

“Ўзбекистон Қаҳрамони” унвони билан мукофотланган.

Халқ депутатларини Учкудук туман Кенгаши лавозимларида фаолият олиб борган А.Н.Панин мамлакатимизни кончилик соҳасини ривожлантиришга ўзининг муносиб ҳиссасини қўшди. Ўзининг меҳнат тажрибасини ёш шогирдларига ўргатиб металлургия соҳасида алоҳида “Устоз-шогирд” мактабини яратган инсон эди. Устоз мураббий сифатида А.Н.Панин Учкудук ёшларини ватанпарварлик, меҳнатсеварлик руҳида тарбиялашда фидокорлик намунасини кўрсатган. Анатолий Николаевич Панин билан видолашув маросими 2021 йил 25 октябрда бўлиб ўтди.

А.Н.Панин Учкудук туман қабристонида дафн этилган. Бугунги ёш мутахассис кончилар уни номини ўзларини устоз мураббийлари сифатида алоҳида эслашади.

Хулоса ўрнида шунини айтиш мумкинки, қайси халқ ёки миллат вакилларига мансуб бўлишмасин Қизилқум саҳросида янги шаҳар саноат индустриясига асос солган миллат қаҳрамонларини меҳнатини ижобий деб қўллаб қувватлаш муҳим аҳамиятга эгадир. Сабаби улар бугунги миллат вакиллари учун ватанпарварлик меҳнатсеварлик каби фазилатларни давлат тараққиёти йўлида қандай ишга солиш жиҳатларини намоён эта олган саҳро қаҳрамонлари ҳисобланишади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Алишер Навоий “Хамса” – Тошкент: Янги аср авлоди, 2016. – Б. 145.
2. Богуненко Н.Н., Пепипенко А.Д., Соснин Г.А. Герои атомного проекта. Москва–Саров, 2005. – С. 141, 145, 159, 225, 279, 287.
3. Ветштейн Л.М. Чудесный сплав. –Навои. 1998.–С. 67, 246.
4. Кучерский Н.И. Золото Кызылкумов. –Ташкент: Шарк, 1998. –С. 64, 66.
5. Мелуа А.И. Геологи и горные инженеры России. Энциклопедия. Санкт-Петербург. –Наука, 1998. –С.237, 338, 460.
6. Навоийский горно-металлургиический комбинат. Ответственный редактор: Ризаев С.Р. –Ташкент: Шарк, 2002. –С. 25, 28.
7. Серқирра истеъдод. Н.И.Кучерский суръатига чизгилар. Тузувчи муаллиф: С.Р.Ризаев. Тошкент: Шарк, 2004. – Б. 11, 55.
8. Учкудук судьба моя. 40 летию НГМК и города Учкудук посвящается...книга-альбом. – Учкудук, 1998. –С.15.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫХ МЕХАНИЗМОВ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ (НА ПРИМЕРЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ)

Ахмедов Анвар Тоирович,
Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги
бўлим бошлиғи, мустақил изланувчи

В государственном управлении одним из приоритетов государственной политики является стимулирование государственных служащих в зависимости от их труда. Именно от эффективного труда персонала зависит процветание страны, ее завтрашний день, ее место в мировом

сообществе. Стимулирование способствует повышению дисциплины, качества труда, повышению у работника духа инициативы, ответственности.

Правовые основы порядка стимулирования государственных служащих, а также опыт ведущих

и иностранных государств в этой области свидетельствуют о том, что своевременное стимулирование государственных служащих играет особую роль в экономике страны.

Согласно статье 42 новой Конституции Республики Узбекистан “каждый имеет право на достойный труд, свободный выбор профессии и вида деятельности, на работу в благоприятных условиях труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на справедливое вознаграждение за свой труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда, а также на защиту от безработицы в установленном законом порядке”.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается с учетом необходимости обеспечения достойного уровня жизни человека.

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу, увольнять их и снижать им заработную плату из-за беременности или рождения ребенка”.

Согласно статьи 299 (стимулирование к труду) Трудового кодекса Республики Узбекистан в новой редакции “.. в отношении работника могут применяться меры поощрения за достижения в работе. Виды поощрений, порядок их применения определяются коллективными договорами, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными трудовыми правовыми актами и трудовым договором”.

Виды поощрений в отношении работников, на которых распространяется действие уставов и положений о дисциплине в отношении себя, порядок их применения устанавливается соответствующими уставами и положениями о дисциплине.

Работники могут быть представлены к государственным наградам за особые заслуги перед обществом и государством в сфере труда.

Заработная плата, премии, доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, в

предложение видов стимулирования не входят. Вопрос о выплате предусмотренных системой оплаты труда премий работникам, привлеченным к дисциплинарной ответственности в течение срока действия дисциплинарного взыскания, решается соответствующими положениями о премировании”.

К числу выплат, имеющих стимулирующий характер, относятся премии, доплаты к заработной плате, надбавки и другие выплаты работникам за высокие достижения в труде, профессионализм, экономию энергоресурсов, материалов, достижение других заранее определенных показателей.

Премия, предусмотренная в системе оплаты труда, представляет собой денежное вознаграждение, включенное в состав заработной платы и выплачиваемое работнику сверх базовой заработной платы (тарифной ставки) в целях стимулирования работника к достижению заранее определенных показателей и условий.

Стимулирующее вознаграждение, не предусмотренное системой оплаты труда, носит разовый характер и присуждается не за достижение работником заранее определенных показателей и условий по решению работодателя, а за то, что произошли определенные события (юбилеи, даты праздников и т.д.) или были совершены работником определенные действия (выполнение особо важного задания работодателя, внесение рационализаторского предложения). и т.д.) денежное вознаграждение, выплачиваемое по случаю.

Надбавка может быть произведена работником за выполнение работы, предусмотренной трудовым договором, и носить стимулирующий (надбавка за профессиональное мастерство, выслугу лет, выслугу лет в конкретной организации или отрасли и т.п.) или компенсационный характер (переносной или планетарный характер работы, работа в неблагоприятных природно-климатических условиях или работа во вредных или тяжелых условиях труда,

надбавки за интенсивность труда и т.д.).

Вознаграждение, доплаты и надбавки по основной части заработной платы, другие системы стимулирующих выплат устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Порядок и условия применения стимулирующих выплат в бюджетных организациях устанавливаются законодательством.

Стоит отметить, что деятельность государственной службы не регулируется единым нормативным правовым актом. Каждый государственный орган осуществляет свою служебную деятельность с принятым отдельным нормативным актом.

Следовательно, и стимулирование государственных служащих осуществляется на основе норм, изложенных в специальном нормативном правовом акте, регулирующем служебную деятельность соответствующего государственного органа.

На практике мы видим, что в случаях применения к государственным служащим одной из мер дисциплинарного взыскания им могут не начисляться премии, доплаты и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Однако, исходя из вышеупомянутой нормы, заработная плата, премии, доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, к видам стимулирования не относятся.

Соответственно, если премии выплачиваются по системе оплаты труда, установленной в государственном органе, эта выплата может быть выплачена работникам, к которым применены дисциплинарные взыскания.

Следовательно, независимо от того, относится ли вознаграждение к виду поощрения, в каждом конкретном случае оно вытекает из системы оплаты труда, установленной в государственных организациях по согласованию с представительным органом работников.

При этом в нормативных актах органов государственной специальной службы,

касающихся служебной деятельности, указывается, что выплаты, предусмотренные именно такой системой оплаты труда, не относятся к виду поощрения.

В качестве примера, в соответствии с Кодексом профессиональной культуры и служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел, утвержденным Постановлением Президента Республики Узбекистан от 20 января 2023 года № ПП-10 “О дополнительных мерах по преобразованию органов внутренних дел в народно-профессиональную структуру и направлению на более тесное сотрудничество с населением”, правила профессиональной культуры в органах внутренних дел и соблюдение требований служебной дисциплины формирование у сотрудников высокого сознательного мышления, последовательное ведение духовно-просветительской работы, а также, в отношении них предусмотрено применение поощрительных и дисциплинарных взысканий.

В отношении сотрудников органов внутренних дел могут применяться следующие меры поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) награждение ценным или памятным подарком или денежным призом;
- в) награждение почетной грамотой;
- ж) награждение ведомственным знаком отличия;
- г) досрочное присвоение очередного специального звания;
- д) присвоение специального звания на одну ступень выше, чем предусмотрено занимаемой должностью.

В качестве поощрения могут быть досрочно отменены некоторые ранее применявшиеся дисциплинарные взыскания.

Отдельно стоит отметить, что пункт 33 Кодекса устанавливает, что ежемесячная заработная плата, периодические премии, доплаты, надбавки и иные выплаты, предусмотренные денежным довольствием работников, к мерам стимулирования не относятся.

Однако в соответствии со статьей 372 НК РУз (платежи стимулирующего характера) к платежам стимулирующего характера относятся:

- 1) вознаграждение по итогам работы за год;
- 2) выплаты стимулирующего характера, предусмотренные положением юридического лица о премировании;
- 3) надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, наставничество;
- 4) доплаты к отпуску и материальная помощь, не указанная в пункте 10 статьи 377 настоящего Кодекса;
- 5) вознаграждение и выплаты за выслугу лет;
- 6) выплата за рационализаторское предложение;
- 7) единовременные премии, не связанные с результатами труда.

В результате различного толкования указанных норм в отдельных государственных органах, в частности в органах внутренних дел, происходит возврат работникам премий, доплат в бюджет за счет средств государственного служащего или невыплата государственному служащему.

Обобщая специфику этих выплат, стоит отметить, что выплаты стимулирующего характера, указанные в налоговом законодательстве, не будут зависеть от результата работы, проделанной государственным служащим. То есть сюда входят доплаты, которые предоставляются, даже если обслуживающий персонал не выполняет никакой работы.

Стимулирование государственного служащего будет связано с результатом работы, выполненной государственным служащим в его служебной деятельности (выполненная работа должна иметь видимый положительный результат).

Тем не менее, в органах государственной службы по публичным договорам встречаются случаи, когда премиальные деньги не включаются в систему оплаты труда государственной организации, не выплачиваются премии, доплаты, надбавки, если в отношении работника наложено дисциплинарное взыскание или срок его действия не истек.

При назначении поощрений сотрудникам органов внутренних дел результат работы сотрудника не всегда однозначно оценивается. В данном случае одним из современных методов оценки государственных служащих, применяемых сегодня, считается целесообразность стимулирования на основе результатов системы КРІ.

В заключение следует отметить, что отражение средств в денежной форме, не учитываемых в качестве вида поощрения, предоставляемого сотрудникам органов внутренних дел, в качестве системы оплаты труда в публичных договорах органов государственной гражданской службы и нормативных документах, регулирующих деятельность органов государственной специальной службы, соответствовало бы требованиям общего трудового законодательства. Если бы это было сделано, вышеупомянутые проблемы были бы предотвращены.

Использованная литература:

1. Конституция Республики Узбекистан <https://lex.uz/docs/6445145>
2. Налоговый кодекс Республики Узбекистан <https://lex.uz/docs/4674902>
3. Трудовой кодекс Республики Узбекистан <https://lex.uz/pdfs/6257288>
4. Постановление Президента Республики Узбекистан от 20.01.2023 №10 «О дополнительных мерах по преобразованию органов внутренних дел в народные профессиональные структуры и направлению их на более тесное сотрудничество с населением» <https://lex.uz/docs/6364837>