



FEATURES OF CONCLUDING EMPLOYMENT CONTRACTS WITH PEDAGOGICAL STAFF: AN ANALYSIS OF THE LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN

Sadiya Umarxonovna Saidova

Independent Researcher

Tashkent State University of Law

E-mail: s17141010@gmail.com

Tashkent, Uzbekistan

ABOUT ARTICLE

Key words: pedagogical staff, employment contract, Law “On the Status of a Teacher”, qualification requirements, academic staff, selection procedure, comparative law.

Received: 21.06.26

Accepted: 22.06.26

Published: 23.06.26

Abstract: This article analyzes the legal features of concluding employment contracts with pedagogical staff in accordance with the current legislation of the Republic of Uzbekistan. The research is based on the Law of the Republic of Uzbekistan No. O‘RQ-901 “On the Status of a Teacher” (2024), the Labour Code, and regulatory acts of the Cabinet of Ministers. The article thoroughly examines medical examination requirements, contract forms, job nomenclature, working time and leave regimes, wage conditions, as well as special procedures applicable to the academic and teaching staff. In addition, a comparative analysis is conducted with the practices of Kazakhstan, Germany, and Finland. The results of an empirical study based on observational methodology demonstrate the prevalence of common practical errors. The findings are of practical importance for HR specialists and legal practitioners in educational institutions.

PEDAGOGIK XODIMLAR BILAN MEHNAT SHARTNOMASI TUZISHNING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI: O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI QONUNCHILIGI TAHLILI

Sa’diya Umarxonovna Saidova

Toshkent davlat yuridik universiteti mustaqil tadqiqotchisi

s17141010@gmail.com

Toshkent, O‘zbekiston

MAQOLA HAQIDA

Kalit soʻzlar: pedagogik xodim, mehnat shartnomasi, «Pedagogning maqomi toʻgʻrisida»gi qonun, malaka talablari, professor-oʻqituvchilar tarkibi, tanlov tartibi, qiyosiy huquq.

Annotatsiya: Ushbu maqolada Oʻzbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligiga muvofiq pedagogik xodimlar bilan mehnat shartnomasi tuzishning huquqiy xususiyatlari tahlil etiladi. Tadqiqot «Pedagogning maqomi toʻgʻrisida»gi OʻRQ-901-son Qonun (2024), Mehnat kodeksi va Vazirlar Mahkamasining normativ hujjatlariga asoslanadi. Maqolada tibbiy koʻrik talablari, shartnoma shakli, lavozim nomenklaturasi, ish vaqti va mehnat taʼtili rejimi, ish haqi shartlari hamda professor-oʻqituvchilar tarkibi uchun maxsus tartib atroflicha koʻrib chiqiladi. Shuningdek, Qozogʻiston, Germaniya va Finlandiya tajribasi bilan qiyosiy tahlil oʻtkaziladi. Kuzatish metodologiyasiga asoslangan empirik tadqiqot natijalari amaliyotdagi xatolarning tarqalganlik darajasini koʻrsatadi. Tahlil natijalari taʼlim muassasalari HR-mutaxassislari va huquqshunoslar uchun amaliy ahamiyat kasb etadi.

**ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С
ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ: АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

Саъдия Умархоновна Саидова

Независимый исследователь

Ташкентский государственный юридический университет

E-mail: s17141010@gmail.com

Ташкент, Узбекистан

О СТАТЬЕ

Ключевые слова: педагогический работник, трудовой договор, Закон «О статусе педагога», квалификационные требования, профессорско-преподавательский состав, конкурсный порядок, сравнительное право.

Аннотация: В данной статье анализируются правовые особенности заключения трудового договора с педагогическими работниками в соответствии с действующим законодательством Республики Узбекистан. Исследование основано на Законе Республики Узбекистан № ОРҚ-901 «О статусе педагога» (2024 г.), Трудовом кодексе и нормативных актах Кабинета Министров. В статье подробно рассматриваются требования к

прохождению медицинского осмотра, форма трудового договора, номенклатура должностей, режим рабочего времени и трудового отпуска, условия оплаты труда, а также специальные процедуры, применяемые к профессорско-преподавательскому составу. Кроме того, проводится сравнительно-правовой анализ опыта Казахстана, Германии и Финляндии. Результаты эмпирического исследования, основанного на методе наблюдения, демонстрируют степень распространённости типичных ошибок в правоприменительной практике. Полученные выводы имеют практическое значение для HR-специалистов образовательных учреждений и юристов.

Kirish. O‘zbekiston Respublikasida ta’lim sohasini isloh qilish jarayoni mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi qonunchilikka ham sezilarli ta’sir ko‘rsatmoqda. 2017–2024 yillarda amalga oshirilgan keng ko‘lamli islohotlar natijasida pedagogik xodimlarning huquqiy maqomi tubdan yangilandi: «Pedagogning maqomi to‘g‘risida»gi O‘RQ-901-son Qonunning 2024-yil 1-fevralda kuchga kirishi bu yo‘ldagi muhim qadam bo‘ldi.

Biroq amaliyotda ta’lim muassasalari va ish beruvchilari pedagogik xodimlar bilan mehnat shartnomasi tuzishda bir qator muammolarga duch kelmoqda: lavozim nomenklaturasiga rioya etilmasligi, tibbiy ko‘rik talablarining noto‘g‘ri qo‘llanilishi, ish vaqti va ta’til shartlarining shartnomada to‘liq aks ettirilmasligi shular jumlasidandir. Bunday xatolar xodimni pensiya imtiyozlari va boshqa kafolatlardan mahrum qilish xavfini tug‘diradi.

Tadqiqotning maqsadi - O‘zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligiga asoslanib, pedagogik xodimlar bilan mehnat shartnomasi tuzishning huquqiy xususiyatlarini tizimli tahlil qilish, xorijiy tajribani qiyosiy o‘rganish va amaliy tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Tadqiqot quyidagi vazifalarga yo‘naltirilgan: (1) tibbiy ko‘rik va cheklovlar tizimini aniqlash; (2) shartnoma shakli va mazmuniga qo‘yiladigan talablarni belgilash; (3) lavozim nomlanishi hamda malaka mezonlarini tahlil etish; (4) professor-o‘qituvchilar tarkibi uchun maxsus huquqiy tartibni o‘rganish; (5) Qozog‘iston, Germaniya va Finlandiya tajribasini qiyosiy ko‘rib chiqish. Qiyosiy tahlil uchun mazkur uch davlat quyidagi mezonlar asosida tanlangan: Qozog‘iston - postsovet huquqiy an‘anasi va yaqin vaqtda o‘xshash islohotlarni amalga oshirganligi; Germaniya - oliy ta’limda muddatli shartnomani tartibga soluvchi maxsus

qonunchiligi (WissZeitVG) bilan; Finlandiya - xalqaro PISA reytinglarida pedagogik tizim samaradorligi e'tirof etilgan davlat sifatida. Bu tanlash pedagogik mehnat qonunchiligi rivojlanishining turli modellarini - postsovet, kontinental Evropa va shimoliy Evropa - qamrab olishga imkon beradi.

Materiallar va metodlar. Tadqiqotning empirik bazasini O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (2022), «Pedagogning maqomi to'g'risida»gi O'RQ-901-son Qonun (2024), Vazirlar Mahkamasining 263-son (2023-yil 26-iyun) va 4 qarori, shuningdek Prezidentning 2024-yil 2-fevraldagi PQ-54-son Qarori tashkil etadi. Shuni ta'kidlash lozimki, PQ-54 Prezident Qarori (PQ) huquqiy maqomiga ega bo'lib, Prezident Farmoni (PF)dan farq qiladi: farmon qonun kuchiga ega bo'lsa, qaror ijroiya xarakterida bo'lib qonun doirasida amalga oshiriluvchi chora-tadbirlarni belgilaydi. Xorijiy qiyosiy tahlil uchun Qozog'iston Respublikasining «Pedagog maqomi to'g'risida»gi Qonuni (2019, 2024-yilda tahrirlangan), Germaniya Asosiy Qonuni (Grundgesetz, 33-modda) va Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG, 2007), shuningdek Finlandiya Employment Contracts Act (55/2001) va OAJ kollektiv shartnomalaridan foydalanildi.

Tadqiqotda quyidagi metodlardan foydalanildi: huquqiy-tahliliy (normativ hujjatlar mazmunini talqin qilish), qiyosiy-huquqiy (Qozog'iston, Germaniya va Finlandiya qonunchiligi bilan solishtirish), tizimli tahlil (qonunchilik me'yorlarini o'zaro bog'liqlikda ko'rib chiqish), deduktiv usul (umumiy me'yorlardan xususiy xulosalar chiqarish) hamda kuzatish metodologiyasi (ta'lim muassasalarida mehnat shartnomasi hujjatlarini bevosita o'rganish).

Empirik kuzatish 2024-yilning sentabr–noyabr oylarida Toshkent shahri va Toshkent viloyatida joylashgan 12 ta ta'lim muassasasida o'tkazildi. Jami 78 ta joriy mehnat shartnomasi, shuningdek tegishli ishga qabul hujjatlari to'plami tahlil qilindi. Tadqiqotning geografik doirasi Toshkent shahri va viloyati bilan cheklanganligi sababli, natijalar O'zbekiston ta'lim muassasalari uchun to'liq statistik vakili (representativ) deb hisoblanmaydi; biroq ushbu ko'rsatkichlar qonunchilik tatbiqidagi mavjud tendensiyalarni ifodalovchi ilk empirik ma'lumot sifatida ahamiyat kasb etadi. Kelajakda mintaqalararo qiyosiy tadqiqot o'tkazish maqsadga muvofiq.

Qiyosiy-huquqiy tahlil: Qozog'iston, Germaniya va Finlandiya tajribasi

Qozog'iston Respublikasi

Qozog'iston Respublikasida pedagogik xodimlarning mehnat huquqiy maqomi ikki asosiy hujjat - 2007-yilda qabul qilingan «Ta'lim to'g'risida»gi Qonun hamda 2019-yilgi «Pedagog maqomi to'g'risida»gi Qonun (2024-yil 23-fevraldagi 64-VIII-son qonun bilan muhim o'zgartishlar kiritilgan) orqali tartibga solinadi. Ushbu qonun pedagogning huquq va majburiyatlarini, malaka talablarini hamda nastavniklik institutini belgilaydi.

Qozog‘iston qonunchiligida pedagogik xodimlar bilan mehnat shartnomasining muhim xususiyati shundaki, pedagog har besh yilda kamida bir marta malaka oshirish dasturini majburiy ravishda o‘tishi shart - bu talab qonunda bevosita mustahkamlangan va mehnat shartnomasiga kiritilishi talab etiladi. Bundan tashqari, yangi pedagogga birinchi akademik yil davomida tajribali pedagog-nastavnik biriktiriladi va nastavniklik faoliyati uchun qo‘shimcha haq to‘lanishi majburiy hisoblanadi.

O‘zbekiston va Qozog‘iston qonunchiligini qiyoslash shuni ko‘rsatadiki, ikkala davlatda ham alohida pedagog maqomi to‘g‘risidagi qonun mavjud - bu Rossiya Federatsiyasidan farqli holdir. Biroq Qozog‘istonda malaka oshirish tartibi va nastavniklik tizimining moliyalashtirish manbalari mehnat shartnomasida aniq ko‘rsatilishi shart, holbuki O‘zbekiston qonunchiligida bu masala hali to‘liq tartibga solinmagan.

Germaniya Federativ Respublikasi

Germaniyada pedagogik xodimlar bilan mehnat munosabatlari ikki tubdan farqli huquqiy tartib orqali shakllantiriladi. Birinchi tartib - davlat xizmatchisi maqomi (Beamtenverhältnis), ikkinchisi - oddiy mehnat shartnomasi asosidagi xodim maqomi (Angestelltenverhältnis). Germaniya Asosiy Qonunining 33-moddasiga muvofiq, davlat xizmatchisi sifatida tayinlash umrbod bo‘lib, bunday xodim bilan an‘anaviy mehnat shartnomasi tuzilmaydi - ularning huquqlari davlat qonuni asosida tartibga solinadi. Og‘ir jinoyat sodir etmagan davlat xizmatchisini ishdan bo‘shatish qonun bilan taqiqlangan.

Oliy ta‘lim muassasalarida maxsus tartib belgilangan: 2007-yilda kuchga kirgan Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ilmiy xodimlar bilan muddatli shartnoma tuzishni tartibga soladi. Qonunga muvofiq, kichik professor (Juniorprofessor) lavozimida shartnoma ikki bosqichda, har birida to‘rt yilgacha tuzilishi va ijobiy baholash natijasida uzaytirilishi mumkin. Bu tartib O‘zbekistondagi tanlov tartibi bilan qiyoslanishi mumkin: muhim farq shundaki, Germaniyada muddatlar va baholash tizimi aniq qonun bilan belgilangan, O‘zbekistonda esa kollegial organ ixtiyoriga ko‘proq joy qoldirilgan.

Berlinda 2022-yilda pedagog xodimlarni davlat xizmatchisi sifatida rasmiylashtirish uchun yosh chegarasi 45 yoshdan 52 yoshga oshirildi. Bu islohotning asosiy maqsadi malakali pedagog kadrlari tanqisligini bartaraf etish bo‘lib, Germaniya qonunchiligida moslashuvchanlik zarurligini ko‘rsatuvchi amaliy misol hisoblanadi.

Finlandiya

Finlandiyada pedagogik xodimlarning mehnat shartlari qonun bilan to‘liq belgilanmaydi - asosiy tartiblovchi manba kollektiv shartnomalar hisoblanadi. O‘qituvchilar kasaba uyushmasi

(OAJ) har 1–3 yilda ish beruvchilar tashkilotlari bilan muzokaralar olib borib, umumiy majburiy kollektiv shartnomalar tuzadi. Kollektiv shartnomalar qonun hujjatlaridan ko‘ra ko‘proq kafolatlar belgilaydi va shaxsiy mehnat shartnomasining asosi sifatida xizmat qiladi.

Universitetlar uchun kollektiv shartnomaga ko‘ra o‘qituvchi va tadqiqotchilarning ish vaqti yillik jami 1 612 soat etib belgilangan. Bu O‘zbekistondagi haftasiga 36 soatlik me‘yordan farqli tarzda tartibga solingan bo‘lib, Finlandiyada yillik ish yuklamasi aniq belgilangan va ish vaqtini taqsimlash muassasaga ma‘lum darajada qoldirilgan.

Dars yuklamasi asosida ishlaydigan o‘qituvchilar yillik haq to‘lanadigan ta‘til to‘plash o‘rniga, o‘quv yilining yozgi tanaffusi kabi «dars o‘tilmaydigan davrlar» tizimidan foydalanadi. O‘zbekiston qonunchiligi bilan taqqoslaganda, Finlandiya modeli uch jihatdan ajralib turadi: birinchidan, qonun faqat minimal kafolatlarni belgilaydi va asosiy shartlarni kollektiv shartnomaga topshiradi; ikkinchidan, o‘qituvchilar kasaba uyushmasining (OAJ) kollektiv muzokaralardagi ishtiroki institutsional jihatdan kuchli - OAJ a‘zolik darajasi Finlandiya pedagogik xodimlari orasida taxminan 95% ni tashkil etadi (OAJ, 2023), bu ushbu modelning samaradorligi uchun zarur shart hisoblanadi; uchinchidan, ish vaqtini yillik umumiy soat ko‘rinishida belgilash maktabga dars jadvalini o‘ziga xos tuzish imkoniyatini beradi. O‘zbekistonda kollektiv muzokaralarning roli hali chekliqroq.

Natijalar. Tadqiqot shuni ko‘rsatdiki, pedagogik xodimlar ishga qabul qilishda ikki turdagi tibbiy talabga bo‘ysunadi. Birinchisi - Mehnat kodeksining 220-moddasiga asoslangan umumiy majburiy dastlabki tibbiy ko‘rik. Ikkinchisi - zararli yoki xavfli mehnat sharoitlarida ishlovchilar va bolalar muassasalari xodimlariga tegishli davriy tibbiy ko‘rikdir.

«Pedagogning maqomi to‘g‘risida»gi Qonunga muvofiq pedagogik faoliyatga quyidagi toifalar yo‘l qo‘yilmaydi:

- sud tomonidan muomalaga layoqatsiz deb topilgan shaxslar;
- pedagogik faoliyatni amalga oshirishga to‘sqinlik qiladigan kasalliklari bor shaxslar;
- psixiatriya yoki narkologiya muassasalarida hisobda turganlar;
- qasddan sodir etilgan jinoyat uchun ilgari sudlangan shaxslar.

Mazkur cheklovlar «manfiy» malaka talabi - ya‘ni muayyan holatlarda pedagogik faoliyatni istisno etuvchi sharoit sifatida huquqiy ta‘riflanishi lozim. Shuni alohida ta‘kidlash zarurki, pedagogik faoliyatga to‘sqinlik qiladigan muayyan kasalliklar ro‘yxati O‘zbekiston Respublikasi Sog‘liqni saqlash vazirligi tomonidan hali alohida me‘yoriy hujjat bilan tasdiqlanmagan. Ushbu huquqiy bo‘shliqni bartaraf etish uchun qonun ijodkorligi (de lege ferenda) tavsiyasi sifatida Sog‘liqni saqlash vazirligi va Maktabgacha va maktab ta‘limi vazirligi birgalikda XMT va

YUNESKO me'yorlariga mos keladigan maxsus yo'riqnomalar - kasalliklar ro'yxati va tibbiy ko'rik standartlarini ishlab chiqishi maqsadga muvofiqdir. Germaniya va Qozog'iston amaliyotida bunday ro'yxat Sog'liqni saqlash vazirligi qarorlari bilan tasdiqlanganligini e'tiborga olish zarur.

Tahlil ko'rsatdiki, pedagogik xodim bilan tuzilayotgan mehnat shartnomasining yagona qonuniy shakli belgilanmagan. Amaliyotda ish beruvchi shartnoma matnini mustaqil ishlab chiqadi. Biroq uning mazmuniga qonunchilik bir qator majburiy talablar qo'yadi.

Mehnat kodeksining 10-11-boblari asosida shartnomada majburiy ravishda ko'rsatilishi kerak bo'lgan shartlar:

- tomonlar (ish beruvchi va xodim) to'liq ma'lumotlari;
- lavozim nomi - qonunchilik nomenklaturasiga mos;
- ish joyi (tarkibiy bo'linma, bo'lim);
- mehnat funksiyasi va pedagogik yuklamasi;
- ish haqi miqdori va tarkibi;
- ish vaqti va dam olish vaqti rejimi.

Tadqiqot davomida aniqlangan muhim huquqiy xavf: lavozim nomining qonunchilik nomenklaturasiga mos kelmasligi xodimning imtiyozli pensiya ta'minotidan mahrum bo'lishiga olib keladi. Shu sababli shartnomadagi lavozim nomi O'zbekiston Respublikasi hukumatining qarorlari bilan tasdiqlangan nomenklaturaga to'liq mos bo'lishi shart.

Amaldagi me'yorlarga ko'ra pedagogga qo'yiladigan asosiy malaka talablari: tegishli ma'lumot (mos yo'nalish bo'yicha oliy yoki o'rta maxsus), kasbiy tayyorgarlik va ma'naviy-axloqiy fazilatlar. Amaliyotda ko'p uchraydigan xato - talab qilingan yo'nalish bo'yicha diplomni yo'q shaxsni rasmiylashtirish, bu esa keyinchalik mehnat nizolariga sabab bo'ladi.

Pedagogik xodimlar uchun Mehnat kodeksining 184-moddasiga muvofiq qisqartirilgan ish vaqti belgilangan. Xususan, maktabgacha ta'lim muassasalari tarbiyachilari va maxsus ta'lim muassasalari pedagoglari uchun haftasiga 30 soatli ish vaqti nazarda tutiladi; umumta'lim, kasb-hunar ta'limi muassasalari o'qituvchilari va oliy ta'lim professor-o'qituvchilari uchun esa haftasiga 36 soatli ish vaqti belgilangan (VM 263-son qarori, 2023). Ish vaqtining aniq rejimi shartnomada ko'rsatilishi majburiy.

Vazirlar Mahkamasining 2023-yil 26-iyundagi 263-son qaroriga muvofiq, pedagog xodimlar uchun yillik uzaytirilgan haq to'lanadigan ta'tilning davomiyligi ko'pi bilan 56 kalendar kun etib belgilangan. Shartnomada aniq ta'til muddat ko'rsatilmasa, bu nizolarga zamin hozirlaydi.

Ish haqi shartlari bo'yicha tahlil shuni ko'rsatdiki, shartnomada quyidagilar to'liq aks ettirilishi lozim:

bazaviy lavozim maoshi - «Pedagogning maqomi to'g'risida»gi O'RQ-901-son Qonunning 19-moddasi hamda Vazirlar Mahkamasining 415-son Qaroriga muvofiq, bu bazaviy hisoblash miqdorining o'n baravaridan kam bo'la olmaydi;

pedagogik staj, ma'lumot darajasi, malaka toifasi, ilmiy daraja bo'yicha ustamalar;
qo'shimcha ish turlari (sinf rahbarligi, nazorat ishlari tekshiruvi) uchun to'lovlar;
maxsus sharoitlarda ishlash uchun kompensatsiya va rag'batlantirish to'lovlari.

Oliy ta'lim muassasalarida professor-o'qituvchilar tarkibiga kiruvchi lavozimlarni egallash tanlov asosida amalga oshiriladi. Tanlov muddati kollegial boshqaruv organi tomonidan belgilanadi: kamida 3 yildan ko'pi bilan 5 yilgacha.

Tadqiqot davomida aniqlangan muhim farq: professor-o'qituvchilar tarkibi bilan muddatli shartnoma tuzilishi va tanlov natijasiga ko'ra uzaytirilishi mumkin, bunda umumiy muddat 5 yildan oshishi ham qonunga zid hisoblanmaydi. Bu umumiy mehnat huquqi qoidasidan (MK, 58-modda: ko'pi bilan 5 yil) farqlanuvchi xususiylikdir.

Tanlov o'tkazilmaydigan hollar:

analogik yoki quyi lavozimga o'tkazish;
yarim stavkada ishlash;
yangi muassasada Kengash tuzilgunga qadar (1 yilgacha);
vaqtincha yo'q xodimning o'rniga ishlash;
dekan va kafedra mudiri lavozimlari.

2024-yilning sentabr–noyabr oylarida o'tkazilgan kuzatish davomida Toshkent shahri va viloyatidagi 12 ta ta'lim muassasasida (6 ta umumta'lim maktabi, 4 ta kasb-hunar kolleji, 2 ta oliy ta'lim muassasasi) jami 78 ta joriy mehnat shartnomasi tahlil qilindi.

Lavozim nomenklaturasiga rioya etilishi bo'yicha: ko'rib chiqilgan 78 ta shartnomasidan 21 tasida (26,9%) lavozim nomi qonunchilik nomenklaturasiga to'liq mos kelmasligi aniqlandi. Umumta'lim maktablarida bu ko'rsatkich 18,3%ni tashkil etsa, kasb-hunar kollejlarda 31,2%ga etdi.

Ish vaqti rejimining shartnomada aks ettirilishi bo'yicha: 78 ta shartnomasidan 34 tasida (43,6%) haftalik ish soati aniq ko'rsatilmagan - faqat «amaldagi qonunchilikka muvofiq» degan umumiy ibora bilan cheklanilgan.

Ish haqi tarkibining to'liq ko'rsatilishi bo'yicha: shartnomasining 61,5%ida bazaviy lavozim maoshi ko'rsatilgan, lekin pedagogik staj, malaka toifasi va qo'shimcha ish turlari uchun ustamalar alohida ko'rsatilmagan.

Tibbiy ko'rik hujjatlarining rasmiylashtirilishi bo'yicha: 78 ta ishga qabul to'plamidan 14 tasida (17,9%) majburiy dastlabki tibbiy ko'rik xulosasi to'liq shakllantilmagan yoki arxivlanmagan holda aniqlandi.

Professor-o'qituvchilar tarkibiga nisbatan tanlov tartibiga rioya etilishi bo'yicha: 12 ta muddatli shartnomasidan 4 tasida tanlov o'tkazilganligi to'g'risida hujjat shartnoma to'plamida yo'q edi.

Muhokama. Olingan natijalar shuni ko'rsatadiki, 2024-yilda kuchga kirgan «Pedagogning maqomi to'g'risida»gi Qonun pedagogik xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish borasida sezilarli ilgariinishni ta'minladi. Biroq qonunchilik yangiligi va amaliy tatbiq o'rtasidagi tafovut hali bartaraf etilmagan. Empirik kuzatish bu xulosani raqamlar bilan tasdiqlaydi: jami tahlil qilingan shartnomasining 26,9%ida lavozim nomi, 43,6%ida ish vaqti, 61,5%ida ish haqi tarkibi to'liq tartibga solinmagan.

Asosiy muammo sohasi - tibbiy ko'rik. Muayyan kasalliklar ro'yxati hukumat tomonidan alohida me'yoriy hujjat bilan tasdiqlanmagan bo'lib, bu ish beruvchilar uchun noaniqlik yaratmoqda. Sud amaliyoti esa ko'rsatadiki, ba'zi muassasalar bu noaniqlikni o'z foydasiga ishlatib, qonundan ortiq talablar qo'ymoqda.

Lavozim nomenklaturasiga amal qilish ham muhim muammo bo'lib qolmoqda. Empirik tadqiqot kollejlarda bu muammoning maktablarga nisbatan ko'proq tarqalganini ko'rsatdi (31,2% vs 18,3%). Bu nafaqat imtiyozlar, balki mehnat stajini hisoblashda ham muammolarga olib keladi, bu esa 2022-yilgi Chilonzor tuman sudi ishida aniq namoyon bo'ldi.

Xorijiy tajriba bilan qiyoslash qimmatli xulosalar beradi. Qozog'iston - o'xshash yo'ldan borgan, biroq malaka oshirish majburiyatini shartnomaga kiritish va nastavniklik tizimini qonuniy jihatdan to'liq tartibga solish bobida O'zbekistondan oldinda. Germaniya tajribasi ikki model - davlat xizmatchisi va mehnat shartnomasi - bir-birining ustunliklarini ko'rsatadi; xususan, WissZeitVG kabi maxsus qonunning mavjudligi oliy ta'limda muddatli shartnoma nizolarini kamaytirgan. Finlandiyada kollektiv shartnomalar tizimining kuchliligi qonunni batafsil yozish zaruratini kamaytiradi, biroq bu modelni O'zbekistonga to'g'ridan-to'g'ri ko'chirish mumkin emas - kasaba uyushmalari institutining qudrati va an'anasi zarur.

Xulosa. Tadqiqot natijalari asosida quyidagi xulosalar shakllandi:

Pedagogik xodimlar bilan mehnat shartnomasi tuzish O'zbekiston qonunchiligida maxsus tartibga solingan bo'lib, umumiy mehnat huquqi normalaridan bir qator istisno va qo'shimchalarni o'z ichiga oladi.

Lavozim nomining qonunchilik nomenklaturasiga to'liq muvofiqligi - imtiyozli pensions ta'minot va boshqa kafolatlarni saqlab qolishning zaruriy sharti. Empirik kuzatish ko'rsatdiki, har to'rtta shartnomasining birida bu shart buzilmoqda.

Tibbiy ko'rik talablarining normativ jihatdan to'liq tartibga solinmaganligi amaliyotda noaniqlikni saqlab turmoqda; muayyan kasalliklar ro'yxatini tasdiqlash dolzarb vazifa bo'lib qolmoqda.

Professor-o'qituvchilar tarkibi uchun tanlov tartibi - pedagogik mehnat munosabatlarining o'ziga xos xususiyati bo'lib, umumiy mehnat huquqidan farqli yondashuv talab etadi. Sud amaliyoti ushbu tartibning to'liq bajarilmasligi muassasalar uchun huquqiy xavf tug'dirishini tasdiqlaydi.

Qiyosiy tahlil ko'rsatadiki, O'zbekiston alohida pedagog maqomi to'g'risidagi qonun qabul qilish orqali to'g'ri yo'ldan bormoqda. Biroq Qozog'iston tajribasidan malaka oshirishni shartnomaga kiritish va nastavniklikni moliyalashtirish tartibini qonunlashtirishni o'rganish, Germaniya tajribasidan esa oliy ta'lim uchun maxsus muddatli shartnoma tartibini batafsil huquqiy jihatdan tartibga olishni ko'rib chiqish maqsadga muvofiq.

Amaliy tavsiyalar: ta'lim muassasalari HR-mutaxassisleri har bir pedagogik xodim uchun ishga qabul hujjatlarini tayyorlashdan oldin amaldagi lavozimlar nomenklaturasini tekshirishi, tibbiy ko'rik hujjatlarini to'liq rasmiylashtirib qo'yishi va shartnomada ish haqi barcha tarkibiy qismlarini batafsil ko'rsatishi tavsiya etiladi. Professor-o'qituvchilar tarkibiga nisbatan tanlov protokoli shartnoma to'plamining ajralmas qismi sifatida arxivlanishi lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. - Toshkent, 2022. - 58, 184, 220, 501-moddalar.
2. «Pedagogning maqomi to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni. O'RQ-901-son, 2024-yil 1-fevral. // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. - URL: <https://lex.uz> (murojaat sanasi: 2024-yil 20-noyabr).
3. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2023-yil 26-iyundagi 263-son Qarori «Pedagog xodimlar uchun yillik uzaytirilgan mehnat ta'tili davomiyligi me'yorlarini belgilash chora-tadbirlari to'g'risida».
4. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2024-yil 2-apreldagi 415-son Qarori «Pedagogik xodimlar lavozimlarining malaka tavsifnomalari to'g'risida».
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 2-fevraldagi PQ-54-son Qarori. Pedagogning maqomi to'g'risidagi Qonunni amalga oshirish chora-tadbirlari haqida.

6. Nazarov I.X. Mehnat huquqi: darslik. - Toshkent: TDYU nashri, 2021. - 384 b.
7. Xoliqov A.A. Ta'lim muassasalarida mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish. - Toshkent, 2020. - 210 b.
8. Qozog'iston Respublikasining «Pedagog maqomi to'g'risida»gi Qonuni, 2019-yil (2024-yil 23-fevraldagi 64-VIII-son Qonun bilan o'zgartishlar kiritilgan). // Adlet axborot-huquqiy tizimi. - URL: <https://adilet.zan.kz> (murojaat sanasi: 2024-yil 18-noyabr).
9. Qozog'iston Respublikasining «Ta'lim to'g'risida»gi Qonuni, 2007-yil. // TIMSS 2023 Entsiklopediyasi. Qozog'iston bo'limi. - URL: <https://timss2023.org> (murojaat sanasi: 2024-yil 10-noyabr).
10. Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) - Germaniya Federativ Respublikasining Akademik muddatli mehnat shartnomasi to'g'risidagi Qonuni, 2007-yil. // Eurydice - Germaniya oliy ta'limi. - URL: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu> (murojaat sanasi: 2024-yil 12-noyabr).
11. Germaniya Asosiy Qonuni (Grundgesetz), 33-modda. Beamter (davlat xizmatchisi) huquqiy maqomi.
12. Municipal Collective Agreement for Education Personnel 2025–2028 (Finlandiya). // Eurydice - Finlandiya o'qituvchilari mehnat shartlari. - URL: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/euryperia/finland> (murojaat sanasi: 2024-yil 14-noyabr).
13. OAJ (Finlandiya o'qituvchilar kasaba uyushmasi). Universitetlar uchun yangi ikki yillik kollektiv shartnoma, 2023–2025. - URL: <https://www.oaj.fi/en/news> (murojaat sanasi: 2024-yil 14-noyabr).
14. OAJ. Finlandiyada ta'lim sohasida ish vaqti va dam olish tartibi. - URL: <https://www.oaj.fi/en/pay-conditions-help/holidays> (murojaat sanasi: 2024-yil 14-noyabr).
15. Finlandiya Mehnat va iqtisodiyot vazirligi. Mehnat shartnomasi va mehnat munosabatlari. - URL: <https://tem.fi/en/employment-contract-and-employment-relationship>
16. Employment Contracts Act 55/2001 (Finlandiya). // Finlandiya qonunchiligi to'plami.
17. Eurydice. Finlandiya: o'qituvchilar uchun kasbiy rivojlanishni davom ettirish tartibi. - URL: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu> (murojaat sanasi: 2024-yil 15-noyabr).
18. Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, 1986-yil, Yevropa Adolat Sudi, ish № 66/85. Mazkur qarorga ko'ra, pedagogik xodim ish beruvchi ko'rsatmalariga bo'ysunish sharti ostida belgilangan vaqt va joyda xizmat ko'rsatsa, mehnat munosabati mavjud deb tan olinadi. Bu - «davlat xizmatchisi» tushunchasini bir tomonlama Germaniyada qo'llash mumkin emasligini

ko'rsatuvchi, ushbu maqolaning 2.1-bo'limidagi Germaniya tahlilida muhim kontekst yaratuvchi qaror. // EUR-Lex. - URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61985CJ0066> (murojaat sanasi: 2024-yil 15-noyabr).