O‘ZBEKISTON QONUNCHILIGI TAHLILI

ILMIY-TAHLILIY JURNAL

2026-YIL 1-SON

ОБЗОР ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УЗБЕКИСТАНА

НАУЧНО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

2026 ГОД № 1

UZBEKISTAN LAW REVIEW

SCIENTIFIC ANALYTICAL JOURNAL

2026 ISSUE 1

VOLUME 3 / ISSUE 1 / 2026

DOI: 10.51788/TSUL.UZLAWREV.3.1.

ISSN 2181-8118

DOI: 10.51788/TSUL.UZLAWREV.

Crossref Content Registration

MUASSIS: TOSHKENT DAVLAT YURIDIK UNIVERSITETI

"Oʻzbekiston qonunchiligi tahlili" ilmiy-tahliliy jurnali Oʻzbekiston matbuot va axborot agentligi tomonidan 2014-yil 21-iyulda 02-0074-sonli guvohnoma bilan davlat roʻyxatidan oʻtkazilgan.

Jurnal Oʻzbekiston Respublikasi Oliy taʼlim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi jurnallari roʻyxatiga kiritilgan.

Mualliflik huquqlari Toshkent davlat yuridik universitetiga tegishli. Barcha huquqlar himoyalangan. Jurnal materiallaridan foydalanish, tarqatish va koʻpaytirish muassis ruxsati bilan amalga oshiriladi.

Nashr boʻyicha masʼul:
O. Choriyev

Muharrirlar:
E. Mustafayev,
Y. Yarmolik,
M. Sharifova,
Sh. Beknazarova

Musahhih:
M. Tursunov

Texnik muharrir:
U. Sapayev

Dizayner:
D. Rajapov

Tahririyat manzili:
100047. Toshkent shahar,
Sayilgoh koʻchasi, 35.
Tel.: (0371) 233-66-36 (1169)

Veb-sayt: lawreview.uz
E-mail: uzlawreview@tsul.uz

Nashriyot litsenziyasi
№ 174625, 29.11.2023-y.

Jurnal 2026-yil 19-martda bosmaxonaga topshirildi.
Qogʻoz bichimi: A4.
Shartli bosma tabogʻi: 12,3.
Adadi: 100. Buyurtma: № 43.

Bosmaxona litsenziyasi
29.11.2023 № 174626

TDYU bosmaxonasida chop etildi.
Bosmaxona manzili:
100047. Toshkent shahri,
Sayilgoh koʻchasi, 37.

© Toshkent davlat yuridik universiteti

TAHRIR HAYʼATI

BOSH MUHARRIR

S. Gulyamov *– Toshkent davlat yuridik universiteti Huquq va texnologiyalar shoʻbasi professori, yuridik fanlar doktori*

TAHRIR HAYʼATI AʼZOLARI

I. Rustambekov *– Toshkent davlat yuridik universiteti Oʻquv ishlari boʻyicha prorektori, yuridik fanlar doktori, professor – bosh muharrir oʻrinbosari*

Sh. Xoʻjayev *– Toshkent davlat yuridik universiteti Intellektual mulk huquqi shoʻbasi mudiri, yuridik fanlar boʻyicha falsafa doktori – masʼul muharrir*

O. Oqyulov *– Toshkent davlat yuridik universiteti Fuqarolik huquqi shoʻbasi professori, yuridik fanlar doktori*

A. Ener *– Turkiyaning Anqara Haci Bayram universiteti dotsenti, Energetika nizolari arbitraj markazi bosh kotibi oʻrinbosari, yuridik fanlar doktori*

M. Bungenberg *– Saarlend universiteti Yevropa instituti direktori, yuridik fanlar doktori*

S. Tatar *– Turkiyaning Anqara Yildirim Boyazid universiteti professori, yuridik fanlar doktori*

J. Peeroo *– Sarbonna Universiteti professori, Stone 36 yuridik firmasi advokati, yuridik fanlar doktori*

B. Musayev *– Toshkent davlat yuridik universiteti Biznes huquqi va sud himoyasi fakulteti dekani, yuridik fanlar doktori, professor*

Sh. Saydullayev *– Toshkent davlat yuridik universiteti Davlat va huquq shoʻbasi professori, yuridik fanlar nomzodi*

D. Habibullayev *– Toshkent davlat yuridik universiteti Fuqarolik protsessual va iqtisodiy protsessual huquqi shoʻbasi mudiri, yuridik fanlar doktori, professor*

S. Bozorov *– Toshkent davlat yuridik universiteti Xalqaro xususiy huquq shoʻbasi professori, yuridik fanlar doktori*

I. Bekov *– Toshkent davlat yuridik universiteti Konstitutsiyaviy huquq shoʻbasi mudiri, yuridik fanlar doktori, professor*

V. Ergashev *– Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Qonunchilik va huquqiy siyosat instituti direktor oʻrinbosari, yuridik fanlar doktori, professor*

Sh. Joldasova *– Oʻzbekiston Respublikasi Oliy Majlisi huzuridagi Qonunchilik muammolari va parlament tadqiqotlari instituti bosh ilmiy xodimi, yuridik fanlar boʻyicha falsafa doktori*

O. Xazratqulov *– Toshkent davlat yuridik universiteti Xalqaro xususiy huquq shoʻbasi mudiri, yuridik fanlar nomzodi, professor*

D. Suyunova *– Toshkent davlat yuridik universiteti Jinoyat-protsessual huquqi shoʻbasi professori, yuridik fanlar doktori*

D. Maxkamov *– Toshkent davlat yuridik universiteti Ommaviy huquq fakulteti dekani, professor, yuridik fanlar doktori*

D. Babadjanova *– Toshkent davlat yuridik universiteti Fuqarolik huquqi shoʻbasi professori v.b., yuridik fanlar doktori*

A. Matmurotov *– Toshkent davlat yuridik universiteti Sud hokimiyati, advokatura va huquqni muhofaza qiluvchi organlar shoʻbasi dotsenti, yuridik fanlar boʻyicha falsafa doktori*

E. Rahmatov *– Toshkent davlat yuridik universiteti Xalqaro huquq va qiyosiy huquqshunoslik fakulteti dekani, yuridik fanlar boʻyicha falsafa doktori, dotsent*

M. Turdialiyev *– Toshkent davlat yuridik universiteti Xalqaro xususiy huquq shoʻbasi mudiri oʻrinbosari, yuridik fanlar boʻyicha falsafa doktori*

УЧРЕДИТЕЛЬ: ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Научно-аналитический журнал «Обзор законодательства Узбекистана» зарегистрирован Агентством печати и информации Узбекистана 21 июля 2014 года с удостоверением № 02-0074.

Журнал включён в перечень журналов Высшей аттестационной комиссии при Министерстве высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан.

Авторские права принадлежат Ташкентскому государственному юридическому университету. Все права защищены. Использование, распространение и воспроизведение материалов журнала осуществляется с разрешения учредителя.

Реализуется по договорной цене.

Ответственный за выпуск:
О. Чориев

Редакторы:
Э. Мустафаев,
Е. Ярмолик,
М. Шарифова,
Ш. Бекназарова

Корректор:
М. Турсунов

Технический редактор:
У. Сапаев

Дизайнер:
Д. Ражапов

Адрес редакции:
100047. Город Ташкент,
улица Сайилгох, 35.
Тел.: (0371) 233-66-36 (1169)

Веб-сайт: lawreview.uz
E-mail: uzlawreview@tsul.uz

Издательская лицензия
от 29.11.2023 № 174625.

Журнал передан в типографию 19.03.2026.
Формат бумаги: А4.
Усл. п. л. 12,3. Тираж: 100 экз.
Номер заказа: 43.

Лицензия типографии
от 29.11.2023 № 174626

Отпечатано в типографии Ташкентского государственного юридического университета.
100047, г. Ташкент,
ул. Сайилгох, дом 37.

© Ташкентский государственный юридический университет

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

С. Гулямов *– профессор сектора права и технологий Ташкентского государственного юридического университета, доктор юридических наук*

ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ

И. Рустамбеков *– проректор Ташкентского государственного юридического университета по учебной работе, доктор юридических наук, профессор – заместитель главного редактора*

Ш. Хужаев *– заведующий сектором права интеллектуальной собственности Ташкентского государственного юридического университета, доктор философии по юридическим наукам – ответственный редактор*

О. Окюлов *– профессор сектора гражданского права Ташкентского государственного юридического университета, доктор юридических наук*

А. Энер *– доцент Университета Анкары Хаджи Байрам (Турция), заместитель генерального секретаря Арбитражного центра по энергетическим спорам, доктор права*

М. Бунгенберг *– директор Европейского института Саарского университета, доктор права*

С. Татар *– профессор Университета Анкары Йылдырым Беязит (Турция), доктор права*

Ж. Пироо *– профессор Сорбоннского университета, адвокат юридической фирмы Stone 36, доктор права*

Б. Мусаев *– декан факультета бизнес-права и судебной защиты Ташкентского государственного юридического университета, доктор юридических наук, профессор*

Ш. Сайдуллаев *– профессор сектора теории государства и права Ташкентского государственного юридического университета, кандидат юридических наук, профессор*

Д. Хабибуллаев *– заведующий кафедрой гражданского процессуального и экономического процессуального права Ташкентского государственного юридического университета, доктор юридических наук, профессор*

С. Бозоров *– профессор сектора международного частного права Ташкентского государственного юридического университета (Registrar's Office), доктор юридических наук*

И. Беков *– заведующий сектором конституционного права Ташкентского государственного юридического университета, доктор юридических наук, профессор*

В. Эргашев *– заместитель директора Института законодательства и правовой политики при Президенте Республики Узбекистан, доктор юридических наук, профессор*

Ш. Джолдасова *– ведущий научный сотрудник Института проблем законодательства и парламентских исследований при Олий Мажлисе Республики Узбекистан, доктор философии по юридическим наукам*

О. Хазраткулов *– заведующий сектором международного частного права Ташкентского государственного юридического университета, кандидат юридических наук, профессор*

Д. Суюнова *– профессор сектора уголовно-процессуального права Ташкентского государственного юридического университета, доктор юридических наук*

Д. Махкамов *– декан факультета публичного права Ташкентского государственного юридического университета, доктор юридических наук, профессор*

Д. Бабаджанова *– и. о. профессора сектора гражданского права Ташкентского государственного юридического университета, доктор юридических наук*

А. Матмуротов *– доцент сектора судебной власти, адвокатуры и правоохранительных органов Ташкентского государственного юридического университета, доктор философии по юридическим наукам*

Э. Рахматов *– декан факультета частного права и сравнительного правоведения Ташкентского государственного юридического университета по делам молодёжи и духовно-просветительской работе, доктор философии по юридическим наукам, доцент*

М. Турдиалиев *– заместитель заведующего сектора международного частного права Ташкентского государственного юридического университета, доктор философии по юридическим наукам*

FOUNDER: TASHKENT STATE UNIVERSITY OF LAW

"Uzbekistan Law Review" scientific and analytical journal was registered by Press and Information Agency of Uzbekistan on July 21, 2014, with certificate number 02-0074.

The journal is included in the list of journals of the Supreme Attestation Commission under the Ministry of Higher Education, Science and Innovations of the Republic of Uzbekistan. Copyright belongs to Tashkent State University of Law. All rights reserved. Use, distribution and reproduction of materials of the journal are carried out with the permission of the founder.

Agreed-upon price.

Publication Officer:
O. Choriev

Editors:
E. Mustafaev,
Y. Yarmolik,
M. Sharifova,
Sh. Beknazarova

Proofreader:
M. Tursunov

Technical editor:
U. Sapaev

Designer:
D. Rajapov

Publishing department addess:
100047. Tashkent city,
Sayilgoh street, 35.
Phone: (0371) 233-66-36 (1169)

Website: lawreview.uz
E-mail: uzlawreview@tsul.uz

Publishing license
№ 174625, 29.11.2023.

The journal is submitted to the Printing
house on 19.03.2026.
Paper size: A4.
Cond.p.f: 12,3.
Units: 100. Order: № 43.

Printing house license
№ 174626, 29.11.2023.

Published in the Printing house of Tashkent State University of Law.
100047. Tashkent city,
Sayilgoh street, 37.

© Tashkent State University of Law

EDITORIAL BOARD

EDITOR-IN-CHIEF

S. Gulyamov *– Professor of the Department of Law and Technologies of Tashkent State University of Law, Doctor of Law*

MEMBERS OF THE EDITORIAL BOARD

I. Rustambekov *– Deputy Rector for Academic Affairs of Tashkent State University of Law, Doctor of Law, Professor - Deputy Editor-in-Chief*

Sh. Khujaev *– Head of the Department of Intellectual Property Law of Tashkent State University of Law, Doctor of Philosophy (PhD) in Law - Executive Editor*

O. Okyulov *– Professor of the Department of Civil Law of Tashkent State University of Law, Doctor of Law*

A. Ener *– Associate Professor of Ankara Haci Bayram University, Turkey, Deputy Secretary General of the Center for Arbitration of Energy Disputes, Doctor of Law*

M. Bungenberg *– Saarlend universiteti Yevropa instituti direktori, yuridik fanlar doktori Director of the European Institute of Saarland University, Doctor of Law*

S. Tatar *– Professor of Ankara Yıldırım Bayezid University, Turkey, Doctor of Law*

J. Peeroo *– Professor of the University of Sarbonne, lawyer of the law firm Stone 36, Doctor of Law*

B. Musaev *– Dean of the Faculty of Private International Law of Tashkent State University of Law, Doctor of Law, Professor*

Sh. Saydullaev *– Professor of the Department of State and Law of Tashkent State University of Law, Candidate of Legal Sciences*

D. Habibullaev *– Head of the Department of Civil Procedural and Economic Procedural Law of Tashkent State University of Law, Doctor of Law, Professor*

S. Bozorov *– Professor of the Department of Private International Law of Tashkent State University of Law, Doctor of Law*

I. Bekov *– Head of the Department of Constitutional Law of Tashkent State University of Law, Doctor of Law, Professor*

V. Ergashev *– Deputy Director of the Institute of Legislation and Legal Policy under the President of the Republic of Uzbekistan, Doctor of Law, Professor*

Sh. Joldasova *– Chief Research Fellow of the Institute of Legislation Problems and Parliamentary Research under the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan, Doctor of Philosophy (PhD) in Law*

O. Khazratkulov *– Head of the Department of Private International Law of Tashkent State University of Law, Candidate of Legal Sciences, Professor*

D. Suyunova *– Professor of the Department of Criminal Procedure Law of Tashkent State University of Law, Doctor of Law*

D. Mahkamov *– Dean of the Faculty of Public Law of Tashkent State University of Law, Doctor of Law, Professor*

D. Babadjanova *– Acting Professor of the Department of Civil Law of Tashkent State University of Law, Doctor of Law*

A. Matmurotov *– Associate Professor of the the Department of Judiciary, Advocacy and Law Enforcement Agencies of Tashkent State University of Law, Doctor of Philosophy (PhD) in Law*

E. Rahmatov *– Dean of the Faculty of International Law and Comparative Law of Tashkent State University of Law, Doctor of Philosophy (PhD) in Law, Associate Professor*

M. Turdialiyev *– Deputy Head of the Department of Private International Law of Tashkent State University of Law, Doctor of Philosophy (PhD) in Law*

MUNDARIJA

12.00.01 – DAVLAT VA HUQUQ NAZARIYASI VA TARIXI. HUQUQIY TA'LIMOTLAR TARIXI

8 **XAYDAROVA MARJONA OLIM QIZI**
Davlat huquqiy siyosatining asosiy prinsiplari

12.00.03 – FUQAROLIK HUQUQI. TADBIRKORLIK HUQUQI. OILA HUQUQI. XALQARO XUSUSIY HUQUQ

17 **ABDUQODIROV ABDURAUF BAXODIR O'G'LI**
Yevropa Ittifoqi doirasida yuridik shaxsning davlatga mansubligini aniqlash muammolari

26 **ZIYAMOV BOBURXON BAXTIYOR O'G'LI**
Diplomatiyada sun'iy intellekt: huquqiy va etik asoslar hamda xalqaro tartibga solish istiqbollari

34 **KOKANBAYEVA MADINA SHUKURBEKOVNA**
Subyektiv raqamli huquqlar tizimida insonning qaror qabul qilish huquqi

12.00.04 – FUQAROLIK PROTSESSUAL HUQUQI. IQTISODIY PROTSESSUAL HUQUQI. HAKAMLIK JARAYONI VA MEDIATSIYA

45 **SOLIYEVA KAMOLA RUSTAMJON QIZI**
Meros huquqiy munosabatlarida merosxo'rlarni aniqlash bilan bog'liq muammolar

56 **ODILOVA SITORA BOBIR QIZI**
O'zbekiston qonunchiligida protsessual muddatlar bilan bog'liq huquqiy muammolarni bartaraf etish

12.00.05 – MEHNAT HUQUQI. IJTIMOIY TA'MINOT HUQUQI

68 **PO'LATOV MIRZOHID QO'ZIMURODOVICH**
Oliy ta'lim tashkilotlari pedagog xodimlarining mehnatiga haq to'lashning huquqiy asoslari

12.00.06 – TABIIY RESURSLAR HUQUQI. AGRAR HUQUQ. EKOLOGIK HUQUQ

81 **ALLOBERDIYEVA DURDONA O'KTAMJON QIZI**
Kurort yerlaridan foydalanish va muhofaza qilishning huquqiy jihatlari

12.00.09 – JINOYAT PROTSESSI. KRIMINALISTIKA, TEZKOR-QIDIRUV HUQUQ VA SUD EKSPERTIZASI

89 **NURITDINOV JAMSHIDXON MAMUTXONOVICH**
Sud-ekspertlik sohasida raqamlashtirish va zamonaviy texnologiyalardan foydalanish

97 **SULTONOVA LOBAR MAMARAYIM QIZI**
O'zbekiston qonunchiligini ekstraditsiya bo'yicha xalqaro standartlar bilan uyg'unlashtirish imkoniyatlari

12.00.10 – XALQARO HUQUQ

108 **ABDIYEVA KAMOLA KOMILJONOVNA**
Raqamli transformatsiya sharoitida raqamli tafovut ayollar huquqlarini amalga oshirishga tahdid sifatida: xalqaro-huquqiy va milliy tahlil

СОДЕРЖАНИЕ

12.00.01 – ТЕОРИЯ И ИСТОРИЯ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА. ИСТОРИЯ ПРАВОВЫХ УЧЕНИЙ

8 **ХАЙДАРОВА МАРЖОНА ОЛИМ КИЗИ**
Основные принципы государственной правовой политики

12.00.03 – ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО. ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЕ ПРАВО. СЕМЕЙНОЕ ПРАВО. МЕЖДУНАРОДНОЕ ЧАСТНОЕ ПРАВО

17 **АБДУКОДИРОВ АБДУРАУФ БАХОДИР УГЛИ**
Проблемы определения государственной принадлежности юридического лица в рамках Европейского союза

26 **ЗИЯМОВ БОБУРХОН БАХТИЁР УГЛИ**
Искусственный интеллект в дипломатии: правовые и этические рамки и перспективы международного регулирования

34 **КОКАНБАЕВА МАДИНА ШУКУРБЕКОВНА**
Право на человеческое решение в системе субъективных цифровых прав

12.00.04 – ГРАЖДАНСКОЕ ПРОЦЕССУАЛЬНОЕ ПРАВО. ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОЦЕССУАЛЬНОЕ ПРАВО. АРБИТРАЖ И МЕДИАЦИЯ

45 **СОЛИЕВА КАМОЛА РУСТАМЖОН КИЗИ**
Проблемы определения наследников в наследственных правоотношениях

56 **ОДИЛОВА СИТОРА БОБИР КИЗИ**
Устранение правовых проблем, связанных с процессуальными сроками в законодательстве Узбекистана

12.00.05 – ТРУДОВОЕ ПРАВО. ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

68 **ПУЛАТОВ МИРЗОХИД КУЗИМУРОДОВИЧ**
Правовые основы оплаты труда педагогических работников высших образовательных организаций

12.00.06 – ПРИРОДОРЕСУРСНОЕ ПРАВО. АГРАРНОЕ ПРАВО. ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ ПРАВО

81 **АЛЛОБЕРДИЕВА ДУРДОНА УКТАМЖОН КИЗИ**
Правовые аспекты использования и охраны земель курортных территорий

12.00.09 – УГОЛОВНЫЙ ПРОЦЕСС. КРИМИНАЛИСТИКА, ОПЕРАТИВНО-РОЗЫСКНОЕ ПРАВО И СУДЕБНАЯ ЭКСПЕРТИЗА

89 **НУРИТДИНОВ ЖАМШИДХОН МАМУТХОНОВИЧ**
Цифровизация и использование современных технологий в судебно-экспертной сфере

97 **СУЛТОНОВА ЛОБАР МАМАРАЙИМ КИЗИ**
Возможности гармонизации законодательства Узбекистана с международными стандартами экстрадиции

12.00.10 – МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВО

108 **АБДИЕВА КАМОЛА КОМИЛЖОНОВНА**
Цифровой разрыв как вызов реализации прав женщин в условиях цифровой трансформации: международно-правовой и национальный анализ

ISSN 2181-8118

CONTENTS

12.00.01 – THEORY AND HISTORY OF STATE AND LAW. HISTORY OF LEGAL DOCTRINES

8 **KHAYDAROVA MARJONA OLIM KIZI**
Basıc prıncıples of state legal polıcy

12.00.03 – CIVIL LAW. BUSINESS LAW. FAMILY LAW. INTERNATIONAL PRIVATE LAW

17 **ABDUKODIROV ABDURAUF BAKHODIR UGLI**
Problems of determining the state belonging of a legal entity within the framework of the European Union

26 **ZIYAMOV BOBURKHON BAKHTIYOR UGLI**
Artificial intelligence in diplomacy: legal and ethical framework and prospects of international regulation

34 **KOKANBAEVA MADINA SHUKURBEKOVNA**
The right to a human to make decisions in the system of subjective digital rights

12.00.04 – CIVIL PROCEDURAL LAW. ECONOMIC PROCEDURAL LAW. ARBITRATION PROCESS AND MEDIATION

45 **SOLIEVA KAMOLA RUSTAMJON KIZI**
Problems related to the determination of inheritors in inheritance legal relations

56 **ODILOVA SITORA BOBIR KIZI**
Elimination of legal problems related to procedural terms in the legislation of Uzbekistan

12.00.05 – LABOR LAW. SOCIAL SECURITY LAW

68 **PULATOV MIRZOHID KUZIMURODOVICH**
Legal basis for remuneration of pedagogical staff of higher education institutions

12.00.06 – THE LAW OF NATURAL RESOURCES. AGRARIAN LAW. ENVIRONMENTAL LAW

81 **ALLOBERDIEVA DURDONA UKTAMJON KIZI**
Legal aspects of use and protection of resort lands

12.00.09 – CRIMINAL PROCEEDINGS. FORENSICS, INVESTIGATIVE LAW AND FORENSIC EXPERTISE

89 **NURITDINOV JAMSHIDKHON MAMUTKHONOVICH**
Digitalization and use of modern technologies in the forensic sector

97 **SULTONOVA LOBAR MAMARAYIM KIZI**
Possibilities for harmonizing Uzbekistan's legislation with international extradition standards

12.00.10 – INTERNATIONAL LAW

108 **ABDIEVA KAMOLA KOMILJONOVNA**
The digital space as a challenges to the realization of women's rights in the context of digital transformation: international legal and national analysis

Kelib tushgan / Получено / Received: 11.02.2026
Qabul qilingan / Принято / Accepted: 05.03.2026
Nashr etilgan / Опубликовано / Published: 19.03.2026

DOI: https://dx.doi.org/10.51788/tsul.uzlawrev.3.1./YLFI8697
UDC: 349.2(045)(575.1)

OLIY TA'LIM TASHKILOTLARI PEDAGOG XODIMLARINING MEHNATIGA HAQ TO'LASHNING HUQUQIY ASOSLARI

Po'latov Mirzohid Qo'zimurodovich,
Toshkent davlat yuridik universiteti
mustaqil izlanuvchisi
ORCID: https://orcid.org/0009-0009-0407-916X
e-mail: pulatovmirzohid7@gmail.com

Annotatsiya. *Ushbu maqolada oliy ta'lim tashkilotlarining pedagog xodimlari mehnatiga haq to'lashning huquqiy masalalari tahlil qilingan. Tadqiqotning maqsadi O'zbekiston Respublikasida pedagog xodimlar mehnatiga haq to'lashda tizimning kamchilik va bo'shliqlarini aniqlash hamda xorijiy tajriba asosida takomillashtirishga doir yo'nalishlarni ishlab chiqishdan iborat. Tadqiqot doirasida normativ-huquqiy tahlil, qiyosiy-huquqiy va tizimli yondashuv metodlari qo'llanilgan. Asosiy huquqiy muammolar qatoriga bazaviy stavkani belgilash metodikasining qonun darajasida aniq mustahkamlanmaganligi, rag'batlantirish mezonlarining turfa xil hamda shaffof emasligi, mehnat yuklamasini me'yorlashtirishda yagona standartlarning yo'qligi va moliyaviy kafolatlarning zaif normativlashtirilganligi kiradi. Shuningdek, maqolada oliy ta'lim muassasalarida pedagog xodimlar mehnatiga haq to'lashga oid Polsha, Belarus va Rossiya milliy qonunchilik qonunchiligi bilan taqqoslab o'rganilgan. Shuningdek, bazaviy stavkani professor-o'qituvchilar uchun koeffitsientlarda belgilash, rag'batlantirish mezonlarini standartlashtirish, mehnat yuklamasini kompleks baholash tizimini joriy etish va shaffoflik mexanizmlarini kuchaytirish bo'yicha takliflar ishlab chiqilgan.*

Kalit so'zlar: oliy ta'lim, pedagog xodim, professor-o'qituvchi, mehnatga haq to'lash, lavozim maoshi, bazaviy stavka, rag'batlantirish, kompensatsiya to'lovlari, mehnat me'yorlari

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВЫСШИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Пулатов Мирзохид Кузимуродович,
самостоятельный соискатель Ташкентского
государственного юридического университета

Аннотация. *В данной статье анализируются правовые вопросы оплаты труда педагогических кадров высших образовательных организаций. Цель исследования заключается в выявлении недостатков и пробелов в системе оплаты труда педагогических работников в Республике Узбекистан, а также в разработке направлений её совершенствования на основе зарубежного опыта. В рамках исследования применены методы нормативно-правового анализа, сравнительно-правового анализа и системного подхода. К числу основных правовых проблем отнесены отсутствие чёткого законодательного закрепления методики*

определения базовой ставки, разнообразие и недостаточная прозрачность критериев стимулирования, отсутствие единых стандартов нормирования трудовой нагрузки, а также слабая нормативная регламентация финансовых гарантий. Кроме того, в статье проведён сравнительный анализ законодательства Польши, Беларуси и России в части оплаты труда педагогических работников высших образовательных организаций. Также разработаны предложения по установлению базовой ставки для профессорско-преподавательского состава на основе коэффициентов, стандартизации критериев стимулирования, внедрению системы комплексной оценки трудовой нагрузки и усилению механизмов прозрачности.

Ключевые слова: *высшее образование, педагогический работник, профессорско-преподавательский состав, оплата труда, должностной оклад, базовая ставка, стимулирование, компенсационные выплаты, нормы труда*

LEGAL BASIS FOR REMUNERATION OF PEDAGOGICAL STAFF OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Pulatov Mirzohid Kuzimurodovich,
Independent Researcher at Tashkent State Universtity of Law

Abstract. *This article analyzes the legal issues of remuneration of pedagogical staff of higher educational institutions. The purpose of the research is to identify shortcomings and gaps in the system of remuneration of pedagogical staff in the Republic of Uzbekistan and to develop directions for its improvement based on foreign experience. Within the framework of the research, the methods of normative-legal analysis and comparative-legal and systemic approaches were used. Among the main legal problems are the lack of clear legislative consolidation of the methodology for determining the base rate, the heterogeneity and lack of transparency of incentive criteria, the absence of unified standards for regulating workload, and the weak standardization of financial guarantees. The article also compares the national legislation of Poland, Belarus, and Russia on the remuneration of pedagogical staff in higher educational institutions. Also, proposals have been developed for setting the base rate in coefficients for professors and teachers, standardizing incentive criteria, introducing a system for comprehensive assessment of workload, and strengthening transparency mechanisms..*

Keywords: *higher education, academic staff, teaching staff, remuneration, official salary, base rate, incentives, compensation payments, labor standards*

Kirish

Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentyabrdagi “Oʻzbekiston – 2030” strategiyasi toʻgʻrisida”gi PF–158-son Farmoniga koʻra “Oʻzbekiston – 2030” strategiyasida aholi talablariga hamda xalqaro standartlarga toʻliq javob beradigan taʼlim, tibbiyot va ijtimoiy himoya tizimini tashkil qilish asosiy gʻoyalardan biri sifatida belgilangan. Strategiyaning “Har bir insonga oʻz salohiyatini roʻyobga chiqarishi uchun munosib sharoitlarni yaratish” deb nomlangan birinchi boʻlimi taʼlim tizimi islohotlariga bagʻishlangan (President of the Republic of Uzbekistan, 2023).

Davlatimiz rahbari taʼbiri bilan aytganda, “Biz Yangi Oʻzbekistonni barpo etishda hal qiluvchi bosqichga qadam qoʻymoqdamiz. Bu yoʻldagi ishlarimiz har bir soha va tarmoqda chuqur transformatsiyani talab qiladi. Kirib kelayotgan 2026-yil davlat boshqaruvi, sud-huquq tizimi, iqtisodiyot tarmoqlari, taʼlim, ilm-fan, tibbiyot, madaniyat, sport, ekologiya tizimini – barcha-barcha sohalarni rivojlantirishda tub burilish yili boʻladi. Kelgusi besh yilda iqtisodiyotimiz hajmini 240 milliard dollardan oshirishga barcha imkoniyatlarimiz bor boʻlib, uning asosiy shartlaridan biri taʼlim va tibbiyotda – sifatni yangi bosqichga olib

chiqadigan ilgʻor xorijiy tajribalarni keng joriy etish uchun yangi texnologiyalarni olib kirish, kadrlarni ilm-fan va innovatsiyalarga asoslangan zamonaviy kasblarga tayyorlash hisoblanadi (President of the Republic of Uzbekistan, 2024).

Oʻzbekistonda 2017/2018 oʻquv yilida oliy ta'lim muassasalari soni 72 tani tashkil etgan boʻlsa, 2023/2024 oʻquv yilida ularning soni 219 taga yetdi (oʻsish 304 foiz). Bu davrda xorijiy oliy ta'lim muassasalari soni qariyb 4,5 barobarga oshdi va 31 taga yetdi. Ma'lumot uchun, 2024-yil holatiga koʻra Qozogʻistonda 113 ta, Qirgʻizistonda 61 ta, Tojikistonda 27 ta, Turkmanistonda 23 ta oliy ta'lim muassasasi faoliyat yuritgan. Oliy ta'lim muassasalaridagi o'qituvchilar soni 2017/2018 o'quv yilida 25,1 ming nafarni tashkil qilgan bo'lsa, 2023/2024 o'quv yilida 45,4 ming nafarga yetdi. Bunda professor o'qituvchilar ulushi 1078 nafardan 2074 nafarga, dotsentlar ulushi 4091 nafardan 7108 nafarga oshdi (Institute of Macroeconomic and Regional Studies, 2024).

Ta'kidlash oʻrinliki, Oʻzbekiston Respublikasining 2024-yil 1-fevraldagi "Pedagogning maqomi toʻgʻrisida"gi 901-sonli Qonuni pedagoglarning huquqlari, majburiyatlari va ijtimoiy kafolatlarini tartibga solishda muhim qadam boʻldi. Xususan, ushbu Qonunning 12-moddasida pedagog xodimlar oylik ish haqining hisoblanish tartibi, davlat va nodavlat ta'lim tashkilotlarida mehnatga haq toʻlashga oid asosiy qoidalar belgilab berildigan. Mazkur moddaning birinchi qismida pedagogning oylik ish haqi uning ma'lumoti, malaka toifasi (lavozimi) boʻyicha bazaviy tarif stavkasi, ilmiy darajasi, ilmiy unvoni, davlat mukofotlari hamda qonunchilik hujjatlarida belgilangan ustamalar inobatga olingan holda hisoblanishi koʻrsatib oʻtilgan. Shuningdek, davlat ta'lim tashkilotlarining pedagoglariga qonunchilik hujjatlariga muvofiq byudjet va byudjetdan tashqari mablagʻlar hisobidan ustama hamda kompensatsiyalar toʻlanishi mumkinligi belgilangan. Nodavlat ta'lim tashkilotida kasbiy faoliyatni amalga oshiruvchi pedagogning mehnatiga haq toʻlash tartibi esa ushbu tashkilotning muassislari yoki vakolatli shaxslari tomonidan belgilanishi nazarda tutilgan (Republic of Uzbekistan, 2024).

Shuningdek, Oʻzbekiston Respublikasining 2020-yil 23-sentyabrdagi "Ta'lim toʻgʻrisida"gi Qonunining 53-moddasida ta'lim tashkilotlari mehnatga haq toʻlash uchun mavjud boʻlgan mablagʻlar doirasida mustaqil ravishda ish haqiga, lavozim maoshlariga tabaqalashtirilgan ustamalar belgilashga va mehnatga haq toʻlash hamda uni ragʻbatlantirishning turli shakllarini qoʻllashga haqli ekanligi mustahkalangan (Republic of Uzbekistan, 2020).

Mehnat huquqining "adolatli haq olish" prinsipi pedagog mehnatiga haq toʻlashning aniq va prognoz qilinadigan boʻlishini talab qiladi, ammo amaldagi huquqiy tartibga solish bu talabni toʻliq qondirmaydi. Chunonchi, yuqoridagi normalar mehnatga haq toʻlashga oid umumiy prinsiplarni belgilagan boʻlsa-da, aniq hisoblash metodikasi, ish haqi tuzilmasi va ragʻbatlantirish mezonlarini boshqa normativ hujjatlarga havola qiladi. Xususan mana shunday hujjatlardan biri Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2008-yil 1-avgustdagi 164-son "Respublika oliy ta'lim muassasalari xodimlari mehnatiga haq toʻlashning takomillashtirilgan tizimini tasdiqlash toʻgʻrisida"gi qaroridir. Ta'kidlash lozimki, mazkur qarorning oʻzi ham bugungi kunda oliy ta'lim muassasalarida ishlovchi pedagog xodimlarning mehnatga haq toʻlashga munosabatlarini toʻliq va samarali tartibga solishi yuzasidan koʻplab munozarali jihatlar mavjud (Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan, 2008).

Shu oʻrinda ta'kidlash oʻrinliki, xalqaro huquqiy tajriba pedagog xodimlar mehnatiga haq toʻlashni tartibga solishda ikki asosiy yondashuvning mavjudligini koʻrsatadi.

Birinchi yondashuv – tarif-razryad tizimi va markazlashtirilgan normativ tartibga solish. Polsha Respublikasining 2018-yil 20-iyuldagi "Oliy ta'lim va fan to'g'risida"gi Qonuni davlat oliy ta'lim muassasalarida akademik lavozimlar bo'yicha ish haqining minimal darajasini "universitet professori ish haqi" bazasiga nisbatan foizlarda imperativ tarzda belgilaydi. Xususan, universitet professori lavozimi uchun kamida 83 %, dotsent lavozimi uchun kamida 73 % miqdor nazarda tutiladi (Republic of Poland, 2018, p. 89). Mazkur Qonunning 138-moddasi esa mehnat staji uchun ustamani bazaviy ish haqiga nisbatan 1 % miqdorida belgilab, uning umumiy chegarasini 20 % bilan cheklaydi hamda ustama to'lashning qonunda ko'rsatilgan tartibini mustahkamlaydi (Republic of Poland, 2018, p. 89). Bu yondashuv barcha oliy ta'lim muassasalari uchun yagona huquqiy standartlarni yaratadi va pedagog huquqlarini imperativ normalar bilan himoya qiladi.

Ikkinchi yondashuv – "samarali shartnoma" va natijadorlikka yo'naltirilgan rag'batlantirish. Belarus Respublikasining 2011-yil 13-yanvardagi Ta'lim kodeksi mehnatga haq to'lashni tarif tizimi hamda bazaviy stavka asosida normativ tartibga soladi. Belarus Respublikasi Vazirlar Kengashining 2024-yil 30-oktyabrdagi qarori bilan bazaviy stavka miqdori aniq summada belgilangan (Council of Ministers of the Republic of Belarus, 2024, p. 1). Belarus Respublikasi Ta'lim kodeksining 52-moddasi pedagog xodimlarga o'quv va o'quv-uslubiy adabiyotlarni sotib olish xarajatlari uchun oylik kompensatsiya to'lash huquqini imperativ norma sifatida mustahkamlaydi (Republic of Belarus, 2011, p. 64).

Rossiya Federatsiyasida "samarali shartnoma" mexanizmi doirasida oliy ta'lim muassasasi xodimlarining ish haqi empirik jihatdan tahlil qilingan. Xususan, A.A. Gadzaonovning regress tahlili natijalariga tayangan holda amaldagi samarali (rag'batlantiruvchi) kontraktlar tizimi ilmiy samaradorlikni rag'batlantirish nuqtayi nazaridan yetarli darajada muvaffaqiyatli emasligini, nashr etish faolligi indikatorlari professor-o'qituvchilar ish haqiga statistik jihatdan ahamiyatli ta'sir ko'rsatmasligini qayd etadi (Republic of Uzbekistan, 2024, 8). Bu shuni anglatadiki, rag'batlantirish me'yorlari rasmiy ravishda mavjud bo'lsa ham ularning huquqiy mexanizmlari amalda ishlamaydi. Mazkur olimning xulosasiga ko'ra, ilmiy faoliyatga real motivatsiyani oshirish uchun samarali shartnomalar tarkibiga maqolalarning sifati inobatga olingan nashr faolligi indikatorlarini kiritish zarur (Gadzaonov, 2025, p. 8).

Oliy ta'lim tashkilotlarining pedagog xodimlari mehnatiga haq to'lash masalasi zamonaviy O'zbekiston huquq tizimida quyidagi omillar tufayli dolzarb hisoblanadi.

Birinchidan, huquqiy tartibga solishning yetarli emasligi. O'zbekiston Respublikasining "Pedagogning maqomi to'g'risida"gi Qonunida pedagoglar mehnatiga haq to'lashning umumiy prinsiplari belgilangan bo'lsa-da, aniq hisoblash metodikasi, bazaviy stavkani belgilash mezonlari va rag'batlantirish mexanizmlari qonun darajasida mustahkamlanmagan. Buning natijasida pedagog xodimlarning mehnat huquqlari kafolatlanishi zaif, ish haqi tizimi esa noshaffof hamda prognoz qilib bo'lmaydigan holatga keladi. Bu mehnat huquqining adolatli mehnat haqi tamoyiliga zid keladi.

Ikkinchidan, pedagog mehnatining ko'p funksionallik xarakterini e'tiborga olmaslik kuzatilmoqda. Oliy ta'lim muassasasi pedagog xodimining faoliyati bir vaqtning o'zida bir nechta yo'nalishlarni qamrab oladi. Ularga o'qitish jarayonini olib borish, ilmiy tadqiqotlar, o'quv-uslubiy ishlanmalar, talabalar bilan tarbiyaviy ish va tashkiliy-boshqaruv ishlari kiradi. Amaldagi haq to'lash tizimi esa ushbu "kengaytirilgan mehnat mazmuni"ni to'liq qamrab ololmaydi hamda pedagog xodimning haqiqiy mehnat yuklamasini yetarli darajada baholamaydi.

Uchinchidan, akademik kadrlar barqarorligi va ta'lim sifati uchun muhim bo'lgan iqtisodiy kafolatlar yetishmasligi muammo tug'dirmoqda. Munosib ish haqi nafaqat ijtimoiy

adolat prinsipini amalga oshirish vositasi, balki Oʻzbekiston Respublikasi Oliy taʼlim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasi doirasida yuqori malakali kadrlarni jalb qilish, saqlash va ragʻbatlantirish uchun zaruriy sharoitdir.

Toʻrtinchidan, xalqaro tajribadan sezilarli darajada orqada qolish kuzatilmoqda. Polsha va Belarus tajribalari shuni koʻrsatadiki, pedagog mehnatiga haq toʻlashning imperativ qonun normalariga asoslanganligi pedagog huquqlarini yanada ishonchli himoya qiladi hamda barqaror mehnat munosabatlarini yaratadi.

Tadqiqotning asosiy maqsadi Oʻzbekiston Respublikasida oliy taʼlim tashkilotlari pedagog xodimlari mehnatiga haq toʻlashning huquqiy asoslarini kompleks tahlil qilish, amaldagi normativ-huquqiy bazadagi kamchilik va boʻshliqlarni aniqlash hamda xorijiy ilgʻor tajriba asosida qonunchilikni takomillashtirish boʻyicha takliflar ishlab chiqishdan iborat.

Asosiy qism

Oʻzbekiston Respublikasi "Pedagogning maqomi toʻgʻrisida"gi Qonunining 3-moddasiga koʻra taʼlim tashkilotida qonunchilik hujjatlariga muvofiq tuzilgan mehnat shartnomasi asosida taʼlim va tarbiya sohasida kasbiy faoliyatni amalga oshiruvchi, tegishli maʼlumotga, kasbiy tayyorgarlikka hamda maʼnaviy-axloqiy fazilatlarga ega boʻlgan jismoniy shaxs pedagogdir. Mazkur norma pedagog tushunchasini taʼriflashda mehnat shartnomasining mavjudligi, faoliyatning taʼlim va tarbiya sohasi bilan bogʻliqligi, tegishli malaka hamda maʼnaviy-axloqiy talablarga rioya etilishini asosiy elementlar sifatida belgilaydi.

Rossiyalik olimlar O.G. Shmeleva va A.V. Lebedevalarning taʼkidlashicha, pedagog xodim taʼlim faoliyatini amalga oshiruvchi tashkilot bilan mehnat munosabatlarida boʻlgan va oʻqitish, tarbiyalash hamda taʼlim faoliyatini tashkil etish boʻyicha vazifalarni bajaradigan jismoniy shaxsdir (Shmeleva & Lebedeva, 2015, p. 34). Mazkur taʼrif pedagog mehnatining koʻp funksionalliligini (oʻqitish, tarbiya, taʼlim faoliyatini tashkil etish) huquqiy jihatdan mustahkamlaydi va ish haqi, ustama mexanizmlarini ishlab chiqishda faqat oʻquv yuklamasi bilan cheklanmaslik zarurligini koʻrsatadi.

Milliy qonunchilik oliy taʼlim muassasalari xodimlarini quyidagi turlarga boʻladi:

oliy taʼlim muassasalarining professor-oʻqituvchilar tarkibi;

oliy taʼlim muassasalarining rahbar xodimlari;

oliy taʼlim muassasalarining boshqa xodimlari;

oliy taʼlim muassasalarining boshqaruv, texnik, xizmat koʻrsatuvchi va oʻquv-yordamchi xodimlari.

Bundan tashqari, taʼlim tashkilotlarining ilmiy xodimlarini ham qayd etish oʻrinlidir.

Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2008-yil 1-avgustdagi 164-son qarorida bazaviy lavozim maoshlari miqdorlari belgilangan professor-oʻqituvchilar tarkibiga – kafedra mudiri, professor, dotsent, katta oʻqituvchi, assistent, oʻqituvchi, oʻqituvchi-stajyor kirishi belgilangan. Shuningdek, Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2006-yil 10-fevraldagi 20-son qarori bilan tasdiqlangan "Oliy taʼlim muassasalariga pedagog xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish tartibi toʻgʻrisida"gi nizomning 2-bandiga muvofiq pedagog xodimlar toifasiga kafedra mudiri, professor, dotsent, katta oʻqituvchi, oʻqituvchi (assistent), oʻqituvchi-stajyor lavozimini egallab turgan shaxslar kirishi nazarda tutilgan.

Mehnatiga yarasha va adolatli haq olish huquqi pedagog xodimlarning asosiy mehnat huquqlaridan biri hisoblanadi. Oʻzbekiston Respublikasi "Pedagogning maqomi toʻgʻrisida"gi Qonunining 12-moddasi ish haqi tarkibining huquqiy elementlarini sanab oʻtadi, biroq ularning oʻzaro huquqiy nisbati, hisoblash formulasi, minimal va maksimal miqdorlari

qonunda aniq belgilanmagan. Bu huquqiy boʻshliq mehnat huquqlarining kafolatlarini zaiflashtiradi.

Taʼlim tashkilotlarida pedagog xodimlar mehnatiga haq toʻlash institutiga oid qoidalarni tahlil qilish uning uchta darajadan tashkil topganligini koʻrsatadi.

Bazaviy daraja. Polsha Respublikasining “Oliy taʼlim va fan toʻgʻrisida”gi Qonunining 137-moddasi bazaviy ish haqi meʼyorlarini imperativ normalar shaklida mustahkamlaydi: universitet professori – professor ish haqining kamida 83 %, dotsent – kamida 73 % (Republic of Poland, 2018, p. 89). “Kamida” (minimum) formulasi akademik lavozimlar uchun majburiy pastki chegarani oʻrnatib, oliy taʼlim muassasalariga bu darajadan yuqorini belgilash boʻyicha ixtiyoriylikni qoldiradi, biroq uni pasaytirishga yoʻl qoʻymaydi. Shu maʼnoda, norma ijtimoiy kafolat (imperativ minimum) bilan institutning ichki mehnat siyosati (dispozitiv oshirish imkoniyati) oʻrtasida muvozanat yaratadi. Bu esa huquqiy texnikada “minimal standart + erkin oshirish” konstruksiyasining amaliy jihatdan samarali qoʻllanishini koʻrsatadi.

Belarus huquqiy tizimida 18-razryadli tarif setkasi va bazaviy stavka mexanizmi qoʻllaniladi. Belarus Respublikasi Prezidentining 2019-yil 18-yanvardagi farmonida byudjet tashkilotlari xodimlariga mehnatga haq toʻlash tarif tizimi asosida amalga oshiriladi. Ushbu tizim bazaviy stavka va 18-razryadli tarif setkasini qamrab oladi degan norma imperativ tarzda belgilangan (President of the Republic of Belarus, 2019, p. 1). Shuningdek, bazaviy stavka miqdori hukumat qarori bilan davriy qayta koʻrib chiqilishi belgilangan. Bu bazaviy ish haqini hukumat darajasida markazlashtirilgan tartibga solish va davlat kafolatlari tizimini yaratishning huquqiy modelidir.

Oʻzbekiston qonunchiligida “bazaviy tarif stavkasi” tushunchasi ishlatiladi, biroq uning huquqiy mazmuni, belgilash tartibi va masʼul davlat organlari qonunda aniq koʻrsatilmagan. Bu huquqiy boʻshliq huquqni qoʻllashda turli talqinlarga olib keladi.

Kompensatsion daraja. Belarus Respublikasi Taʼlim kodeksining 52-moddasida pedagogik xodimlarning huquqlari tizimli ravishda sanab oʻtiladi. Mazkur moddaning 1^{11}-bandiga muvofiq pedagogik xodimlar oʻquv va uslubiy adabiyotlarni sotib olish xarajatlari boʻyicha har oy kompensatsiya olish huquqiga ega. Shu bandning davomida kompensatsiyani toʻlash tartibi, shartlari va miqdori, shuningdek kompensatsiya toʻlanadigan pedagogik lavozimlar roʻyxati Taʼlim vazirligi tomonidan belgilanishi koʻrsatiladi (Republic of Belarus, 2011, p. 64). Demak, kodeks darajasida subyektiv huquq mustahkamlanadi. Uning amaliy parametrlari esa vazirlikning normativ-huquqiy hujjati bilan aniqlashtiriladi. Natijada huquqning real qoʻllanilishi hamda qamrovi ikkilamchi tartibga solish mazmuniga bevosita bogʻliq boʻladi. Bundan tashqari, mazkur 52-moddaning ikkinchi qismi pedagogik xodimlarning boshqa huquqlari qonun hujjatlari bilan bir qatorda taʼsis hujjatlari, lokal hujjatlar hamda mehnat va fuqarolik-huquqiy shartnomalar orqali ham belgilanishini nazarda tutadi. Bu esa huquqiy tartibga solishning koʻp darajali modelini tasdiqlaydi.

Polsha qonunining 138-moddasi koʻp yillik mehnat staji uchun ustamani aniq miqdoriy koʻrsatkichlarda belgilaydi. Unga koʻra, ustama har bir ishlagan yil uchun bazaviy ish haqining 1 % miqdorida hisoblanadi. U davriy ravishda, yaʼni har oy toʻlanadi hamda toʻlov toʻrtinchi ish yilidan boshlab amalga oshiriladi. Shu bilan birga, ushbu ustamaning umumiy miqdori bazaviy ish haqining 20 % idan oshmasligi shart (Republic of Poland, 2018, p. 89). Mazkur yondashuv staj omilini ragʻbatlantirishni foizli formula va maksimal limit orqali normativlashtiradi. Bu bir tomondan uzoq muddatli ishlashni qoʻllab-quvvatlasa, ikkinchi tomondan byudjet yuklamasini yuqori chegaralash mexanizmini ham taʼminlaydi.

Oʻzbekiston qonunchiligida pedagoglarni oʻquv jarayonini ta'minlovchi resurslar bilan qoʻllab-quvvatlash gʻoyasi mavjud boʻlsa-da, "birlamchi oʻquv-uslubiy materiallar" atamasining huquqiy mazmuni, tarkibi va ta'minlash standartlari qonun darajasida aniq belgilab berilmagani amaliyotda turlicha talqin hamda notekis ta'minot xavfini kuchaytiradi. Pedagog mehnatini moddiy ragʻbatlantirish va xarajatlarni qoplash masalasida "Pedagogning maqomi toʻgʻrisida"gi Qonunning 12-moddasi ikkinchi qismidagi ustama hamda kompensatsiyalar toʻlanishi mumkinligi fakultativ rejimni mustahkamlaydi. Bu esa kompensatsion toʻlovlarni barqaror kafolatdan koʻra moliyaviy imkoniyat va boshqaruv qaroriga bogʻliq mexanizmga aylantiradi. Fikrimizcha, mazkur konstruksiya "minimal kafolat" va "qoʻshimcha ragʻbat" oʻrtasidagi chegaralar aniq belgilab qoʻyilmagan sharoitda hududlar va tashkilotlar kesimida tenglik hamda shaffoflik standartlariga putur yetkazadi. Shu bois kamida asosiy tushunchalar va minimal ta'minot mezonlarini qonun darajasida aniqlashtirish zarur.

Ragʻbatlantiruvchi daraja. Oʻzbekiston Respublikasi "Pedagogning maqomi toʻgʻrisida"gi Qonunining 13-moddasida pedagoglarni ragʻbatlantirishning toʻrt yoʻnalishi belgilangan. Birinchidan, yuqori natijalarga erishgan pedagoglar "Davlat mukofotlari toʻgʻrisida"gi Qonunga muvofiq davlat mukofotlari hamda faxriy unvonlar bilan taqdirlanishi mumkin. Ikkinchidan, xalqaro va respublika fan olimpiadalari gʻoliblarini tayyorlagan pedagoglarga qonunchilikda belgilangan miqdorda mukofot pullari toʻlanadi. Uchinchidan, davlat ta'lim tashkilotlarida byudjet hamda byudjetdan tashqari mablagʻlar hisobidan moddiy ragʻbatlantirishning boshqa turlari belgilanishi mumkin. Toʻrtinchidan, nodavlat ta'lim tashkilotlarida ragʻbatlantirish xususiyatiga ega qoʻshimcha haq va ustamalar muassislar yoki vakolatli shaxslar tomonidan belgilanadi. Xususan, Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2020-yil 26-avgustdagi 517-son qarori bilan "Respublika oliy ta'lim muassasalarining professor-oʻqituvchilari va boshqa toifadagi xodimlarini byudjetdan tashqari mablagʻlar hisobidan moddiy ragʻbatlantirish tartibi toʻgʻrisida"gi nizom tasdiqlangan. Mazkur nizomga muvofiq, oliy ta'lim muassasalarining professor-oʻqituvchilarini hamda boshqa toifadagi xodimlarini moddiy ragʻbatlantirish pul mukofotlari koʻrinishida, shuningdek mehnat faoliyatida yuqori ijodiy va ishlab chiqarishdagi erishgan yutuqlari uchun oliy ta'lim muassasasi rahbariyati tomonidan asosiy ish haqiga ustama va qoʻshimcha haqlar belgilash orqali byudjetdan tashqari mablagʻlar hisobiga amalga oshiriladi.

Oliy ta'lim muassasalari pedagog xodimlari mehnatiga haq toʻlashda mehnat yuklamasini me'yorlashtirish ham muhim ahamiyatga ega. Mehnat yuklamasini me'yorlashtirish pedagog mehnatiga haq toʻlash tizimining tayanch huquqiy bazasidir. Belarus Respublikasining Ta'lim kodeksida bu masala markazlashgan tarzda hal qilingan boʻlib, ilmiy yoʻnaltirilgan ta'lim dasturlarini amalga oshirishda Prezident tomonidan boshqacha tartib belgilab qoʻyilmagan boʻlsa, pedagog xodimlar uchun pedagogik va ilmiy faoliyat turlari hamda ularni me'yorlashtirish Ta'lim vazirligi tomonidan belgilanadi, degan imperativ qoida orqali mustahkamlangan (Republic of Belarus, 2011, p. 243).

Rossiya amaliyotida esa O.G. Shmeleva va A.V. Lebedeva professor-oʻqituvchilar mehnat yuklamasining koʻp komponentli tabiatini koʻrsatib, 36 soatlik ish haftasi oʻquv ishlari, ilmiy-tadqiqot, oʻquv-uslubiy, tashkiliy-uslubiy, tarbiyaviy va boshqa ish turlarini bajarishni hisobga olgan holda belgilanishini qayd etadi (Shmeleva & Lebedeva, 2015, p. 35).

Qozogʻistonlik tadqiqotchi D.J. Belxojayeva kompleks yuklama tizimini joriy etish zarurligini asoslaydi. Uning ta'kidlashicha, oʻquv yuklamasidan tashqari ilmiy-tadqiqot ishlari, metodik ishlanmalar, jamoat faoliyati va boshqa pedagogik vazifalarni oʻz ichiga olgan kompleks ish yuklamasini joriy etish kerak. Ushbu tadqiqotchi ish yuklamasi normativlarini

ISSN 2181-8118

oliy ta'lim muassasasining xususiyatlarini inobatga olib, ichki hujjatlarda aniq belgilash lozim degan xulosaga keladi (Belxojaeva, 2024, p. 108).

O'zbekiston Respublikasi "Pedagogning maqomi to'g'risida"gi Qonunining 14-moddasida pedagoglarni ijtimoiy himoya qilish doirasida ish vaqti va ta'til bo'yicha umumiy kafolatlar belgilangan. Mazkur moddaga ko'ra, pedagoglar uchun qisqartirilgan ish vaqti joriy etiladi, davlat ta'lim tashkilotlari pedagoglariga esa davomiyligi ko'pi bilan 56 kalendar kundan iborat haq to'lanadigan har yilgi asosiy uzaytirilgan mehnat ta'tili kafolatlanadi. Shu bilan birga, pedagoglarning lavozim va toifalariga mutanosib ravishda qisqartirilgan ish vaqtining hamda uzaytirilgan ta'tilning aniq davomiyligi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilanishi nazarda tutilgan. Tadqiqotchining fikricha, mazkur blanket yondashuv ish vaqti me'yorlari va toifalar kesimidagi farqlanishni qonun darajasida aniq normativlashtirmaydi va tartibga solishning real parametrlari ikkilamchi normativ hujjatlarga ko'chib qolishiga olib keladi.

Fikrimizcha, pedagog mehnatiga haq to'lashda odillik va samaradorlikka erishish uchun yuklama tushunchasi faqat auditoriya soatlari bilan cheklanmay, ilmiy-tadqiqot, metodik, tarbiyaviy va tashkiliy vazifalarning ham o'lchanadigan va solishtiriladigan normativ modeliga aylanishi kerak. Buning uchun esa kamida ikki pog'onali huquqiy konstruktsiya optimal hisoblanadi. Ya'ni qonun yoki kodeks darajasida aniq minimal standartlar va kafolatlar mustahkamlanadi. Ijro hokimiyati esa ularni sohaga xos ko'rsatkichlar va hisoblash formulalari bilan aniqlashtiradi. O'zbekistonda aynan birinchi pog'ona, ya'ni qonun darajasidagi minimal standartlarning yetarlicha aniqligi ta'minlanmasa, mehnat yuklamasi va haq to'lash mezonlari oliy ta'lim muassasalari kesimida haddan tashqari farqlanib ketishi, bu esa tenglik, shaffoflik hamda motivatsiya mexanizmlarining barqaror ishlashiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasi "Pedagogning maqomi to'g'risida"gi Qonunining 12-moddasi pedagog mehnatiga haq to'lashning umumiy asoslarini belgilaydi, biroq normativ aniqlik yetarli darajada ta'minlanmagan. Moddada oylik ish haqi bazaviy tarif stavkasi hamda ma'lumot, malaka toifasi (lavozim), ilmiy daraja va unvon kabi omillar inobatga olingan holda hisoblanishi qayd etilgan bo'lsa-da, "bazaviy tarif stavkasi" tushunchasining huquqiy mazmuni, uni belgilash mezonlari va vakolatli subyektlar qonun darajasida aniq ko'rsatilmagan. Bundan tashqari, "qonunchilik hujjatlarida belgilangan ustamalar" iborasi orqali tartibga solishning muhim elementi ikkilamchi normativ hujjatlarga havola qilinadi. Mazkur qonunning 12-moddasi ikkinchi qismida ustama va kompensatsiyalar "to'lanishi mumkin" tarzida ifodalangani esa kompensatsion to'lovlarning majburiy kafolatdan ko'ra moliyaviy imkoniyat va boshqaruv qaroriga bog'liq fakultativ mexanizm ekanini anglatadi.

Polsha qonunchiligida huquqiy aniqlik yuqori darajada ta'minlangan. Qonunning 137-moddasida bazaviy ish haqi me'yorlari aniq foizlarda imperativ ravishda mustahkamlanadi (Republic of Poland, 2018, p. 89). "Kamida" so'zi minimal huquqiy standartni belgilaydi va oliy ta'lim muassasalariga ushbu me'yorni oshirish huquqini beradi, lekin pasaytirish huquqini bermaydi.

Belarus Ta'lim kodeksida ikki bosqichli huquqiy tartibga solish qo'llaniladi: kodeks imperatativ huquqni belgilaydi, ijro mexanizmi esa vazirlik normativ hujjatiga topshiriladi. Kodeksning 52-moddasida pedagog huquqi imperatativ ravishda mustahkamlanadi (Republic of Belarus, 2011, p. 64), so'ngra huquqni amalga oshirish tartibi pastroq darajadagi normativ hujjatga havola qilinadi, biroq huquqning o'zi kodeks darajasida kafolatlangan.

Tahlil natijalariga ko'ra O'zbekistonda pedagog mehnatini tartibga solishda asosiy muammo shundan iboratki, qonun ko'pincha aniq va ijro etilishi majburiy bo'lgan minimal

standartlarni mustahkamlash oʻrniga umumiy prinsiplarga tayanadi. Konkret mexanizmlar va miqdor parametrlarini esa quyi darajadagi normativ-huquqiy hujjatlarga havola qiladi. Natijada mehnat huquqlarining kafolatlanganlik darajasi pasayadi, chunki imperativ kafolatlar oʻrnida ijro etuvchi organlarning qarori va moliyaviy imkoniyatlarga bogʻliq boʻlgan fakultativ rejim ustunlik qiladi.

Oʻzbekiston Respublikasining "Pedagogning maqomi toʻgʻrisida"gi Qonunida pedagog mehnatiga haq toʻlash va ragʻbatlantirishga oid bir qator normalar fakultativ konstruksiyada bayon qilingan. Xususan, qonunning 12-moddasi ikkinchi qismida davlat taʼlim tashkilotlari pedagoglariga byudjet va byudjetdan tashqari mablagʻlar hisobidan ustama hamda kompensatsiyalar toʻlanishi mumkinligi koʻrsatilsa, 13-moddaning uchinchi qismida esa moddiy ragʻbatlantirishning boshqa turlari belgilanishi mumkinligi nazarda tutiladi.

Mehnat huquqining konseptual tamoyillaridan biri boʻlgan adolatli haq olish prinsipi pedagog xodimlar mehnatiga haq toʻlashda barqaror va talab qilib olinadigan kafolatlar mavjud boʻlishini taqozo etadi. Bu esa bir xil mehnat sharoitida turli tashkilotlar va hududlar kesimida toʻlovlar amaliyotining farqlanishiga, shaffoflikning pasayishiga hamda kafolatlarning real darajada zaiflashishiga olib keladi.

Polsha qonunchiligida mehnatga haq toʻlash boʻyicha kafolatlar imperativ tusga ega boʻlib, koʻp yillik mehnat staji uchun ustama "har oy" toʻlanadigan majburiy toʻlov sifatida belgilangan hamda u ishga kirganining toʻrtinchi yilidan boshlab har bir yil uchun bazaviy ish haqining bir foizi miqdorida hisoblanib, 20 foizdan oshmasligi lozim (Republic of Poland, 2018, p. 89). Ushbu qoida stajni ragʻbatlantirish mexanizmini nafaqat prinsip sifatida, balki aniq miqdor va toʻlash davriyligi bilan kafolatlaydi.

Qozogʻistonlik tadqiqotchi D.J. Belxojayeva ragʻbatlantirish tizimining huquqiy kafolatlarini tahlil qilar ekan, oliy taʼlim muassasasidagi toʻlovlar tarkibida "kafolat" va "qoʻshimcha ragʻbat" rejimlarini huquqiy jihatdan ajratish zarurligini amaliy argumentlar bilan asoslaydi. Xususan, muallif oʻqituvchilar mehnatini ragʻbatlantirish tizimida ijtimoiy paket muhim rol oʻynashini koʻrsatadi hamda ijtimoiy toʻlovlar davlat qaroriga koʻra ham, universitet rahbariyati qaroriga koʻra ham taqdim etilishi mumkinligini qayd etadi. Shu bilan birga, davlat tomonidan kafolatlangan ijtimoiy toʻlovlar "muhim rol oʻynamaydi" deb hisoblab, buni ular barcha sektorlar uchun majburiy ekani bilan izohlaydi (Belxojaeva, 2024, p. 106). Aynan mana shu farqlash mehnatga haq toʻlash tizimining yuridik aniqligini kuchaytiradi. Chunki kafolatlangan toʻlovlar bilan oliy taʼlim muassasasining ixtiyoriy toʻlovlari aralashib ketganda ragʻbatlantirishning mohiyati xiralashadi, shaffoflik pasayadi va nizolarni keltirib chiqaruvchi subyektiv qarorlar xavfi ortadi.

Tahlillar shuni koʻrsatadiki, Oʻzbekiston qonunchiligida minimal davlat kafolatlari va oliy taʼlim muassasasi qoʻshimcha imkoniyatlari oʻrtasidagi chegara aniq boʻlmagan. Bu ikki xil huquqiy rejimni – imperatativ kafolatlar va fakultativ qoʻshimcha toʻlovlarni aralashtirib yuboradi va pedagog huquqlarini zaiflashtiradi.

Mehnat yuklamasini meʼyorlashtirish pedagog mehnatiga haq toʻlashning huquqiy bazasi. Chunki ish haqi mehnat hajmi va meʼyorlariga toʻgʻridan toʻgʻri bogʻliq. Oʻzbekiston qonunchiligida umumiy qisqartirilgan ish vaqti (36 soat) kafolati beriladi. Biroq aniq soatlar, yuklama meʼyorlari va lavozimlar boʻyicha farqlanish mustahkamlanmagan.

Belarus Respublikasi Taʼlim kodeksida mehnat yuklamasini meʼyorlashtirish masalasi vakolatli organga berilgan boʻlsa-da, bu vakolat imperativ shaklda berilgani sababli huquqiy aniqlik mavjud. Kodeksga koʻra, ilmiy yoʻnaltirilgan taʼlim dasturlarida pedagogik va ilmiy faoliyat turlari hamda ularni meʼyorlashtirish Taʼlim vazirligi tomonidan belgilanadi va bu

ISSN 2181-8118

qoida Prezident tomonidan boshqacha tartib belgilangan holatlardan tashqari majburiy hisoblanadi (Republic of Belarus, 2011, p. 243).

Rossiya amaliyotida esa O.G. Shmeleva va A.V. Lebedeva pedagog mehnatining ko‘p komponentli tabiatini normativ e’tirof etish zarurligini ko‘rsatib, professor-o‘qituvchilar tarkibi uchun 36 soatlik ish haftasi o‘quv ishlari bilan bir qatorda ilmiy-tadqiqot, o‘quv-uslubiy, tashkiliy-uslubiy, tarbiyaviy va boshqa ish turlarini ham qamrab olishini qayd etadi (Shmeleva & Lebedeva, 2015, p. 35).

Xulosa shundan iboratki, O‘zbekiston Respublikasining “Pedagogning maqomi to‘g‘risida”gi Qonunning 3-moddasida pedagogning kasbiy faoliyati ta’lim va tarbiya sohasini qamrab olishi e’tirof etiladi, biroq mazkur funksional doira pedagog mehnat yuklamasini me’yorlashtirish hamda mehnatga haq to‘lash mexanizmlarida yetarlicha aniqlashtirilmagan. Natijada pedagog mehnatining amaliy tarkibi, jumladan, auditoriya mashg‘ulotlari, metodik ishlar, tarbiyaviy faoliyat va boshqa qo‘shimcha vazifalar bilan ularga mos ravishda haq to‘lash o‘rtasida normativ uyg‘unlik sust bo‘lib qolmoqda, bu esa huquqiy bo‘shliq va turlicha amaliyot shakllanishi riskini kuchaytiradi.

Polsha, Belarus va Rossiya tajribasi umumiy metodik xulosani beradi. Mehnatga haq to‘lashning adolatliligi hamda mehnat nizolarining oldini olish yuklama institutini faqat auditoriya soatlari bilan emas, balki pedagogning funksiyalar majmui sifatida huquqiy jihatdan o‘lchanadigan va tekshiriladigan me’zonlarga bog‘lashni talab qiladi. Belarus modelining kuchli tomoni vakolatlarning aniq belgilanganligi va me’yorlarning yagona markazdan ishlab chiqilishidadir. Rossiya yondashuvi esa yuklamaning tarkibiy qismlarini konseptual jihatdan to‘liqroq qamrab olishi bilan ajralib turadi. O‘zbekiston uchun amaliy natija shundan iboratki, agar yuklama turlari va ularga ajratiladigan minimal me’yorlar qonun yoki vakolatli organning normativ hujjatida ochiq ko‘rsatilmasa, ish haqi hisob-kitobi tekshirilmaydigan tus oladi va rag‘batlantirish hamda kompensatsiyalar bo‘yicha subyektivlik tavakkalchilik xavfi ortadi.

Pedagog mehnatiga haq to‘lash bo‘yicha huquqiy normalarning real ishlashi ularning moliyaviy ta’minoti bilan bevosita bog‘liq. Chunki moliyaviy resurslar yetarli bo‘lmasa, huquqiy kafolatlar amalda deklarativ tusga kirib qoladi. Rus olimlari Y.Y. Mityagin va E.A. Ahmadeyev oliy ta’lim muassasalarida mehnatga haq to‘lashni moliyalashtirishda normativ moliyaviy yuklama ortishining omillarini tahlil qilar ekan, o‘rtacha ish haqining moliyaviy yil davomida notekis o‘sishi rejalashtirilgan moliyaviy-xo‘jalik ko‘rsatkichlaridan og‘ishni kuchaytirishini qayd etadi (Mityagin & Akhmadeev, 2023, p. 5).

Yapon tadqiqotchisi M. Maeda esa tarixiy kesimdagi tahlil natijasida o‘qituvchi tanqisligi doimiy takrorlanib kelganini va buning muhim institutsional sababi sifatida o‘qituvchi ish haqining moliyaviy bazasi beqaror hamda yetarli bo‘lmagani oqibatida o‘qituvchilarni kasbda ushlab qolish va yangi nomzodlarni uzluksiz jalb etish qiyinlashganini asoslaydi (Maeda, 2025, p. 41).

Bu yondashuv O‘zbekiston kontekstida ham metodologik jihatdan dolzarb, chunki “Ta’lim to‘g‘risida”gi Qonunda pedagoglarni ijtimoiy himoya qilishning kafolatlanganligi prinsip sifatida e’lon qilingan, biroq mehnatga haq to‘lashda ustama va rag‘batlantirishning muhim qismi “mavjud mablag‘lar doirasida” ta’lim tashkilotlarining ixtiyoriga bog‘lanib qoladi.

Shuning uchun ustama va kompensatsiyalar mavjudligi normativ jihatdan tan olingan taqdirda ham, ularning manbalari, byudjet rejalashtirish shakli bilan bog‘lanishi, majburiy minimal darajalari hamda moliyaviy kafolat buzilganda ishga tushadigan nazorat va javobgarlik mexanizmlari yetarli darajada normativlashtirilmasa, huquqni qo‘llashdagi barqarorlik pasayadi.

Pedagog mehnatiga haq to‘lash kafolatlarini norma mavjudligi darajasidan ijrosi ta’minlangan norma darajasiga olib chiqish uchun ta’lim qonunchiligi va byudjet-huquqiy mexanizmlar tutashgan nuqtada aniq moliyaviy arxitektura zarur. Bunga o‘qituvchilar ish haqi fondi bo‘yicha minimal ulush yoki aniq hisoblash formulalarini belgilash, o‘rta muddatli byudjet rejalashtirish bilan uzviy bog‘langan indeksatsiya qoidalarini joriy etish, yil davomida notekis moliyalashtirish xavfini kamaytirishga qaratilgan kassa rejalashtirish mexanizmlari, shuningdek buzilish holatlarida protsessual javobgarlik va samarali nazorat vositalari kiradi. Aks holda kelgusida Oliy ta’lim muassasalari kesimida ish haqi tafovutlari chuqurlashishi, kadrlar qo‘nimsizligi kuchayishi va mehnat nizolari ko‘payishi ehtimoli yuqori bo‘lib qoladi.

Pedagog mehnatiga haq to‘lash tizimida shaffoflik mehnat nizolarini profilaktika qilishning tayanch huquqiy mexanizmi hisoblanadi. Chunki ish haqi hisoblash mezonlari va rag‘batlantirish qoidalari tushunarli hamda tekshiriladigan bo‘lmasa, nizolar tabiiy ravishda kuchayadi. Rossiya Federatsiyasi tadqiqotchilari I.Y. Ilina, N.L. Krasyukova va Y.N. Shedko oliy ta’lim tashkilotlariga mehnatga haq to‘lash qoidalarini mustaqil belgilash vakolati berilgani amaliyotda nizolarga olib kelganini ta’kidlaydi. Buning asosiy omillari sifatida professor-o‘qituvchilar va rahbarlar ish haqi o‘rtasidagi katta tafovut, rahbariyatning ijtimoiy hamkorlikni rivojlantirishga yetarli darajada kirishmasligi hamda joriy etilayotgan to‘lov tizimlarining murakkab va shaffof bo‘lmagan tuzilmasi ko‘rsatiladi (Ilina et al., p. 100).

Qozog‘istonlik tadqiqotchi D.J.Belxojayeva universitetlarda mukofotlash tizimini shakllantirish bo‘yicha batafsil metodika yetishmasligini, bu yo‘nalishda bildirilayotgan takliflarning aksariyati to‘liq emasligini hamda norasmiy qoidalarning ustunligi bilan tavsiflanishini qayd etadi (Belxojaeva, 2024, p. 106). Bu yondashuv rag‘batlantiruvchi to‘lovlar bo‘yicha qarorlar oldindan prognoz qilinadigan va tekshiriladigan huquqiy mezonlarga emas, amaliyotdagi norasmiy tartiblarga ko‘proq tayanib qolishini anglatadi. Shuni ta’kidlash joizki, bunday sharoitda mehnatga haq to‘lash tizimini faqat natijalar bilan cheklab qo‘ymasdan, qaror qabul qilish tartibi, mezonlarni ochiq e’lon qilish, hujjatlashtirish hamda apellyatsiya imkoniyatlarini majburiy protsessual standartlar sifatida normativlashtirish mehnat nizolarining oldini olishning muhim huquqiy sharti hisoblanadi.

O‘zbekistonda mehnat nizolarini kamaytirish maqsadida shaffoflikni tavsiya sifatida emas, balki majburiy protsedura sifatida mustahkamlash zarur. Bunda kamida uchta elementni huquqiy standart darajasiga ko‘tarish maqsadga muvofiq: birinchidan, ish haqi va ustamalarni hisoblash formulalari hamda mezonlarini ochiq e’lon qilish majburiyati; ikkinchidan, rag‘batlantirish bo‘yicha qarorlar qabul qilishning protsessual tartibi va dalillash standartlari; uchinchidan, ichki komissiya va apellyatsiya bosqichlarini aniq muddatlar bilan belgilovchi nizolarni ko‘rib chiqish reglamenti. Aks holda kelgusida oliy ta’lim muassasalari kesimida ish haqi tafovutlari va norasmiy amaliyotlar chuqurlashib, mehnat nizolari soni hamda o‘zaro ishonchsizlik ortib borishi mumkin.

Xulosa

Oliy ta’lim tashkilotlari pedagog xodimlari mehnatiga haq to‘lashni huquqiy tartibga solish mavzusini tadqiq qilish natijasida quyidagi xulosalarga kelindi.

1. Oliy ta’lim muassasalarining professor-o‘qituvchilar tarkibi, rahbar xodimlari, shuningdek boshqa xodimlari mehnatiga haq to‘lash bo‘yicha “lavozim maoshlari tizimi”ni “mehnatga haq to‘lashning razryadli tizimi”ga o‘tkazish taklif etiladi. Bunda oliy ta’lim muassasalarining professor-o‘qituvchilar tarkibi, rahbar xodimlari, shuningdek boshqa xodimlarining lavozim maoshlarini mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdoriga bo‘lish

orqali tarif razryadlari ishlab chiqiladi. Bunday tarif razryadlarining ishlab chiqilishi Oliy ta'lim muassasalari xodimlari mehnatiga haq toʻlash toʻgʻrisidagi nizomning 10, 11-bandlarida nazarda tutilgan ish haqi miqdorlari oshirilganda bazaviy lavozim maoshlarini vazirliklarning (Oʻzbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi hamda Kambagʻallikni qisqartirish va bandlik vazirligi) qoʻshma qarori bilan oʻzgartirish amaliyotiga barham berib, avtomatik tartibda indeksatsiyalanish imkonini beradi.

2. Oliy ta'lim muassasalarining professor-oʻqituvchilar tarkibi mehnatiga haq toʻlash boʻyicha bazaviy lavozim maoshlari miqdorlarining “Izohlar” qismida dotsent yoki professor ilmiy unvonini olish uchun bir muddat davomida professor (professor v.b.) yoki dotsent (dotsent v.b.) lavozimida ishlab turishi kerak. Lekin bir muddat professor lavozimiga qabul qilinganda professor unvoniga ega boʻlmagan, biroq fan nomzodi, falsafa doktori (PhD) yoki xorijiy davlatlarning unga tenglashtirilgan boshqa ilmiy darajalariga yoki dotsent ilmiy unvoniga ega boʻlgan, professor lavozimiga bir muddatga qabul qilingan shaxslarga bazaviy lavozim maoshi miqdori fan doktorlari va professor ilmiy unvoniga ega boʻlgan lavozimlar uchun belgilangan miqdorda ish haqi olishi, ya'ni mutanosibdan bir pogʻona yuqori ish haqi olish huquqi belgilab qoʻyilgan. Vaholanki, dotsent lavozimiga bir muddatga qabul qilingan professor-oʻqituvchilarga mos ravishda “dotsent” boʻlimida nazarda tutilgan bazaviy lavozim maoshlari belgilanadi deb koʻrsatilgan. Mazkur qoidaga koʻra, dotsent vazifasini bir muddat bajarishga oʻtgan xodimlarga oshirilmagan pogʻona boʻyicha ish haqi toʻlashda davom ettiriladi. Qonun chiqaruvchi organ har ikki lavozim uchun turlicha yondashuv, nomutanosiblikni bartaraf etishi lozim. Shuningdek, vaqtincha dotsent lavozimini egallagan shaxs uchun ham oshirilgan miqdorda maosh toʻlanishi maqsadga muvofiq.

3. Xorijiy mamlakatlar tajribasidan kelib chiqqan holda ilmiy unvonlar olishda professor yoki dotsent lavozimiga bir muddatga qabul qilish huquqiy mexanizmidan voz kechish lozim. Buning oʻrniga dissertatsiya himoyasidan keyin muayyan muddat ilmiy yoki ilmiy-pedagogik faoliyat bilan shugʻullanishga oid talablarni qoʻyish maqsadga muvofiq. Chunki bir muddat lavozimda boʻlish ishni vaqtincha bajarishni taqozo qiladi. Bu esa boʻsh ish oʻrni yoki vaqtincha yoʻq boʻlgan xodimning vazifasini bajarib turish uchungina tatbiq etilishi kerak.

REFERENCES

1. Institute of Macroeconomic and Regional Studies. (2024). *Results of reforms in the field of higher education in Uzbekistan in 2017-2024.* https://imrs.uz/files/news/ru/572706.pdf

2. Gadzaonov, A. A. (2025). Determinanty zarabotnoy platy sotrudnikov rossiyskikh vuzov v usloviyakh effektivnogo kontrakta [Determinants of wages for employees of Russian universities under an effective contract]. *Educational Studies Moscow,* (4), 8–44. https://doi.org/10.17323/vo-2025-18474

3. Shmeleva, O. G., & Lebedeva, A. V. (2015). Oplata truda pedagogicheskikh rabotnikov v organizatsiyakh, osushchestvlyayushchikh obrazovatelnuyu deyatelnost po realizatsii obrazovatelnykh programm vysshego obrazovaniya [Remuneration of pedagogical workers in organizations carrying out educational activities for the implementation of higher education programs]. *Bulletin of the Kazan Law Institute of the MIA of Russia,* (1), 34–38.

4. Belxojaeva, D. J. (2024). *Legal regulation of teachers' labor in higher educational institutions of the Republic of Kazakhstan in the current period.* (Doctoral dissertation). Toraighyrov University.

5. Mityagin, Y. Y., & Akhmadeev, E. A. (2023). Neyavnye drayvery uvelicheniya normativnoy finansovoy nagruzki v ramkakh finansirovaniya oplaty truda v organizatsiyakh vysshego obrazovaniya [Implicit drivers of increasing the regulatory financial burden within the framework of labor remuneration financing in higher education organizations of the Russian Federation]. *Moscow Economic Journal,* (10).

6. Maeda, M. (2025). Recurring teacher shortages: A historical analysis of education policy in Japan. *Educational Studies in Japan: International Yearbook,* (19), 41–51.

7. Ilina, I. Y., Krasyukova, N. L., & Shedko, Y. N. (2025). Oplata truda prepodavateley vuzov v usloviyakh modernizatsii vysshey shkoly: dinamika i differentsiatsiya [Remuneration of university professors in the context of higher school modernization: Dynamics and differentiation]. *Economics, Taxes & Law, 18*(3), 100–111.

8. Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan. (2008, August 1). *Respublika oliy ta'lim muassasalari xodimlari mehnatiga haq to'lashning takomillashtirilgan tizimini tasdiqlash to'g'risida (Resolution No. 164) [On approval of the improved system of remuneration for employees of higher educational institutions of the Republic (Resolution No. 164)].* National Database of Legislation.

9. Republic of Belarus. (2011, January 13). *Kodeks Respubliki Belarus ob obrazovanii (Law No. 243-Z) [Education Code of the Republic of Belarus (Law No. 243-Z)]*. National Center of Legal Information.

10. Republic of Poland. (2018, July 20). *Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* [Act of 20 July 2018 – The Law on Higher Education and Science]. *Journal of Laws of the Republic of Poland.*

11. President of the Republic of Belarus. (2019, January 18). *Ob oplate truda rabotnikov byudzhetnykh organizatsiy (Decree No. 27) [On remuneration of employees of budgetary organizations (Decree No. 27)].* National Internet Portal of the Republic of Belarus.

12. Republic of Uzbekistan. (2020, September 23). *Ta'lim to'g'risida (O'RQ-637-son Qonun) [On education (Law No. LRU-637)].* National Database of Legislation.

13. President of the Republic of Uzbekistan. (2023, September 11). *"O'zbekiston – 2030" strategiyasi to'g'risida (PF-158-son Farmon) [On the "Uzbekistan – 2030" strategy (Decree No. UP-158)].* National Database of Legislation. https://lex.uz/docs/6600413

14. Republic of Uzbekistan. (2024, February 1). *Pedagogning maqomi to'g'risida (O'RQ-901-son Qonun) [About the status of a teacher (Law No. LRU-901)].* National Database of Legislation.

15. Council of Ministers of the Republic of Belarus. (2024, October 30). *O razmere bazovoy stavki (Resolution No. 801) [On the amount of the base rate (Resolution No. 801)].* National Internet Portal of the Republic of Belarus.

16. President of the Republic of Uzbekistan. (2024, November 18). *Speech of the President of the Republic of Uzbekistan Shavkat Mirziyoyev at the first joint meeting of the Legislative Chamber and the Senate of the Oliy Majlis [O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlis Qonunchilik palatasi va Senatining birinchi qo'shma majlisidagi nutqi].* Official website of the President of the Republic of Uzbekistan. https://president.uz/uz/lists/view/8834

O‘ZBEKISTON QONUNCHILIGI TAHLILI

ILMIY-TAHLILIY JURNAL
2026-YIL 1-SON

ОБЗОР ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УЗБЕКИСТАНА

НАУЧНО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ
2026 ГОД № 1

UZBEKISTAN LAW REVIEW

SCIENTIFIC ANALYTICAL JOURNAL
2026 ISSUE 1

VOLUME 3 / ISSUE 1 / 2026
DOI: 10.51788/TSUL.UZLAWREV.3.1.

ISSN 2181-8118

DOI: 10.51788/TSUL.UZLAWREV.