

YURIDIK TEXNIKUMLARIDA O‘QITUVCHILARGA MEHNAT HAQINI TO‘LASH TIZIMINING TAHLILI VA UNING TAKOMILLASHUVI

Zokirova Umida Anvarovna

Andijon viloyati yuridik texnikumi
kadrlar bo‘limi boshlig‘i

ANNOTATSIYA

Maqolada O‘zbekiston Respublikasi yuridik texnikumlari o‘qituvchilariga haq to‘lash va rag‘batlantirishning amaldagi tizimi tahlil qilingan. Ma‘lum bo‘lishicha, keyingi yillarda ta‘lim tizimidagi o‘qituvchilarning o‘rtacha oylik maoshi oshib, turli turdagi mukofotlar, qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar, rag‘batlantirish tarzidagi to‘lovlar ham belgilanib bormoqda. Andijon viloyati yuridik texnikumda mehnatga haq to‘lash va mehnatni rag‘batlantirish bo‘yicha tahliliy ishlar olib borildi. O‘qituvchilar mehnatiga haq to‘lash tizimining samaradorligini oshirish bo‘yicha alohida takliflar ishlab chiqilib, uni takomillashtirish yo‘llari taklif etildi.

***Kalit so‘zlar:** ish haqi tizimi, rag‘batlantirish to‘lovlari, ish stavkalari, yuridik texnikum, takomillashtirish.*

АННОТАЦИЯ

В статье анализируется действующая система оплаты и стимулирования преподавателей юридических техникумов Республики Узбекистан. Известно, что в последние годы увеличивается среднемесячная заработная плата педагогов в системе образования, определяются различные виды премий, доплат, премий, поощрительных выплат. Проведена аналитическая работа по вопросам оплаты труда и стимулирования труда в юридическом техникуме Андижанской области. Были внесены специальные предложения по повышению эффективности системы оплаты труда учителей и предложены пути ее совершенствования.

***Ключевые слова:** система оплаты труда, стимулирующие выплаты, нормы труда, юридический техникум, совершенствование.*

KIRISH

Universitet va texnikumlarda ijtimoiy va mehnat munosabatlarini boshqarishning eng muhim jihatlaridan biri ilmiy-pedagogik xodimlarni turli turdagi mukofotlar, qo‘shimcha to‘lovlar, ustamalar, rag‘batlantirish tarzidagi to‘lovlar tizimini takomillashtirishdir. Shu maqsadda O‘zbekiston Respublikasida O‘zbekiston Respublikasi Hukumatining “Ta‘lim tashkilotlari xodimlari mehnatiga haq to‘lashning yangi shartlarini joriy etish to‘g‘risida”gi qarori bilan yangi mehnatga haq

to'lash tizimi joriy etildi. Yagona tarif shkalasi bekor qilinishi bilan universitetlar va texnikumlar xodimlarning mehnatiga haq to'lash tizimini mustaqil ravishda ishlab chiqa boshladilar. Xarajatlarni moliyalashtirishning yangi tizimini joriy etish va o'qituvchilarning rasmiy maoshlarini (stavkalarini) oshirish ularning malakasi, pedagogik mahorati va umumiy madaniyatining o'sishini rag'batlantirish imkonini beradi, bu esa mutaxassislarini tayyorlash darajasini oshiradi.

Mehnatga haq to'lash - bu qonunlar, boshqa normativ-huquqiy hujjatlar, jamoa shartnomalari, bitimlar, mahalliy normativ hujjatlar va mehnat shartnomalariga muvofiq ish beruvchi tomonidan xodimlarga mehnatlari uchun to'lovlarni belgilash va amalga oshirishni ta'minlash bilan bog'liq munosabatlar tizimi.

Yuridik texnikum xodimlarining ish haqi ikki qismdan iborat: asosiy (doimiy) va qo'shimcha- ustama shaklida (o'zgaruvchan).

1. Asosiy qism egallab turgan lavozimi uchun ish haqi va qo'shimcha to'lovlar va majburiy xarakterdagi mukofotlarni to'lashni o'z ichiga oladi - ilmiy daraja, unvon, egallab turgan lavozimi uchun (koeffitsientlarni hisobga olgan holda). Bazaviy qism ish haqining barqarorligini ta'minlaydi, to'lovlarning o'z vaqtida bajarilishini, xodim uchun ish haqini hisoblashning "shaffofligini", ish haqini ta'minlash sohasidagi siyosiy vazifalarga mos kelishini va boshqalarni kafolatlaydi.

Ta'lim muassasalarining professor-o'qituvchilari (pedagogik xodimlari)ning lavozim maoshlarining miqdori O'zbekiston Respublikasi Hukumatining qaroriga muvofiq belgilanadi.

2. Asosiy ish haqiga qo'shimchalar (ustamalar).

Ustamalarni belgilashning maqsadi - faoliyat sifati va samaradorligini oshirishga qaratilgan va texnikumlar ishining natijalariga aniq xodimlarning individual hissasi bilan tavsiflangan xodimlarning mehnatini rag'batlantirish. Xodimlarga qo'shimcha vazifalarni bajarish yoki ilmiy faoliyat uchun qo'shimcha to'lovlar belgilanadi.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Asosiy ish haqiga ustamalar texnikumlarning maxsus mablag'lari hisobidan amalga oshiriladi. O'zbekiston Respublikasi yuridik texnikumlari kabi davlat ta'lim muassasalarining moliyaviy resurslaridan samarali foydalanish uchun moliyaviy resurslar birinchi navbatda professor-o'qituvchilar, ta'lim-tarbiyaviy yordam va kichik xizmat ko'rsatuvchi xodimlarning ish haqini oshirishga yo'naltirilishi kerak.

Ustamalar quyidagi umumiy tamoyillarga amal qiladi:

- yuridik texnikumlar tomonidan uni rivojlantirishning maqsad va vazifalari, faoliyat shartlari, kontingentning xususiyatlarini hisobga olgan holda belgilanadi;

- xizmat vazifalarini bajarish fakti bo'yicha emas, balki ishning yuqori sifati uchun belgilanadi;
- mehnat intizomini emas, balki mehnat natijasini tavsiflang: vijdonli mehnat bilan natijaga erishib bo'lmaydi;
- ustamalarni tayinlashda demokratik tartiblar tavsiya etiladi;
- har xil turdagi ustamalarni belgilash va ularni to'lash orqali ish haqining doimiy qismida mavjud bo'lgan kamchiliklarni bartaraf etish muammosi hal qilinadi.
- lavozim va xizmat vazifalariga muvofiq ish haqini belgilash, bu holda, bu ish majburiyatlaridagi farqlar har doim ham ko'rinmaydi;
- ish haqini oshirish tizimida aks ettirishning etarli emasligi va xodimning malakasi, kasbiy o'sishi va mehnat hissasidagi farqlarning soatlik stavkalari.

Pedagogik xodimlar mehnatini baholash mezonlari quyidagilardan iborat:

- amaliy ma'ruza sifati;
- seminarlar va laboratoriya mashg'ulotlari;
- o'qituvchining o'quv-uslubiy ishlari;
- ilmiy va tashkiliy ishlar;
- tadqiqot faoliyati;
- tadqiqot ishlari natijalarini nashr etish;
- tarbiyaviy va ijtimoiy-tashkiliy ishlar.

Professor-o'qituvchilar faoliyatini baholash ko'rsatkichlari tarkibi tahlili shuni ko'rsatdiki, 11% ma'ruza, amaliy, seminar va laboratoriya mashg'ulotlari sifatiga, 25% o'qituvchilarning o'quv-uslubiy faoliyatiga, 18% ilmiy va tashkiliy ishlarga tegishli, 16% ilmiy-tadqiqot ishlariga va 7% ilmiy-tadqiqot ishlari natijalariga, 12% esa o'quv va ijtimoiy-tashkiliy ishlarga, sport va ijoddagi yutuqlarga to'g'ri keladi. Bundan xulosa qilish mumkinki, Andijon viloyati yuridik texnikumida o'qituvchining o'quv-uslubiy faoliyati ko'proq rag'batlantirilmoqda.

O'qituvchining faollik darajasi reyting bilan belgilanadi, unga ko'ra o'tgan o'quv yili uchun har bir ish turi uchun ballar yig'indisi hisoblanadi va ish haqiga ustamalar miqdorini aniqlash uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Ustama asosiy ish haqiga foiz sifatida quyidagi miqdorlarda belgilanadi. Komissiya o'qituvchining o'ta muhim va mas'uliyatli ishni bajarganligi, ijodiy va kasbiy tashabbuskorligi uchun 60% dan ortiq ustama belgilashi mumkin. Yangi ishga qabul qilingan o'qituvchilarga asosiy ish haqining 5% miqdorida ustama to'lanadi. Ish natijalariga qarab, ushbu toifadagi o'qituvchilarning ish haqiga ustama foizi o'zgarishi mumkin.

Taklif etilgan professor-o'qituvchilar va xodimlar uchun ustama tegishli tarkibiy bo'linma rahbarining taklifiga binoan texnikum rahbarining qarori bilan belgilanadi.

Magistr darajasiga ega bo'lgan professor-o'qituvchilar uchun 15% miqdorida ustama beriladi.

OAK tomonidan tavsiya etilgan ilmiy va xalqaro jurnallarda professor-o'qituvchilar chop etishgan maqolalarga alohida e'tibor qaratilmoqda. Web of Science, Scopus xalqaro ma'lumotlar bazasiga kiritilgan jurnallardagi ilmiy maqolalar va Rossiya ilmiy iqtiboslar indeksi (PIHLI) tomonidan yuqori ta'sir omillari bilan indekslangan nashrlarda, shuningdek h-indeksi qiymatining oshishiga ham katta e'tibor qaratilmoqda.

Yuridik texnikumning maxsus mablag'lari hisobidan xodimlarga beriladigan foizli ustama va moddiy rag'batlantirish to'lovlari samaradorligini ta'minlash maqsadida texnikum Nizomiga muvofiq o'quv yili boshida tayinlanadigan ish haqi ustamasi va moddiy rag'batlantirish to'lovlari har oyda tartibga solish joriy etilmoqda.

Ustamalar quyidagi hollarda olib tashlanadi yoki kamayadi:

- asosiy xizmat vazifalarini bajarmaslik;
- texnikumning mehnat tartibi va qoidalarini buzish;
- yuklangan vazifani sifatsiz yoki belgilangan muddatni buzgan holda;
- texnikumning mulki va nomiga zarar yetkazish;
- mehnat xavfsizligi va yong'in xavfsizligi qoidalarini buzish va boshqalar.

Andijon viloyati yuridik texnikumida shaxsning rolini belgilab beruvchi individual ustama mavjud xodimlar, va ijtimoiy guruhlarining motivatsiyasini oshirishga qaratilgan jamoaviy ustamalar yoki mukofotlar.

Har yili Yangi yil bayrami munosabati bilan Andijon viloyati yuridik texnikumida "Yilning eng yaxshi o'qituvchisi", "Yilning eng yaxshi ilmiy xodimi", "Yilning kreativ o'qituvchisi", "Yilning eng yaxshi maqolasi", "Yilning eng yaxshi tashkilotchi-o'qituvchisi", "Yilning eng yaxshi kuratori" va boshqalar, ko'rik-tanlovlari o'tkazib kelinmoqda va tanlovlar g'oliblariga bir martalik rag'batlantiruvchi to'lovlarni belgilanadi.

G'oliblar "Yilning eng yaxshi ... nominatsiyalari" nizomiga muvofiq aniqlanadi. Musobaqa natijalari sarhisob qilinadi o'tgan yil davomida amalga oshirilgan ishlardan kelib chiqib, o'quv, o'quv-uslubiy yo'nalishlarini atroflicha tahlil qilib, tadqiqot ishlari, intizomni bajarish, ta'lim loyihalarida ishtirok etish va h.k. Har yili o'tkazib kelinayotgan "Yilning eng yaxshi fakulteti", "Yilning eng yaxshi kafedrası", "Eng yaxshi o'quv-uslubiy laboratoriya" ko'rik-tanlovlari guruhlarini rag'batlantirishning samarali shakllaridir. Musobaqa g'oliblari – fakultet, kafedralar va boshqalar jamoalari pul mukofoti bilan taqdirlanadilar.

3. Pedagogik xodimlar mehnatiga haq to'lash tizimini takomillashtirish. Ta'lim sifatini ta'minlashda eng muhim rag'bat - bu ish haqi tizimini yanada takomillashtirishdir. Shu bois Andijon viloyati yuridik texnikumi rahbariyati, uning tegishli bo'limlari tomonidan xodimlarning ish haqini yanada oshirish, O'zbekistonning yetakchi yuridik texnikumlarida amaliyotga tatbiq etilayotgan shaxsiy va jamoaviy rag'batlantirishning samarali shakllarini joriy etish yo'llarini izlamoqda.

Ish haqiga ustama belgilash maqsadida attestatsiya faoliyatni rag'batlantirish, ilmiy-texnikaviy saviyasi, kasb mahorati, ijodiy tashabbuskorligini oshirish, ilg'or tajribani o'zlashtirish, ilmiy-tadqiqot ishlari bilan shug'ullanishning samarali vositasi hisoblanadi. Shu bois, kelgusida ta'lim xizmatlari bozorida ish haqi va narxlarning oshishi sharoitida foizli ustamalarni belgilash mezonlarini qayta ko'rib chiqish orqali "Ish haqiga ustama belgilash uchun xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish to'g'risidagi nizom"ni takomillashtirish zarur. Shu bilan birga, pedagogik va ilmiy kadrlar faoliyati samaradorligini baholashda talabalarning bilim darajasi, mutaxassislarni tayyorlash sifati, ilmiy-pedagogik kadrlar tayyorlash, ilmiy-pedagogik kadrlar integratsiyasining ustuvor mezon bo'lishi kerak. O'qituvchilar reytingini belgilashda va professor-o'qituvchilar tarkibi, kafedra va fakultetlar faoliyatini baholashda birinchi navbatda akkreditatsiya ko'rsatkichlari, mutaxassisliklar guruhi, alohida mutaxassisliklar va ta'lim yo'nalishlari reytingi kiritilishi kerak.

Kafedralar, fakultet yoki ijodiy guruhlar xodimlarini jamoaviy va yakka tartibda rag'batlantirish shakllaridan biri ma'muriyat grantini belgilash va har yili grantlar bo'yicha tanlovlar o'tkazish to'g'risidagi nizomni ishlab chiqilsa yahshi bo'lardi:

a) ta'lim jarayoniga zamonaviy axborot texnologiyalarini joriy etish va rivojlanish jarayonlarini faollashtirish maqsadida elektron darsliklar, kutubxonalar va boshqalarni yaratishni qo'llab-quvvatlash;

b) yosh olimlarning ilmiy-tadqiqot faoliyatini qo'llab-quvvatlash;

v) Yuridik texnikumida ilmiy-texnikaviy dastur va asosiy fanlarni amalga oshirish doirasida professor-o'qituvchilar tarkibini tayyorlash va maqomini oshirishga qaratilgan bo'lishi kerak bo'lgan professor-o'qituvchilarning ilmiy-tadqiqot faoliyatini qo'llab-quvvatlash.

XULOSA

Yuridik texnikumida bir martalik rag'batlantiruvchi to'lovlarni (bonuslarni) yanada takomillashtirish va joriy etish. U quyidagi bonuslarni to'lashni o'z ichiga olishi kerak:

- yosh bo'yicha yubiley sanasiga erishish. Xodimlarni Yuridik texnikumdagi ish stajining "asosiy" sanalari bo'yicha mukofotlash, Yuridik texnikumga mehnat hissasini qo'shgan paytidan boshlab. Bunday sanalar 30, 40, 50 va keyin har 5 yilda bir marta tajriba hisoblanadi. Yosh bo'yicha asosiy sana uchun bonus yosh bo'yicha eng yaqin yubileyga to'g'ri kelgan holda;

- davlat mukofoti olish munosabati bilan;
- kafedralar, fakultetlar va umuman universitetning yubileylari munosabati bilan;
- O'zbekiston Respublikasi Ta'lim va fan vazirligining muhri bilan o'quv, o'quv va uslubiy adabiyotlarni tayyorlash va nashr etish munosabati bilan;
- yangi laboratoriya jihozlarini loyihalash, o'rnatish va sozlash uchun bonuslar;
- Web of Science, Scopus xalqaro ma'lumotlar bazasiga kiritilgan jurnallarda ilmiy maqolalar chop etilishini rag'batlantirish maqsadida ushbu platformalarda nashrlar mualliflariga bonus to'lovlari belgilanishi kerak.

- Yuridik texnikumida Xirsh indeksi asosida professor-o'qituvchilarning nashriyot faoliyati reytingini tashkil etishlari va reyting g'oliblarini moddiy rag'batlantirish tizimini joriy etishlari kerak.

Shunday qilib, barcha bir martalik rag'batlantirish to'lovlari asosiy ish haqining kamida 50 % miqdorida belgilanishi kerak.

REFERENCES

1. <https://lex.uz/ru/docs/-5013007> [O'zbekiston Respublikasining Ta'lim to'g'risida Qonuni, 23.09.2020 yildagi O'RQ-637-son]
2. <https://lex.uz/docs/-4625125> [O'zbekiston Respublikasining Qonuni, 03.12.2019 yildagi O'RQ-586-son]
3. Абанкина И.В., Вавилова А.А., Суркова Н.Е. Оплата труда педагогов: как изменить ситуацию к лучшему?// Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. – М.: НИУ ВШЭ, 2021.
4. Nurmatov N.M., Pavlova V.V. Yuridik texnikumlarda mehnat haqi to'lash tizimini takomillashtirish // Экономика, статистика и информатика. 2020.
5. Сатторова Н.Н., Юлдошев М.М. Оплата труда преподавателям: экономические и правовые вопросы стимулирующих и компенсационных выплат // Вестник университета. 2021. №12.