



**ICHKI ISHLAR ORGANLARI XODIMLARINING XIZMAT-MEHNAT
MUNOSABATLARINI VUJUDGA KELTIRUVCHI YURIDIK
FAKTLARNING MAZMUN-MOHİYATI**

Yuldashev Iqboljon Raximovich

*O‘zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi Tashkiliy-shtab faoliyati kefedrasi katta
o‘qituvchisi y.f.b.f.d.(PhD), dotsent*

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20430714>

Annotatsiya: Ushbu maqolada ichki ishlar organlari xodimlarining xizmat-mehnat munosabatlarini vujudga keltiruvchi yuridik faktlarning nazariy-huquqiy mohiyati hamda ularning amaliy ahamiyati kompleks tarzda tahlil qilingan. Tadqiqot davomida yuridik faktlarning xizmat-mehnat munosabatlaridagi o‘rni, xususan xizmat-mehnat munosabatlarining markaziy huquqiy asos sifatidagi roli asoslab berilgan. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining PQ–10 va PQ–3413-son qarorlari doirasida ichki ishlar organlari tizimida amalga oshirilayotgan islohotlarning mazmuni ochib berilgan. Shuningdek, rivojlangan davlatlar, jumladan AQSh, Buyuk Britaniya va Yevropa Ittifoqi mamlakatlari tajribasi o‘rganilib, ularni milliy qonunchilikka joriy etish bo‘yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan. Tadqiqot natijalari ichki ishlar organlari tizimida xizmat-mehnat munosabatlarini takomillashtirish va huquqiy tartibga solishni yanada rivojlantirishga xizmat qiladi.

Kalit so‘zlar: yuridik fakt, xizmat-mehnat munosabatlari, ichki ishlar organlari, xizmat shartnomasi, kontrakt, huquqiy tartibga solish, davlat xizmati, raqamlashtirish, sun’iy intellekt, xorijiy tajriba, huquqiy mexanizm

THE ESSENCE AND SIGNIFICANCE OF LEGAL FACTS GIVING RISE

Contact: 99 826 99 56





TO THE SERVICE-LABOR RELATIONS OF EMPLOYEES OF INTERNAL AFFAIRS BODIES

Abstract: This article comprehensively analyzes the theoretical and legal essence of legal facts that give rise to the service-labor relations of employees of internal affairs bodies, as well as their practical significance. During the research, the role of legal facts in service-labor relations, particularly their function as the central legal foundation of these relations, is substantiated. The content of the reforms implemented in the system of internal affairs bodies within the framework of Resolutions PR-10 and PR-3413 of the President of the Republic of Uzbekistan is revealed. Furthermore, the experience of developed countries, including the USA, Great Britain, and European Union member states, was studied, leading to the development of scientifically grounded proposals and recommendations for their implementation into national legislation. The results of the study will serve to improve service-labor relations and further develop their legal regulation within the system of internal affairs bodies.

Keywords: legal fact, service-labor relations, internal affairs bodies, service agreement, contract, legal regulation, civil service, digitalization, artificial intelligence, foreign experience, legal mechanism.

СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ ЮРИДИЧЕСКИХ ФАКТОВ, ПОРОЖДАЮЩИХ СЛУЖЕБНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Аннотация: В данной статье комплексно анализируется теоретико-правовая сущность юридических фактов, порождающих служебно-трудовые отношения сотрудников органов внутренних дел, а также их практическое значение. В ходе исследования обосновывается роль юридических фактов в служебно-трудовых отношениях, в частности, их значение как центральной





правовой основы этих отношений. Раскрыто содержание реформ, осуществляемых в системе органов внутренних дел в рамках постановлений Президента Республики Узбекистан ПП-10 и ПП-3413. Кроме того, изучен опыт развитых стран, в том числе США, Великобритании и государств Европейского Союза, на основе которого разработаны научно обоснованные предложения и рекомендации по их внедрению в национальное законодательство. Результаты исследования послужат совершенствованию служебно-трудовых отношений и дальнейшему развитию правового регулирования в системе органов внутренних дел.

Ключевые слова: юридический факт, служебно-трудовые отношения, органы внутренних дел, служебный договор, контракт, правовое регулирование, государственная служба, цифровизация, искусственный интеллект, зарубежный опыт, правовой механизм.

Barcha ijtimoiy hayot hodisalari singari huquqiy munosabatlar ham taraqqiyot qonuniyatlariga itoat etadi. Insonlar o'rtasidagi aloqalarning yuridik shakli bo'lmish son-sanoqsiz huquqiy munosabatlar muntazam ravishda paydo bo'lib, o'zgarib va barham topib turadi.

Huquqiy munosabatlar yuridik normalar asosida kelib chiqadi. Biroq, huquqiy normalar o'z-o'zidan, bevosita huquqiy munosabatlarni paydo qilmaydi. Normalar faqatgina huquqiy munosabatlar vujudga kelishining shartlarini, holatlarini va chegaralarini belgilab beradi. Huquqiy munosabatlarning mavjudligi yuridik faktlar, deb ataluvchi muayyan hayotiy hodisalar bilan bog'liq. Yuridik faktlar huquqiy munosabatlarning zaruriy sharti, aniq talabi sifatida maydonga chiqadi.

Yuridik faktlar – huquqiy normalar asosida huquqiy munosabatlarni vujudga keltiruvchi, o'zgartiruvchi va barham toptiruvchi hayotiy hodisalardir. Yuridik faktlar huquqiy tizimda, huquqiy tartibga solish mexanizmida muhim rol o'ynaydi





va katta ahamiyat kasb etadi. Ular huquqiy norma bilan aniq huquqiy munosabat o'rtasidagi bog'lovchi bo'g'indir[1].

Huquq nazariyasida yuridik faktlar huquqiy munosabatlarning yuzaga kelishi uchun zarur bo'lgan real hayotiy holatlar sifatida e'tirof etiladi. Bunda huquq normalari va huquq subyektliligi xizmat-mehnat munosabatlarining mavjud bo'lishi uchun shart-sharoit yaratadi, biroq aynan yuridik faktlar ushbu munosabatlarning dinamikasini, ya'ni ularning yuzaga kelishi, o'zgarishi va bekor bo'lishini ta'minlaydi.

Yuridik faktlar huquqiy normalar va huquqdorlik (huquq subyekti), subyektiv huquq va yuridik majburiyat bilan birgalikda huquqiy munosabatlarning zaruriy sharti hisoblanadi. Masalan, O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasiga muvofiq, Har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda mehnatga haq to'lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo'lmagan tarzda adolatli haq olish, shuningdek ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalanih huquqiga ega[2].

Mehnat munosabatlarida yuridik faktning paydo bo'lishiga xodim va ish beruvchi o'rtasida tuziladigan mehnat shartnomasi asos bo'lib xizmat qiladi. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksining 103-moddasiga asosan mehnat shartnomasi - xodim va ish beruvchi o'rtasidagi taraflarning o'zaro huquqlari hamda majburiyatlarini belgilovchi kelishuv bo'lib, unga muvofiq xodim ish beruvchining manfaatini ko'zlab, ushbu kelishuvda belgilangan mehnat vazifasini uning rahbarligi va nazorati ostida shaxsan bajarish, ichki mehnat qoidalariga rioya etish majburiyatini, ish beruvchi esa xodimga shartlashilgan mehnat vazifasi bo'yicha ish berish, xodimga ish haqini o'z vaqtida hamda to'liq miqdorda to'lash, mehnat to'g'risidagi qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda va ushbu





kelishuvda nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini ta'minlash majburiyatini o'z zimmasiga oladi[3].

Ichki ishlar organlari faoliyatida ham yuridik faktlar muhim huquqiy ahamiyatga egadir.

Ichki ishlar organlari xodimlarining xizmat-mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish zamonaviy huquqiy davlat uchun alohida dolzarb ilmiy-amaliy ahamiyat kasb etadi. Mazkur munosabatlarning vujudga kelishi, o'zgarishi va tugatilishi yuridik faktlar bilan bevosita bog'liq bo'lib, ular huquqiy mexanizmning asosiy harakatlantiruvchi elementi sifatida namoyon bo'ladi.

Shu jihatdan yuridik faktlar xizmat-mehnat munosabatlarining asosiy huquqiy asosi sifatida namoyon bo'ladi.

Ichki ishlar organlari tizimida xizmat-mehnat munosabatlarining o'ziga xosligi shundaki, ular umumiy mehnat huquqi normalari bilan bir qatorda maxsus xizmat qonunchiligi bilan ham tartibga solinadi. Bu esa mazkur munosabatlarning murakkab, kompleks huquqiy tabiatga ega ekanligini ko'rsatadi.

Xizmat-mehnat munosabatlarining yuzaga kelishi ko'pincha birgina yuridik fakt bilan emas, balki ularning majmui – yuridik tarkib orqali amalga oshadi. Masalan, fuqaroning ichki ishlar organlariga xizmatga qabul qilinishi xizmatga qabul qilish to'g'risidagi qaror, tegishli tekshiruvlardan o'tish hamda lavozimga tayinlash kabi bir nechta yuridik faktlarning uyg'unlashuvi natijasida yuzaga keladi[4].

Ichki ishlar organlari tizimida xizmat-mehnat munosabatlarining vujudga kelishi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 29-noyabrdagi PQ-3413-son "Ichki ishlar organlari kadrlari bilan ishlash va ularning xizmatini tashkil etish tartibini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida" qarorida belgilangan talablar asosida paydo bo'ladi.

Ichki ishlar organlariga xodimlarni qabul qilish bo'yicha tanlovni tashkil





qilish ichki ishlar organlarida kadrlar bilan ishlashning muhim qismi hisoblanadi.

Ushbu faoliyat o'zida quyidagilarni qamrab oladi:

- ichki ishlar organlarining kadrlarga bo'lgan ehtiyojini bashorat qilish va rejalashtirish;
- aholi orasida kasbiy yo'nalish bo'yicha targ'ibot ishlarini tashkil etish;
- nomzodlarni kasbiy tanlash, bu faoliyat o'ziga ichki ishlar organlaridagi xizmatga kirishni istagan nomzodlarni o'rganish va baholash usullarini qo'llash;
- nomzodni ichki ishlar organlarida xizmatga yaroqli ekanligi to'g'risidagi qaror qabul qilish va uni O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi tizimidagi kadrlar ro'yxatiga kiritish bilan lavozimga tayinlash. Ichki ishlar organlariga xodimlarni qabul qilish va ularni joy-joyiga quyishga bo'lgan ehtiyojni hisoblash uchun quyidagi ko'rsatkichlar e'tiborga olinadi:
 - ichki ishlar organlari bo'limlaridagi shtatlar miqdori;
 - ichki ishlar organlarda yangi lavozimlarning kiritilishi;
 - kadrlarning qo'nimsizligi natijasida bo'shab qolgan lavozimlarga xodim tayinlash darajasi;
 - xodimlarni nafaqaga chiqishi munosabati bilan almashtirish;
 - ichki ishlar organlarining boshqa tarkibiy bo'linmalaridagi xizmatga o'tishi yoki o'qishga kirishi munosabati bilan xodimlarni almashtirilishi;
 - ichki ishlar organlarida tashkiliy-shtatlarning o'zgarganligi[5].

O'zbekiston Respublikasida ichki ishlar organlari tizimini tubdan isloh qilish va zamonaviylashtirish jarayonida xizmat-mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish masalasiga alohida e'tibor qaratilmoqda. Xususan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 20-yanvardagi PQ-10-son "Ichki ishlar organlarini xalqchil professional tuzilmaga aylantirish va aholi bilan yanada yaqin hamkorlikda ishlashga yo'naltirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida" qarori hamda 2017-yil 29-noyabrdagi PQ-3413-son "Ichki ishlar organlari kadrlari bilan ishlash





va ularning xizmatini tashkil etish tartibini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida" qarori ichki ishlar organlari faoliyatini takomillashtirish, kadrlar siyosatini modernizatsiya qilish va xizmat faoliyatini shaffof hamda samarali tashkil etishga qaratilgan muhim normativ-huquqiy asos bo'lib xizmat qilmoqda. Ushbu qarorlar asosida xizmatga qabul qilish jarayonini ochiq va shaffof mexanizmlar asosida tashkil etish, meritokratiya tamoyillarini joriy etish, xizmat faoliyatini raqamlashtirish hamda xodimlarning kasbiy mas'uliyatini oshirish kabi yo'nalishlarda tizimli islohotlar amalga oshirilmoqda. Natijada xizmat-mehnat munosabatlarini yuzaga keltiruvchi yuridik faktlar tizimi yanada aniqlashtirilib, ularning huquqiy mustahkamligi kuchaytirilmoqda.

Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyev o'z ma'ruzalarida ta'kidlaganidek, ichki ishlar organlari faoliyatini takomillashtirish masalasiga alohida to'xtalib, ushbu tizim xalq manfaatlariga xizmat qiladigan, ochiq va shaffof faoliyat yuritadigan zamonaviy institutga aylanishi lozimligini ta'kidlab kelmoqda. Mazkur yondashuv xizmat-mehnat munosabatlarini tartibga solishda yuridik faktlarning aniqligi, qonuniyligi va asoslanganligini ta'minlash zarurligini yana bir bor ko'rsatadi. Chunki aynan yuridik faktlarning to'g'ri belgilanishi va qo'llanilishi xizmat faoliyatining qonuniyligini, xodimlar huquqlarining himoya qilinishini hamda davlat manfaatlarining ta'minlanishini kafolatlaydi[6].

Rivojlangan davlatlar tajribasi shuni ko'rsatadiki, ichki ishlar organlari tizimida xizmat-mehnat munosabatlarini tartibga solishda zamonaviy raqamli texnologiyalar va sun'iy intellekt vositalaridan keng foydalanilmoqda. Masalan, AQShda politsiya tizimida xodimlarni tanlash va baholash jarayonlarida sun'iy intellekt asosidagi tizimlar qo'llanilib, nomzodlarning kasbiy va psixologik ko'rsatkichlari chuqur tahlil qilinadi[7]. Buyuk Britaniyada esa "Athena" axborot tizimi orqali xodimlarning xizmat faoliyati monitoring qilinadi va barcha yuridik faktlar yagona raqamli platformada qayd etiladi[8]. Yevropa Ittifoqida, xususan





Europol faoliyatida esa integratsiyalashgan ma'lumotlar bazalari orqali xizmatga oid barcha jarayonlar, jumladan, xizmatga qabul qilish, lavozimga tayinlash va xizmat faoliyatiga oid o'zgarishlar avtomatlashtirilgan tartibda yuritiladi[9].

Mazkur ilg'or tajribalarni milliy qonunchilikka joriy etish ichki ishlar organlari tizimini yanada rivojlantirishga xizmat qiladi. Jumladan, yagona elektron xizmat shartnomasi tizimini yaratish, yuridik faktlarni avtomatik qayd etish platformasini joriy etish, xizmat faoliyatini sun'iy intellekt asosida monitoring qilish, xizmatga qabul qilish jarayonlarini to'liq raqamlashtirish hamda normativ-huquqiy hujjatlarni avtomatik ekspertizadan o'tkazish tizimini ishlab chiqish maqsadga muvofiqdir. Bunday yondashuv nafaqat xizmat-mehnat munosabatlarining shaffofligini ta'minlaydi, balki inson omili ta'sirini kamaytirib, korrupsiya xavfini ham sezilarli darajada pasaytiradi.

Xulosa qilib aytganda, ichki ishlar organlari xodimlarining xizmat-mehnat munosabatlarini vujudga keltiruvchi yuridik faktlar tizimi huquqiy tartibga solishning asosiy elementi hisoblanadi. Xizmat shartnomasi esa ushbu munosabatlarning markaziy huquqiy asosi sifatida namoyon bo'ladi. O'zbekiston Respublikasida amalga oshirilayotgan islohotlar, xususan O'zbekiston Respublikasi Prezidentining PQ-10 va PQ-3413-son qarorlari ushbu tizimni yanada takomillashtirishga xizmat qilmoqda. Rivojlangan davlatlar tajribasini chuqur o'rganish va uni milliy qonunchilikka moslashtirish orqali ichki ishlar organlari tizimida xizmat-mehnat munosabatlarini yanada samarali, shaffof va zamonaviy asosda tashkil etish imkoniyati yaratiladi.

REFERENCES:

1. Odilqoriyev X.T. Davlat va huquq nazariyasi. Darslik. – Toshkent. «Adolat», 2018. –B.306.
2. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi // <https://lex.uz/docs/>-





6445145

3. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. <https://lex.uz/docs/-6257288>
4. Лавриненко О.В. Характеристика юридических фактов как оснований возникновения служебно-трудового правоотношения работника органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России, 2006.
5. Ichki ishlar organlarida boshqaruv va axborot tahlil faoliyati asoslari: Darslik / I. Ismailov, D.S. Muxamadaliyev, E.U. Azizov; mas’ul muharrir B.A. Matlyubov. – T.: O‘zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi, 2019. – B.352.
6. <https://president.uz/oz/lists/view/931>
7. Europol rasmiy sayti (ma’lumotlar integratsiyasi va xavfsizlik tizimlari haqida). <https://www.europol.europa.eu>
8. Metropolitan Police Service – Athena tizimi haqida umumiy ma’lumot. <https://www.met.police.uk>
9. New York Police Department rasmiy sayti (raqamli texnologiyalar va boshqaruv tizimlari haqida). <https://www.nyc.gov/site/nypd>

