimini o‘zgartirishda sub'ektiv omillarni keskin qisqartirish;

-boshqaruv kadrlarini «Assessment-centre» uslubi asosida baholash amaliyotini joriy qilish;

---

<sup>1</sup> Мирзиёев Ш. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисиغا Мурожаатнома. //Халқ сўзи. 2017 йил 23 декабрь

<sup>2</sup> 2017 — 2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини асосидаги Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 22 январдаги ПФ-5308-сонли Фармони 2018 йил «Фаол тadbirkorlik, инновацион гoйлар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили»да амалга оширишга оид **ДАВЛАТ ДАСТУРИ**

-davlat hokimiyati, davlat va xo‘jalik boshqaruvi organlarining boshqaruv kadrlarini innovatsion menejment yo‘nalishida malakasini oshirish nazarda tutiladi<sup>1</sup>.

Shuningdek, «Jamoatchilik boshqaruvi tizimini takomillashtirish» deb nomlangan kichik yo‘nalishda rahbarlar mas’uliyatini jamoat nazorati obekti sifatida belgilanmoqda.

Davlat Dasturida «Davlat va jamiyat boshqaruvida jamoatchilik nazoratini amalga oshirishning ta’sirchan va amaliy mexanizmlarini joriy etishni nazarda tutuvchi «Jamoatchilik nazorati to‘g‘risida»gi O‘zbekiston Respublikasi qonuni loyihasini qabul qilish» belgilangan.

Kutilayotgan natija sifatida «davlat organlariga yuklatilgan vazifalarni bajarish samaradorligini oshirish, ular tomonidan inson huquqlari, erkinliklari va manfaatlariga rioya etish, fuqarolarning murojaatlarini, ularda ko‘tarilgan muammolarni joyida hal etishda davlat organlari rahbarlari tomonidan qay darajada munosabat bildirilishi ustidan jamoatchilik nazoratini o‘rnatish nazarda tutiladi», deb tasnif berilgan.

2017 — 2021 yillarda O‘zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo‘nalishi bo‘yicha Harakatlar strategiyasini «Faol tadbirkorlik, innovatsion g‘oyalar va texnologiyalarni ko‘llab-quvvatlash yili»da amalga oshirishga oid davlat dasturi «davlat va jamiyat qurilishi tizimini takomillashtirish sohasida — davlat xizmatining nufuzi va samaradorligini oshirish, ijro etuvchi hokimiyat organlari vazifa va tuzilmasini qayta ko‘rib chiqish, vazirliklar, idoralar va mahalliy davlat hokimiyati organlari rahbarlarining mustaqilligini oshirish, markaziy organlarning ayrim vakolatlarini mahalliy hokimiyat organlariga o‘tkazish, davlat xizmatlaridan foydalanish imkoniyatini, ularning sifati va

---

<sup>1</sup> 2017 — 2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини асосидаги Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 22 январдаги ПФ-5308-сонли Фармони 2018 йил «Фаол тadbirkorlik, инновацион гoялар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили»да амалга оширишга оид **ДАВЛАТ ДАСТУРИ**

tezkorligini tubdan oshirish, fuqarolik jamiyati institutlari va ommaviy axborot vositalarini har tomonlama qo‘llab-quvvatlash» masalasiga aloxida e‘tibor qaratgan.

Davlat boshqaruvida belgilangan qoidalarni bajarmaslik mansabdorlar tomonidan sodir etilishi mumkin.

Bundan qilmishlar uchun ma'muriy javobgarlik, ko‘p xollarda jinoiy javobgarlikni vujudga keltiradi.

Biz turli huquq sohalarida rahbarlik mas'uliyatini qanday amalga oshirilishi, rahbarning huquqiy hulq –atvorining talablariga javob berish masalalariga e'tiborqaratamiz.

Mehnat qonunchiligi sohasida rahbarlar ish beruvchi sifatid o‘zlariga berilgan vakolat doirasida

Rahbar huquqiy bilimga ega bo‘lishi, mehnat jamoasida ish beruvchi sifatida xodimlar bilan munosabatlarni qonunga asosan amalga oshirishi lozim. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 177<sup>1</sup>-moddasida rahbarga ish beruvchi sifatida muayyan majburiyatlar belgidangan.

“Ish beruvchi xodimlar mehnatini tashkil qilishi, qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini yaratib berishi, mehnat va ishlab chiqarish intizomini ta'minlashi, mehnat muhofazasi qoidalariga rioya etishi, xodimlarning ehtiyoj va talablariga e'tibor bilan qarashi, ularning mehnat va turmush sharoitlarini yaxshilab borishi, ushbu Kodeksga muvofiq jamoa shartnomalarini tuzishi shart.

Ish beruvchi xodimdan uning mehnat vazifalari doirasiga kirmaydigan ishlarni bajarishni, qonunga xilof yoki xodim va boshqa shaxslarning hayoti va sog‘lig‘i

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Т.: Ўзбекистон, 2018. -Б 34

uchun xavf tug‘diruvchi, ularning sha’ni va qadr-qimmatini kamsituvchi harakatlar qilishni talab etishga haqli emas<sup>1</sup>”.

Lekin, rahbar ish berish jarayonida belgilangan huquqiy xulq atvor qoidasini buzish holatlariga yo‘l qo‘yadi.

Mehnat kodeksi 78-moddasida Ishga qabul qilishni g‘ayriqonuniy ravishda rad etishga yo‘l qo‘yilmaydi.

Quyidagilar ishga qabul qilishni g‘ayriqonuniy ravishda rad etish deb hisoblanadi:

- Mehnat Kodeksi 6-moddasining birinchi qismi talablarining buzilishi, ya'ni «mehnatga oid munosabatlarda kamsitishning taqiqlanishi» deb nomlangan qoida buzilsa, shaxsni jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab mavqeyi, dinga bo‘lgan munosabati, e’tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishchanlik qobiliyatlariga va ular mehnatining natijalariga aloqador bo‘lmagan boshqa jihatlariga qarab mehnatga oid munosabatlar sohasida har qanday cheklashlarga yoki imtiyozlar belgilashga yo‘l qo‘yilmaydi va bular kamsitish deb hisoblanadi.

- ish beruvchi tomonidan taklif qilingan shaxslarni ishga qabul qilmaslik;

-ish beruvchi qonunga muvofiq mehnat shartnomasi tuzishi shart bo‘lgan shaxslarni (belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga yuborilgan shaxslarni; homilador ayollarni va uch yoshga to‘lmagan bolalari bor ayollarni - tegishincha ularning homiladorligi yoki bolasi borligini vaj qilib) ishga qabul qilmaslik; (O‘zR 29.08.1998 y. 681-I-son Qonuni tahriridagi xat boshi)

qonun hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa hollar.

Ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda, xodimning talabi bilan ish beruvchi ishga qabul qilishni rad etishning sababini asoslab uch kun muddat ichida yozma

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. Т.: Ўзбекистон, 2017. –Б 59 ( 75)

javob berishi shart, bu javob ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxs tomonidan imzolangan bo'lishi lozim. Asoslantirilgan javob berish haqidagi talablarni qondirishni rad etish xodimning ishga qabul qilish hayriqonuniy ravishda rad etilganligi ustidan shikoyat qilishiga to'siq bo'lmaydi.

Mehnat sohasida o'zini kamsitilgan deb hisoblagan shaxs kamsitishni bartaraf etish hamda o'ziga yetkazilgan moddiy va ma'naviy zararni to'lash to'g'risidagi ariza bilan sudga murojaat qilishi mumkin.

Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeks normalarini qo'llash tegishli soha ma'muriyati rahbarlari vakolatiga tegishli hisoblanadi.

Xo'jalik sohalorida u turli maishiy xizmat sohalari, elektr, gaz ta'minoti, atrof tabiiy muhitni muhofaza qilish sohasi, savdo sohasi yoki boshqa sohalarda davlat boshqaruvi belgilagan qoidalar buzilsa. Shu soha mutasaddilari tomonidan qoidabuzarlarga ma'muriy javobgarlik belgilanadi.

O'zbekiston Respublikasi Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksi 8-moddasida «Ma'muriy huquqbuzarlik uchun hech kim qonun hujjatlarida belgilangan asoslar va tartibdan boshqacha tarzda ta'sir ko'rsatish chorasiga tortilishi mumkin emas. Ma'muriy huquqbuzarlik to'g'risidagi ishlarni yuritish qonuniylikka rioya qilish asosida olib boriladi.

Tegishli vakolat berilgan organlar va mansabdor shaxslar ma'muriy ta'sir ko'rsatish choralari o'z vakolatlari doirasida qo'llaydilar<sup>1</sup>»-deb belgilangan.

Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi qonunchilik 15-moddasida mansabdorlar javobgarligi belgilangan. «Mansabdor shaxslar boshqaruv tartibini, davlat va jamoat tartibini saqlash, tabiiy muhitni, aholi sog'lig'ini muhofaza qilish sohasida belgilangan qoidalarga va bajarilishini ta'minlash o'z xizmat vazifalariga kiradigan boshqa qoidalarga rioya etmaganlik bilan bog'liq ma'muriy huquqbuzarlik sodir etganliklari uchun ma'muriy javobgarlikka tortilishlari lozim.

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси. Т.: Ўзбекистон, 2017. -Б 5

Mulk shaklidan qat'i nazar korxonalar, muassasalar, tashkilotlarda muayyan mansabni egallab turgan shaxs, boshqaruvchi, rahbarlik, tashkiliy, farmoyish berish, tekshiruv-nazorat vazifalari yoki moddiy boyliklar harakati bilan bog'liq bo'lgan vazifalar yuklatilgan bo'lsa, mansabdor shaxs deb hisoblanadi<sup>1</sup>».

Mansabdor shaxslarga jazo belgilashda fuqarolarga nisbatan og'irroq jazo har bir modda sanksiyasida ko'rsatilgan va mantiqan huquqiy ongi yuksakroq bo'lgani uchun to'g'ri hisoblanadi.

Ma'muriy ishlarni yuritish va ijro etish borasida ham mansabdor shaxsi, ya'ni rahbar o'rniga e'tibor berilgan.

O'zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksida mansabdor shaxslarga alohida e'tibor qaratilgan.

Rahbar mansabdor shaxs hisoblanib, O'zbekiston Respublikasi jinoyat kodeksida mansabdor shaxsga ta'rif quyidagicha berilgan:–“doimiy, vaqtincha yoki maxsus vakolat bo'yicha tayinlanadigan yoki saylanadigan, hokimiyat vakili vazifalarini bajaradigan yoxud davlat organlarida, fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlarida, mulk shaklidan qat'i nazar, korxonalarda, muassasalarda, tashkilotlarda tashkiliy-boshqaruv, ma'muriy-xo'jalik vazifalarini amalga oshiradigan va yuridik ahamiyatga ega harakatlarni sodir etishga vakolat berilgan shaxs, xuddi shuningdek xalqaro tashkilotda yoxud chet davlatning qonun chiqaruvchi, ijro etuvchi, ma'muriy yoki sud organida mazkur vazifalarni amalga oshiruvchi shaxs<sup>2</sup>”.

Jinoiy javobgarlikka tortishda mansabdor shaxslarga nisbatan jazo berish og'irroq belgilangan.

Xatto mansabdorlik jinoyatlari korrupsiya jinoyalari deb topilib, xalqaro miqyosda korrupsiyaga qarshi kurash bo'yicha standartlar qabul qilindi.

---

<sup>1</sup> 1 Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси, Ўзбекистон, Т.: 2017. -Б 7

<sup>2</sup> 2 Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодекси. Т.: Ўзбекистон, 2017. –Б 177 (180)

Rahbarlar o'z faoliyatlari davomida huquqiy xulq-atvor qoidalariga amal qilib faoliyat olib borishlari davlat organlari obro'sini oshiradi. Lekin ayrim rahbarlarning qonun talablaridan chetga chiqish va mansablarini suiste'mol qilishlari davlat organlariga ishonchsizlikni vujudga keltiradi. Ayniqsa, mansabidan shaxsiy manfaat, moddiylikka erishish yo'lida qiladigan xarakatlari korrupsiya deb nomlangan jinoyatlarni vujudga keltirmoqda.

Mansabdor rahbar shaxslarning korrupsiyaga yo'l qo'yishi jamiyatni qashshoqlashtirishga, davlat organlari faoliyatini izdan chiqishiga olib keladi. Xalqning davlatga nisbatan ishonchsizligini vujudga keltiradi.

Huquqning barcha sohalarida davlat boshqaruvi rahbarlari uchun aloxida qoidalar belgilanib, davlat mansabdor shaxslarning rahbarlik faoliyati uchun mas'uliyat yuklaydi v javobgarlik belgilaydi.

### 3. BOB. Prezident asarlarida rahbar shaxs mas'uliyatiga qo'yilgan talablar

Mustaqillik asoschisi birinchi Prezident I. Karimov asarlarida rahbar shaxs tasnifi berilib, ular oldiga qo'yiladigan talablar ham bayor etilgan. I. Karimov tomonidan rahbar shaxsga qo'yilgan talablarni muayyan taxlillariga e'tibor qaratamiz.

**Rahbarman**, yetakchiman degan inson, avvalo, o'z oldiga, xalqim ertaga birovning qo'lga qarab qolmasligi uchun men o'zim nima ish qildim, bugun qanday chora-tadbirlarni oshirmoqdaman, deb savol qo'yishi va shu savolga javob topishi kerak.

**Rahbar** o'zini boshqalar bilan teng olib gaplashadigan, boshqalarning dard-u tashvishlarini baham ko'rishga tayyor bo'lgan insonni o'z nomzodi sifatida qabul qilishi kerak. O'ziga bino qo'ygan, manmanlikka berilgan, kekkayib yuradigan odamdan qo'rqish kerak. Bunday odam hozirning o'zida o'ziga shuncha bino qo'ysa, ertaga ko'pchilik unga ishonch bidirib, lavozimga o'tirganidan keyin avval ko'rsatmagan qiliqlarini darrov ko'rsatadi.

**Rahbar**ni saylayotgan paytda yetti marta o'lchab, bir marta kesish kerak. **Rahbar** odam boshqalardan ko'ra uzoqni ko'rishi va chuqurroq o'ylab ish olib borishi kerak. **Rahbar** ertangi kunimizni bir qadam emas, ikki qadam uzoqroq ko'rishi lozim. **Rahbar** o'zini o'ylamasdan, avvalambor, o'ziga ishongan xalqning dard-u g'amini, uning taqdiri, ertangi kunini o'ylab yashashi lozim. Sinovdan o'tgan odamlarni rahbar qilib saylash zarur. Nega deganda, bu dunyoda katta aql-zakovat bilan birga, ko'pni ko'rgan, uzoqni ko'zlaydigan, irodasi mustahkam, kerak bo'lsa, turli-turli murakkab sinovlardan o'tgan odamlarni biz o'zimizga rahbar qilib tanlashimiz kerak. Uzoqni ko'ra olmaydigan odamning rahbar bo'lishga mutlaqo haqqi yo'q. **Rahbar** uchun xalqi ishonchi — bu juda muhim narsa. Agar sen odamlarni sevmasang, xalqingni, senga ishonch bildirgan odamlarni yuragingga yaqin olmasang, rahbar bo'lishga haqqing yo'q. **Rahbar**



hyech qachon oldi-qochdi, tagi puch, har tomonlama chuqur va puxta o‘ylanmagan gaplarga berilmasligi kerak. **Rahbar** boshqalardan ko‘ra uzoqni ko‘radigan, boshqalardan chuqurroq o‘ylaydigan, mulohaza qiladigan, eng muhimi, oyog‘i yerdan uzilib qolmaydigan inson, xalqparvar shaxs bo‘lishi kerak. **Rahbar** nafaqat o‘z va'dalarini yodda tutishi, balki, avvalo, ularni bajarishi shart. **Rahbar** doimo xalqning dardi bilan yashashi, uning kelajagi uchun o‘zini ma'sul deb bilishi talab qilinadi<sup>1</sup>-degan edi Birinchi Prezident I. Karimov

Prezidentimiz Shavkat Mirziyoevning «Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik — har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo‘lishi - kerak» nomli kitobida o‘z ifodasini topgan Kitobdan davlatimiz rahbarining 2017 yil 14 yanvar kuni bo‘lib o‘tgan mamlakatimizni 2016 yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017 yilga mo‘ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo‘nalishlariga bag‘ishlangan Vazirlar - Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma'ruzasi o‘rin olgan.

Sh. Miromonovich ma'ruzasida –“Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik har bir rahbarni – bu Bosh vazir yoki uning o‘rinbosarlari bo‘ladimi, hukumat a'zosi yoki hududlar hokimi bo‘ladimi, ular faoliyatining kundalik qoidasi bo‘lib qolishi kerak<sup>2</sup>”-dedi..

Darhaqiqat demokratik davlatning asosiy qoidasi shaxslarning qonunda belgilangan vazifalarini mas'uliyatni xis etgan xolda bajarishi hisoblanadi.

Davlatning ishongan rahbar shaxsi xalq ishonchini oqlab, o‘zi rahbarlik qilayotgan jamoani orqasidan ergashtira olsa, ularni ishonchini qozonsa, jamoada obro‘-e'tibor qozonsa, ishlab chiqarish, xizmat ko‘rsatish sohasidagi yangi innovatsiyalarni o‘z faoliyatida qo‘llay olsagina yangi shakldagi faoliyatni amalga oshiradigan rahbar bo‘ladi.

---

<sup>1</sup> Каримов. И.А. Она юртимиз бахт-у иқболи ва буюк келажаги йўлида хизмат қилиш — энг олий саодатдир. Т.: "ЎЗБЕКИСТОН", НМИУ, 2015. - Б. 207-214

<sup>2</sup> Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қоидаси бўлиб қолиши керак. Т.: Ўзбекистон. 2017. -Б 48

“Endi har birimiz, eng avvalo, davlat boshqaruvi organlari rahbarlarining vazifasi – o‘zimiz mas‘ul bo‘lgan soha va tarmoqda ishlarning ahvolini tanqidiy baholash asosida zimmamizga yuklatilgan vazifalarni mas‘uliyat bilan bajarishni ta‘minlashdan iborat. Shunday davr keldi<sup>1</sup>”-deydi Sh. Mirziyoev

Chuqur tahlil va tanqidiy yondashuvga asoslangan ushbu risolada O‘zbekistonning 2016 yildagi ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish sur‘atlariga atroflicha baho berilgan. Ayni vaqtda iqtisodiyotni boshqarish, uni modernizatsiya va diversifikatsiya qilish borasida turli vazirlik va idoralar tomonidan yo‘l qo‘yilayotgan kamchilik va nuqsonlar ochiq va xolis tanqid qilinib, ularni bartaraf etish bo‘yicha amaliy takliflar ilgari surilgan. Turli sohalardagi mavjud ulkan imkoniyat va zaxiralarni to‘liq hamda samarali ishga solishga jiddiy e‘tibor qaratilgan.

Prezident Shavkat Miromonovich-“aholi bilan doimiy muloqot qilish, uning qonuniy talablari, so‘rov va takliflarini amalga oshirish uchun aniq choralar ko‘rishni men o‘zim uchun eng muhim va ustuvor vazifa, deb hisoblayman.

Endi nafaqat hukumat, balki mutasaddi vazirlik va idoralar, xo‘jalik birlashmalari, shuningdek, hokimlarning ham bu boradagi faoliyati yakunlari bo‘yicha hisobot berish tizimi joriy etiladi va shunga qarab ularning ishiga baho beriladi. Shu sababdan har bir rahbar va mansabdor shaxsdan ayni shu asosda tizimli va samarali ish olib borishni talab etaman<sup>2</sup>”-deb aytgan. “Hammamizni tarbiyalagan, voyaga yetkazgan – shu xalq. Barchamizga tuz-nasiba bergan ham – shu xalq. Bizga ishonch bildirgan, rahbar qilib saylagan ham aynan shu xalq.

Shunday ekan, biz birinchi navbatda kim bilan muloqot qilishimiz kerak – odamlarimiz bilan.

---

<sup>1</sup> Мирзиёев Ш. Танкидий тахлил, катъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик - хар бир рахбар фаолиятининг кундалик коидаси булиши керак . Мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий яқунлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маъруза. Т., // Халқ сўзи. 2017 йил 28 январ

<sup>2</sup> Мирзиёев Ш. М. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини мард ва олижаноб халкимиз билан бирга кураимиз. Т.: 2017. Ўзбекистон, -Б.32

Kim bilan bamaslahat ish tutishimiz kerak – avvalo xalqimiz bilan. Shunda xalqimiz bizdan rozi bo‘ladi.

Xalq rozi bo‘lsa, ishimizda unum va baraka bo‘ladi.

Xalq bizdan rozi bo‘lsa, Yaratgan ham bizdan rozi bo‘ladi.

Shu ma'noda, buyuk Alisher Navoiy bobomizning «**Odamiy ersang, demagil odami, Onikim, yo‘q xalq g‘amidin g‘ami**» degan satrlarida qanchalik chuqur hayotiy hikmat, falsafa bor. Ya'ni, bu dunyoda insonlarning dardu tashvishlarini o‘ylab yashash – odamiylikning eng oliy mezonidir, xalqning g‘amidan uzoq bo‘lgan insonni odam qatoriga qo‘shib bo‘lmaydi, deb ta'kidlamoqda ulug‘ bobomiz<sup>1</sup>”-deb ta'kidlaydi.

Shuningdek, kitobda rahbarlik mezonlari va xususiyatlari, bugungi izchil va shiddatli islohotlarning har bir rahbar shaxs oldiga qo‘yayotgan qat’iy talablari belgilab berilgan. Davlatimiz rahbari ta'kidlaganidek, eng muhim vazifamiz — mamlakatimizda tinchlik va farovonlikni mustahkamlash, xalqimizni hayotdan rozi qilishdan iborat. Buning uchun el-yurtimiz, avvalo, rahbarlarning faoliyatidan mamnun bo‘lishi kerak. Buning uchun har bir rahbar o‘z sohasidagi ishlarning ahvoli uchun shaxsan o‘zi javob berishi zarur.

Bu haqda so‘z borganda, necha ming yillik tarixga ega xalqimiz uchun jamoa bo‘lib yashash tuyg‘usi g‘oyat muhim ahamiyat kasb etishini, o‘z navbatida, munosib obro‘-e'tibor, hayotiy tajriba, yuksak odob-axloq fazilatlarini o‘zida mujassam etgan ana shu jamoa raisi yoki oqsoqoli, ya'ni rahbar shaxsning yetakchilik faoliyati hamisha odamlarni bir-biriga yaqinlashtirishga, bir-birini qo‘llab-quvvatlab, tinch va farovon hayot kechirishiga zamin yaratib kelganini ta'kidlash lozim.

---

<sup>1</sup> Мирзиёев Ш. Танкидий таҳдид, катъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик - ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси булиши керак . Мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий яқунлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маъруза. Т.: Ўзбекистон, 2017. - Б 13

Milliy an'analarimizga ko'ra, xalqimiz hamisha rahbarga tayanadi, rahbarlardan adolat kutib yashaydi. Bu, o'z navbatida, rahbar shaxslar zimmasiga ulkan mas'uliyat yuklaydi. Zotan, sohibqiron Amir Temur bobomiz ta'biri bilan aytganda, ishbilarmon, mardlik va shijoat sohibi, azmi qat'iy, tadbirkor va hushyor bir kishi ming-minglab tadbirsiz, loqayd kishilardan yaxshidir.

Mamlakat obodligi va taraqqiyotini, xalq osoyishtaligi va farovonligini ta'minlashda rahbar shaxslar zimmasiga hamisha yuksak majburiyat yuklatilgan. Ularga ana shu mas'uliyatli vazifalarni qanchalik bajara olganiga qarab baho berilgan. Hozir ham bu hayotiy qoida o'z ahamiyatini yo'qotmagan. Aksincha, u yangi davr talablari negizida yanada takomillashib bormoqda.

Xususan, davlatimiz rahbari 2017 yil va undan keyingi davrga belgilangan vazifalarni amalga oshirish uchta eng muhim talabga bog'liq ekanini alohida ta'kidladi:

**Birinchi** — davlat rahbari — Prezidentdan boshlab barcha bo'g'indagi rahbarlarning yakuniy natijalar uchun shaxsiy javobgarligi;

**Ikkinchi** — hamma sohada aniq tartib va qattiq intizomni ta'minlashimiz darkor...

**Uchinchi** talab — qatorlarimiz va kadrlarimizning sofligini ta'minlash, ishdagi har qanday salbiy holatlarning oldini olish va bunday illatlarning ildizini quritish.

Prezidentimiz rahbar shaxslardan, birinchi navbatda, shaxsiy javobgarlikni talab qilayotgani bejiz emas. Nega deganda, rahbarlikning o'ziga xos mas'uliyati bor va shu sababli uning yukini ko'tarish hych qachon oson bo'lmagan. Rahbar shaxslar mas'uliyat va javobgarlikni shaxsan o'z yelkasiga olmas ekan, bu ularga ishonch bildirgan, hurmat-e'tibor ko'rsatgan odamlarni aldash, ularga xiyonat qilish bilan barobardir.

Sodda qilib aytganda, rahbar shaxslarning asosiy vazifasi odamlarga xizmat qilish, ularni rozi qilishdan iborat. Shunday ekan, ular o'z mas'uliyati va javobgarligini, avvalo, vijdoni oldida, unga ishonch bildirgan odamlar, el-yurt oldida chuqur anglashi, zimmasiga yuklangan vazifalarni ado etish uchun o'zi jonbozlik ko'rsatib, o'zgalarni ham fidokorlikka chorlab yashashi hamda ishlashi darkor.

Keyingi muhim talab — tartib-intizom. Bu haqda fikr yuritganda, avvalo, mansab va lavozimlarda faoliyat ko'rsatish uchun yaxshi odam bo'lishning o'zi yetarli emasligini qayd etish joiz. Buning uchun inson bilimli, yuqori malakali, yuksak saviyali, tashabbuskor, mas'uliyatli, talabchan, adolatli, bag'rikeng, kechirimli, odob-axloqli, sadoqatli, qat'iyatli va albatta tartib-intizomli bo'lishi shart.

Rahbar shaxsning o'z ishiga loqayd munosabati esa har qanday jamoa va tashkilotdagi muhitning buzilishiga olib keladi. Qolaversa, rahbarning loqaydligi va boqibeg'amligi ish uchun joni achiydigan vijdonli odamlarning ham shashtini susaytiradi. Shu tariqa xalqning dardiga befarq qaraydigan, o'z manfaatidan boshqa narsani o'ylamaydigan, xudbin va tamagir rahbarlar, bir tomondan, yurtimiz ravnaqiga, ikkinchi tomondan, xalqimiz farovonligiga to'siq bo'ladi.

Prezidentimizning rahbar shaxslar oldiga qo'ygan navbatdagi muhim talabi — kadrlarning sofliqi, ya'ni halollik mezoni. Har kim, har qaysi rahbar o'z joyida, o'z lavozimida turib, burchini halol bajarishi davr talabidir. Rahbar shaxslar har doim, hamma joyda ibrat ko'rsatishi, shu jumladan, sofliqi va halolligi bilan barchaga namuna bo'lishi lozim. Birinchi Prezidentimiz Islom Karimov ta'biri bilan aytganda, rahbarning qalbi pok, qo'li toza bo'lishi kerak.

Shu ma'noda Prezident Shavkat Mirziyoev hayotning o'zi va xalqning talablari oldimizga yangi va yanada murakkab vazifalarni qo'yayotgani haqida to'xtalib, bu borada quyidagi asosiy muammolarga e'tibor qaratgani juda muhim: «birinchidan, ayrim idoralar va ularning rahbarlari real hayotdan va xalq

ehtiyojlaridan ma'lum darajada uzilib qolmokda. Ikkinchidan, tarmoq va hududlarni rivojlantirish konsepsiyalari va dasturlarini ishlab chiqishda yuzaki yondashuvga yo'l qo'yilmoqda. Va nihoyat, uchinchi asosiy kamchilik — ko'pchilik rahbarlarning murakkab muammolarni kabinetdan chiqmasdan, iqtisodiyot tarmoqlari, har bir korxonadagi, shahar va tumanlardagi, ayniqsa, qishloq joylardagi ishlar qanday ahvolda ekanini chuqur o'rganmasdan hal etishga odatlanib qolgani bilan bog'liq».

Prezidentimizning kitobida bu kabi muammolarga amaliy yechim topishning rahbar shaxslarga qo'yiladigan talablarga doir bir qator muhim mezonlari qayd etilgan. Xususan:

– «g'alaba raportlari» va qilingan ishga doir hisobotlarga berilmasdan, asosiy diqqat-e'tiborni mavjud kamchiliklar va ularning ildizlarini puxta tahlil qilishga qaratish zarur;

– tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lib qolishi kerak;

– davlat boshqaruvi organlari rahbarlarining vazifasi — o'zlari mas'ul bo'lgan soha va tarmoqda ishlarning ahvolini tanqidiy baholash asosida zimmaga yuklatilgan vazifalarni mas'uliyat bilan bajarishni ta'minlashdan iborat;

– fuqarolar bilan ochiq muloqotni yo'lga qo'yishning yangi samarali usul va mexanizmlarini tatbiq qilish, jumladan, barcha darajadagi hokimlar, prokuratura va ichki ishlar organlari rahbarlarining aholi oldida hisobot berish tizimini joriy etish zarur;

– tadbirkorlarni ishontirish va ularga amaliy yordam berish masalasida hokimlar va ularning birinchi o'rinbosarlari o'z ish uslubi va dunyoqarashini tubdan o'zgartirishi shart;

– iqtisodiyotni boshqarish bo‘yicha hozirgi zamonaviy yangi tizimlar samaradorligiga quyi bo‘g‘indagi rahbarlarni ishonirish, ularni shu asosda ishlashga o‘rgatish, bu boradagi natija uchun javob berish va uni kafolatlash lozim.

Shu o‘rinda O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2016 yil 21 oktyabrda qabul qilingan «Sud-huquq tizimini yanada isloh qilish, fuqarolarning huquq va erkinliklarini ishonchli himoya qilish kafolatlarini kuchaytirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi farmonida eng muhim vazifalardan biri sifatida aynan sud hokimiyatining mustaqilligiga doir konstitutsiyaviy me‘yorlarga va odil sudlovni amalga oshirish faoliyatiga aralashganlik uchun javobgarlikning muqarrarligi prinsipiga og‘ishmay amal qilinishini ta‘minlash zarurligi belgilab qo‘yilganiga e‘tibor qaratish maqsadga muvofiq.

Nega deganda, bu holat barcha sudlar, ya‘ni fuqarolik, jinoyat va xo‘jalik sudlari tomonidan ishlarni muhokama qilish va tegishli qarorlar — hukm, hal qiluv qarori, ajrim yoki qaror qabul qilish bilan bog‘liq barcha bosqichlarda, demakki, birinchi instansiya, apellyasiya, kassatsiya yoki nazorat tartibida ko‘rib chiqilishida biron-bir mansabdor shaxsning bevosita aralashishi mumkin emasligini anglatadi.

Farmonda yana bir g‘oyat muhim vazifa — nafaqat sud organlari, shu bilan birga, ushbu huquqiy-me‘yoriy hujjat bilan faoliyati qamrab olingan huquqni muhofaza qiluvchi organlar, shuningdek, davlat organlaridagi yuridik xizmatlar mas‘ul xodimlarining jismoniy va yuridik shaxslar murojaatlarini o‘z vaqtida hal etish yuzasidan mas‘uliyatini yanada oshirish zarurligi qayd etilgan. Bu haqda so‘z borganda, «Jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari to‘g‘risida»gi qonun qabul qilinganidan buyon mamlakatimizda fuqarolarning murojaatlarini hal etishning huquqiy mexanizmi tubdan o‘zgarganini qayd etish lozim.

Ayni chog‘da Prezidentimiz Shavkat Mirziyoevning 2016 yil 28 dekabrda qabul qilingan «Jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari bilan ishlash tizimini tubdan takomillashtirishga doir chora-tadbirlar to‘g‘risida»gi farmoniga ko‘ra, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Xalq qabulxonasi va virtual

qabulxonasi, shuningdek, viloyatlar, tuman va shaharlarda Xalq qabulxonalari tashkil etildi. Farmonda ta'kidlanganidek, yurtimizda jismoniy va yuridik shaxslar murojaatlari bilan ishlashning sifat jihatidan yangi tizimi joriy etilgani, shubhasiz, barcha darajadagi davlat organlari faoliyatida «Xalq davlat idoralariga emas, davlat idoralari xalqimizga xizmat qilishi kerak» degan tamoyilni amalda qaror toptirishga xizmat qiladi.

Davlatimiz rahbarining kitobida, shuningdek, mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish bo'yicha 2017 yilga mo'ljallangan ustuvor yo'nalishlar, jahon bozorida raqobat kuchayib borayotgan hozirgi murakkab vaziyatda iqtisodiyotga xorijiy investitsiyalar, zamonaviy texnologiyalarni joriy etish bilan bog'liq muhim vazifalar batafsil ko'rsatib berilgan. Ayniqsa, «Xalq bilan muloqot va inson manfaatlarini yili» davlat dasturini amalga oshirish, aholining turmush darajasi va sifatini yaxshilash, jumladan, shahar va qishloqlarimizda arzon va qulay uy-joylar qurish, yo'l-transport, muhandislik-kommunikatsiya va ijtimoiy infratuzilmalarni, maktabgacha ta'lim muassasalarini rivojlantirish va modernizatsiya qilish bo'yicha keng ko'lamli vazifalar ham alohida o'rin egallagan.

Xulosa qilib aytganda, kitobda ta'kidlanganidek, jonajon Vatanimiz, olijanob xalqimizning ishonchini qozonish, uning orzu-umidlarini ro'yobga chiqarish uchun faqat tinimsiz mehnat, izlanish va tashabbus ko'rsatib yashash darkor. Odamlar buni kundalik hayotda sezishi, ko'rishi zarur.



## XULOSA

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi mamlakatimizda demokratik, huquqiy davlat qurishni belgilab berdi. Demokratik davlat qonunning yuksak va mustaxkam nufuzisiz biror bir ma'no axamiyat kasb etmaydi. Mazkur xokimiyatning O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimov mamlakatdagi yangilanish va taraqqiyot siyosatining negiziga kiritdi. Qonunning ustivorligi huquqiy davlat faoliyat ko‘rsatishining zaruriy shartidir.

Bugungi kunda qonuniylik uchun kurash tabora xujumkorlik takomiliga ega bo‘lmoqda. Qonun va sudlov tartibiga qat'iy rioya etgan xolda qotillar, davlat mulkini uzlashtirganlar, ijtimoiy tartibni buzuvchilar, jinoiy javobgar shaxslar, yoxud siyosiy noma'sul kishilar ularning kim bo‘lishidan qat'iy nazar ya'ni qaysi mavqyeni egallab turganligiga qaramay baribir muayyan jazoga tortilmoqdalar.

Ma'lumki, huquqbuzarlik deyilganida, jamiyat uchun xavfli bo‘lgan qilmish (xarakat yoki xaraktsizlik) tushuniladi. Bunday qilmish qonun bilan muxofaza qilinadiga ijtimoiy munosabatlarga zarar yetkazish xavfinp tug‘dirish mumkin.

Huquqbuzarlikning asosiy belgilari quyidailardan iborat:

1. ijtimoiy xavflilik
2. huquqqa zidlik
3. ayblilik
4. jazolanish

Huquqbuzarliklar qonunchilikning qaysi sohasining tegishliligiga ko‘ra bir qancha turlarga bo‘linadi:

1. Jinoyatlar (odam o‘ldirish, o‘g‘rilik, militsiya xodimiga qarshilik ko‘rsatish va boshqalar)
2. Ma'muriy (mayda bezorilik, yo‘llarda xarakatlanish qoidalarini buzish)
3. Fuqarolik huquqi (majburiyatni bajarmaslik va moddiy zarar yetkazish)
4. Intizomiy (ishga kelmaslik va kech qolish)

huquqbuzardikni turiga qarab davlat majburlov choralari xam o'zgarib turadi. Ularning eng og'irlari jinoyat sodir etilganida qo'llaniladi.

Yuridik bu javobgarlik bu huquqbuzarlikning huquq normalariga asosangan va huquqbuzarlik faktidan kelib chiqadigan qilmishi uchun javob berish va davlat majburov choralari shaklidagi noxush oqibatlariga chidash majburiyati xamda shunday oqibatlarga xaqiqatdan duchor bo'lishidir.

Yuridik javobgarlik belgilari:

1. Davlat majburlov choralari bilan uzviy aloqadorlik
2. Faktik asos – huquqbuzarlik
3. Yuridik asos yuridik javobgarlikning huquqiy tartibga solinganligi
4. Jazoni qo'llanishi
5. Huquqiy prinsiplarga asosanganlik (qonuniylik, indivudallashtirish, tabaqalashganlik va boshqalar)

Yuridik javobgarlik asosi: jazoga sazovor huquqiy –hulq atvordir

Huquqbuzarlik, ya'ni huquq normalarini buzuvchi muayyan xarakat yoki xarakatsizlikdir.

Huquqbuzarlikning xar xil turlari turli xil yuridik javobgarlikka olib keladi. Masalan: fuqaroviy huquqiy javobgarlik (majburiyatni bajarmaslik) fuqaroviy huquqiy javobgarlikka (zararni va neustoykani to'lamaslik)Ma'muriy huquqbuzarlik – ma'muriy javobgarlikka, jinoiy huquqbuzarlik jinoiy javobgarlikka olib keladi.

Aksariyat xollarda huquqbuzarlik xarakatining sodir etilishini ilk qadamlari umumiy huquqiy savodsizlik bilan bog'liq, ya'ni ba'zilarining soddaligi yoki jazolamaslikka umidvorligi qonunni buzilishiga olib kelishi mumkin.

Barchaning huquqiy savodxonlining oshirish uchun

1. Rahbar xodimlarning o'quvini tashkil etish

2. Barcha mutaxassislarni vrachlar, o'qituvchilar, muxandislar, xullas huquq qoidalari bilan ish ko'radiganlarni ham huquqiy savodxonlikka o'rgatish joiz
3. Matbuot televedeniya va radio orqali qiziqarli huquqiy maorif ishlari tartibini olib borish.
4. Rahbarlarni o'z ustida ishlashini belgilashda xorijiy tajribaga asoslangan so'rovlarni shakllantirish va ommaviy axborot vositalari orqali xalq e'tiboriga xavola qilish ishlarini amalga oshirishi kerak.

## FOYDALANILGAN MANBA VA ADABIYOTLAR RO‘YXATI

### I. Rahbariy adabiyotlar.

1. Karimov. I.A. Ona yurtimiz baxt-u iqboli va buyuk kelajagi yo‘lida xizmat qilish — eng oliy saodatdir. "O‘zbekiston" NMIU, 2015. 214 b
2. Каримов.И.А. Хавфсизлик ва барқарор тараққиёт йўлида.Т.: “Ўзбекистон”,1998, 229 б.
3. Каримов И.А. Кучли давлатдан кучли жамият сари . –Тошкент: Шарқ, 1998. –129. б
4. Каримов. И.А. “Истиқлол ва маънавият” Т., Ўзбекистон 1994. – 358б.
5. Mirziyoyev Sh. Mamlakatimizda huquqbuzarliklar profilaktikasi va jinoyatchilikka qarshi kurashish borasida belgilangan vazifalar ijrosi, bu borada mavjud muammolar va ularni hal etish masalalari” yig‘ilishdagi ma’ruza. T., // Xalq so‘zi. 2017 yil 16 noyabr..
6. Mirziyoyev Sh. M. Erkin va farovon, demokratik O‘zbekiston davlatini mard va olijanob xalqimiz bilan birga quramiz. T., 2017. O‘zbekiston. 32b
7. Mirziyoyev Sh.M. Qonun ustuvorligi va inson manfaatlarini ta'minlash - yurt taraqqiyoti va xalq farovonligining garovi. T, O‘zbekiston. 2017 yil. 48b.
8. Mirziyoyev Sh.M. Tankidiy taxdil, katiy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik - xar bir rahbar faoliyatining kundalik koidasi bulishi kerak. Mamlakatimizni 2016 yilda ijtimoiy-iktisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017 yilga muljallangan iktisodiy dasturning eng mux,im ustuvor yunalishlariga bagishlangan Vazirlar Maxkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma'ruza, 2017 yil 14 yanvar. - Toshkent: «Uzbekistan», 2017. - 104 b.
9. Mirziyoyev Sh. O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisiga Murojaatnoma. //Xalq so‘zi. 2016 yil 23 dekabr

### II. Me'yoriy-huquqiy manbalar

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. T., O‘zbekiston. 2017 yil. 42 b

2. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. T, O‘zbekiston. 2017 yil 375 b
3. O‘zbekiston Respublikasi Ma'muriy javobgarlik to‘g‘risidagi kodeksi., T. 2017 yil. 721 b
4. O‘zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksi., T, O‘zbekiston. 2017y. 580 b
5. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisiga Murojaatnoma. //Xalq so‘zi. 2016 yil 23 dekabr
6. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining «Jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlari bilan ishlash tizimini tubdan takomillashtirishga doir chora-tadbirlar to‘g‘risida»gi farmoni. 2016 yil 28 dekabr
7. 2017 — 2021 yillarda O‘zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo‘nalishi bo‘yicha Harakatlar strategiyasini asosidagi O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018 yil 22 yanvardagi PF-5308-sonli Farmoni 2018 yil «Faol tadbirkorlik, innovatsion g‘oyalar va texnologiyalarni qo‘llab-quvvatlash yili»da amalga oshirishga oid **DAVLAT DASTURI**.
8. Inson huquqlari umumjaxon deklaratsiyasi.

### **III. Ilmiy, o‘quv adabiyotlar.**

1. Бобоев. Ҳ. Б, Одилқориев. Ҳ Давлат ва ҳуқуқ назарияси. -Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2000. –528 б;
2. Исломов З. М. Давлат ва ҳуқуқ: умумназарий масалалар –Т.: «Адолат», 2000. –272 б; .
3. Исломов. З. М. "Общества. Государство. Право". -Т.: Адолат, 2001. –694 с.
4. Саидов А. Тожихонов У. Давлат ва ҳуқуқ назарияси: Икки жилдли. 1-жилд. Давлат назарияси.-Т.: ИИВ Академияси, 2001. -760 б .
5. Саидов А. Ўзбекистонда мустақил давлатчиликнинг ҳуқуқий – маънавий муаммолари. Т.: “Ўзбекистон”. 1996 й. 214 б
6. Саидов А. Ҳуқуқий демократик ислохотлар. Т.: Ўзбекистон, 1997 й. 213 б

7. Саидов А. Тожихонов У. Ҳуқуқий маданият назарияси. Дарслик. Т.: Ўзбекистон Республикаси ИИВ академияси. 1998 й. 2 том. 760 б.
8. Исломов. З. М. Давлат ва ҳуқуқ: умумназарий масалалари. Т.: Адолат. 2000 й.
9. Исломов. З. М. Аҳолининг ҳуқуқий маданиятини юксалтириш: тарғибот – тарбия – тажриба. // Фуқаролик жамияти. 2007. 21- б
10. Бобоев. Ҳ.Б. Ҳ.Т.Одилқориев. Давлат ва ҳуқуқ назарияси.-Т.: 2000-йил, 586-с
11. Гаффоров. З Давлат ва ҳуқуқ асослари.-Т.: “Ўқитувчи”, 1996-й. 346 б
12. . Венгеров А. Б. Теория государства и права.-М.: “Юрист”, 1996. с 459
13. Қиличев. Ф. Замон ва макон таҳлили. Т.: 1992-йил. 132 б
14. Алексеев. С.С. общая теория и права.- М.: Издательство “Бек”. 1993. 689 ст
15. Лазарев В. В., Липен С.В. Теория государства и права. – М.: Спарк, 2000. – 511 с
16. Абдуллаев М.И. Теория государства и права: Учебник.-СПб.: Питер, 2003. -397 с.
17. Нажимов М.К, Собуров Н. «Давлат : асосий тушунча ва атамалар». Т. 2002 йил. 91 б.
- Холмўминов Қ.Т. Давлат ва ҳуқуқ назарияси. Ўқув қўлланмаси. – Т.: 2000. - 116 б.

#### **IV. Davriy nashrlar materiallari**

1. Захириддин Мухаммад Бобир. “Бобурнома”, Т.:“Ўқитувчи” нашриёти, 2008 йил. 67- бет.

2. **Duglas Konant** — Conant Leadership asoschisi va bosh direktori, CECP prezidenti, Kellogg Executive Leadership Institute prezidenti, AmerisourceBergen direktorlar kengashi a'zosi, Campbell Soup Company sobiq bosh direktori, *sobiq Avon prezidenti*, «*Touchpoints: Creating Powerful Leadership Connections in the Smallest of Moments*» bestselleri muallifi.

#### V. Internet materiallari

1. Mashrabov Z. Rahbar shaxsi. [www/ http//xabar/uz](http://www.xabar.uz)
2. Kaxarova M. Bola boshidan. <http://targibot.uz>.
3. [http:hbr-russia-ru/menegment](http://hbr-russia-ru/menegment). **Duglas Konant** — Conant Leadership asoschisi va bosh direktori, CECP prezidenti, Kellogg Executive Leadership Institute prezidenti, Amerisource Bergen direktorlar kengashi a'zosi, Campbell Soup Company sobiq bosh direktori, sobiq Avon prezidenti, «*Touchpoints: Creating Powerful Leadership Connections in the Smallest of Moments*» bestselleri muallifi
4. [http:hbr-russia-ru/menegment](http://hbr-russia-ru/menegment)