

## TA'LIM SIFATINI KO'TARISHDA PEDAGOG XODIMLAR MEHNATINI RAG'BATLANTIRISH MEXANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH IMKONIYATLARI

*Alimova Dildora Qayumdjanovna*  
*Oriental universiteti magistranti*

**Annotatsiya:** Ta'lim sifatini oshirishda xodimlarning, ayniqsa pedagog xodimlarining mehnatini rag'batlantirish muhim ahamiyat kasb etadi. Ma'lumki, ta'lim muassasalarida ilmiy salohiyatning manbaini pedgoglar tashkil etib, ushbu toifa xodimlarni rag'batlantirib borish hamda har taraflama qo'llab-quvvatlash dolzarb masala. Maqolada qayd etib o'tilgan yo'nalishlar orqali ta'lim tizimida faoliyat yuritayotgan pedagog xodimlarning motivatsiyasini oshirish va natijada ta'lim sifatini muntazam ravishda yaxshilash mumkin bo'ladi.

**Kalit so'zlar:** ta'lim sifati, ilmiy salohiyat, motivatsiya, professional rivojlanish

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi "2022-2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi PF-60-sonli Farmoni bilan tasdiqlangan Taraqqiyot strategiyasining 43-maqсадida malakali o'qituvchilarning oylik maoshlarini bosqichma-bosqich 1 000 AQSh dollari ekvivalentiga yetkazish, iqtidorli o'qituvchilarning ish haqlarini malaka toifasiga qarab tabaqalashtirilgan holda oshirib borish masalasi qo'yilgan<sup>1</sup>.

Ta'lim tashkilotlari mehnatga haq to'lash uchun mavjud bo'lgan mablag'lar doirasida mustaqil ravishda ish haqiga, lavozim maoshlariga tabaqalashtirilgan ustamalar belgilashga va mehnatga haq to'lash hamda uni rag'batlantirishning turli shakllarini qo'llashga haqli<sup>2</sup>.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 26-maydagi "Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligi hamda uning tizimidagi tashkilotlar faoliyatini samarali tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 79-PF-sonli Farmonida belgilangan xalqaro standartlar asosida malaka sertifikatini olgan pedagog kadrlarga tarif stavkalarining amaldagi miqdorlariga nisbatan 70 foiz miqdorida qo'shimcha haq to'lanishi belgilandi.

Rag'batlar barcha uchun teng va erishish mumkin bo'lgan natija bo'lishi lozimligini inobatga olsak, bu imkoniyat ayrim fan o'qituvchilari uchun emas, balki barcha fan o'qituvchilari uchun teng yaratilishi maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz. Xususan, bugungi kunda o'qituvchilarning salohiyati va shunga mos ravishda ularning

<sup>1</sup> O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi "2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi PF-60-sonli Farmoni

<sup>2</sup> O'zbekiston Respublikasining "Ta'lim to'g'risida"gi Qonuni, 53-modda

ish haqi to'rtta toifa asosida belgilanayotgan ekan, ta'lim sifatini oshirishda inson resurslarini rag'batlantirishning barcha mexanizmlarini qo'llagan holda, pedagoglarning moddiy rag'bat motivlarini inobatga olib, oliy va birinchi toifali pedagoglarga ko'proq maosh to'lash, ya'ni har bir malaka toifasiga to'lanadigan maosh miqdori o'rtasidagi farqni oshirish imkoniyatlari mavjud.

Ta'lim sifatini oshirishda xodimlarning, ayniqsa pedagog xodimlarining mehnatini rag'batlantirish muhim ahamiyat kasb etadi. Ma'lumki, ta'lim muassasalarida ilmiy salohiyatning manbaini pedgoglar tashkil etib, ushbu toifa xodimlarni rag'batlantirib borish hamda har taraflama qo'llab-quvvatlash dolzarb masala. Quyida mazkur rag'batlantirishning turli jihatlarini taklif etamiz, jumladan:

*birinchidan, moliyaviy rag'batlantirish:*

**a) oylik maosh hamda turli mukofotlar** – pedagog xodimlarning oylik maoshlarini oshirish va ularni yaxshi natijalari uchun mukofotlab borish orqali motivatsiya berish;

**b) grantlar va stipendiyalar** – o'qituvchilarga ilmiy tadqiqotlar va innovatsion loyihalar uchun grantlar ajratish;

**c) bonus tizimi:** O'quvchilarni yaxshi o'qitishda yoki darslik va metodik materiallar tayyorlashda yaxshi natijalarga erishganlar uchun qo'shimcha bonuslar.

*Kutilayotgan natija: Pedagoglarni moliyaviy rag'batlantirish orqali, ularning moliyaviy barqarorligini ta'minlashga va natijada o'z ustilarida ko'proq ishlashlariga, qo'nimlilikini ta'minlashga, maktablarga yosh va iqtidorli o'qituvchilarni jalb qilishga, o'qituvchilik kasbining ijtimoiy mavq'eni oshirishga erishish mumkin.*

*ikkinchidan, professional rivojlanishni qo'llab-quvvatlash:*

**a) mahorat sinflari va treninglar** – o'qituvchilarning malakasini oshirish va yangi pedagogik yondoshuvlarni o'rgatish bo'yicha muntazam treninglar tashkil qilib borish;

**b) hamkorlik dasturlari** – xorijiy maktablar, professional ta'lim muassasalari va universitetlar bilan hamkorlik o'rnatish, tajriba almashish imkoniyatlarini yaratish;

**c) seminarlar va konferensiyalar** – mahalliy va xalqaro darajadagi ta'lim muassasalari bilan hamkorlikda treninglar, anjumanlar va seminarlar tashkil etish bilan birgalikda ularda pedagoglarning qatnashish imkoniyatlarini yaratib berish va turli grantlarni jalb qilish;

*Kutilayotgan natija: Pedagoglarning professional rivojlanishini qo'llab-quvvatlash natijasida, ta'lim sifatini oshirish, darslarda innovatsion ta'lim vositalaridan qo'llanish, rivojlangan mamlakatlar tajribasini milliy ta'lim tizimi bilan uyg'unlashtirish.*

*uchinchidan, ijtimoiy rag'batlantirish:*

**a) ijtimoiy himoya** – o'qituvchilarning sog'liqni saqlash, uy-joy va boshqa ijtimoiy ehtiyojlarini qondirishda yordam ko'rsatish;

**b) jamiyatda mavqe** – o'qituvchilar mehnatini ommaviy axborot vositalarida e'tirof etish, xalqaro unvonlar va mukofotlar bilan taqdirlash orqali ularning obro'sini oshirish;

**c) stressni boshqarish** – o'qituvchilar uchun psixologik yordam va stressni boshqarish texnikalarini o'rgatish bo'yicha dasturlar tuzish;

**Kutilayotgan natija:** pedagoglarni kasb kasalligiga chalinishi barvaqt oldini olish, mavjud kasalliklarni bartaraf qilish, shuningdek, xotirjam va sog'lom sharoitda mehnat muhitini yaratish.

*to'rtinchidan, innovatsion muhit yaratish:*

**a) yangi texnologiyalar** – ta'lim jarayoniga zamonaviy texnologiyalarni joriy etish (masalan, raqamli ta'lim platformalari);

**b) o'quv uslublarini yangilash** – interaktiv va projekt-based (loyihalarni asosga olgan) o'qitish metodlarini joriy etish;

**c) mualliflik va ijodiy tashabbuslar** – darsliklar va didaktik materiallar yaratishda o'qituvchilarga ijodiy erkinlik berish;

**Kutilayotgan natija:** *Raqamli texnologiyalar, pedagoglarning turli-tuman konspekt yoki shu kabi yozishmalarini kamaytirishga erishiladi. Zamonaviy ta'lim berish muhitini yaratadi.*

*beshinchidan, karyera rivoji imkoniyatlari:*

**a) lavozim o'sish** – o'qituvchilar uchun karyera narvonini ochish, yuqori lavozimlarga ko'tarilish imkoniyatlarini taqdim etim etuvchi dasturlar asosida ishlash;

**b) rahbariyat bilan hamkorlik** – shaxsiy rejalarni amalga oshirishda o'qituvchilarning fikrlarini inobatga olish va bu jarayonga ularni faol jalb qilish.

**Kutilayotgan natija:** *Bu muhim bosqichlardan biri bo'lib ham moliyaviy ham ma'naviy jihatdan pedagogning o'ziga bo'lgan ishonchini orttiradi, rahbar bilan hamkorlik pedagogdagi ta'limga oid takliflarni erkin bayon etish imkoniyatini yaratadi.*

Umuman olganda, qayd etib o'tilgan yo'nalishlar orqali ta'lim tizimida faoliyat yuritayotgan pedagog xodimlarning motivatsiyasini oshirish va natijada ta'lim sifatini muntazam ravishda yaxshilash mumkin bo'ladi.

Endilikda pedagog xodimlarning dars o'tish bilan bog'liq ayrim masalalarini takomillashtirishga quyida qisqacha to'xtalib o'tamiz.

***Birinchi – fanlarni guruhlariga bo'lish va taqsimlash.***

Ma'lumki, quyidagi fanlar guruhlariga bo'lib o'tishga ruxsat beriladi, jumladan:

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 15-martdagi 140-son qarori bilan tasdiqlangan **Umumiy o'rta ta'lim to'g'risida nizomning 29-bandiga ko'ra malakali o'qituvchilar yetarli bo'lganda sinfdagi o'quvchilarni ikki guruhga bo'lib o'qitishga quyidagi holatlarda ruxsat etiladi, bunda o'quvchilar soni 25 nafar va undan ziyod bo'lganda:**

- umumiy oʻrta taʼlim muassasalarining I–XI sinflarida «**Chet tili**» fani;
- ayrim fanlarga ixtisoslashtirilgan umumiy oʻrta taʼlim muassasalarida ixtisoslashgan fanlar;
- V–XI sinflarda «**Informatika va axborot texnologiyalari**» fani;
- VIII–XI sinflarda «**Jismoniy tarbiya**» fani;
- V–IX sinflarda «**Texnologiya**» fani;
- X–XI sinflarda «**Chaqiruvga qadar boshlangʻich tayyorgarlik**» fani;
- taʼlim tili oʻzbek tili boʻlmagan umumiy oʻrta taʼlim muassasalarining II–XI sinflarida «**Oʻzbek tili**» fani;
- taʼlim tili rus tili boʻlmagan umumiy oʻrta taʼlim muassasalarining II–XI sinflarida «**Rus tili**» fani.

Demak, mazkur fanlarning ikki guruhga boʻlib oʻtishning sharti sifatida ikkita asos keltirilmoqda:

**birinchidan** – muassasada malakali oʻqituvchilarning yetarli boʻlishi;

**ikkinchidan** – guruhda oʻqituvchilar soni 25 nafar va undan ziyod boʻlishi.

Ushbu asoslar boʻlmasa fanlar boʻlib oʻtilmaydi va dars soatlari oʻqituvchilarga toʻliq taqsimlanishi kerak.

Guruhlarni taqsimlash va qayta taqsimlash “*Umumtaʼlim muassasalarida sinflarni komplektlash hamda tarifkasya roʻyxatlarini shakllantirish tartibi toʻgʻrisida nizom*”ning (roʻyxat raqami 3271, 30.06.2020 y.) 15-bandiga koʻra muassasaning pedagogik kengashi tomonidan amalga oshirilishi belgilangan.

*Bunda, qayta taqsimlash pedagog xodimning ishda sababli boʻlmagan vaqtida (masalan, xodimning homiladorlik va tugʻish taʼtilida boʻlishi, kasallik vaqti yoki boshqa jamoat va davlat manfaatlariga jalb qilingan holatlarda) amalga oshirilishi mumkinligi nazarda tutilmoqda.*

**Ikkinchi – guruhlarni qoʻshib oʻtish yoki oʻrniga yuklamani bajarish masalalari**

Endilikda guruhlarni qoʻshib oʻtish yoki fanlar doirasida bir oʻqituvchining oʻrniga darslarni boshqa oʻqituvchi tomonidan oʻtilishi masalasini koʻrib oʻtamiz.

Avvalo Mehnat kodeksining 116-moddasi tartibida koʻrib chiqamiz, unga koʻra:

**1-qism.** Xodimning roziligi bilan unga ish kunining (smenaning) belgilangan davomiyligi mobaynida xuddi oʻsha ish beruvchida **qoʻshimcha haq evaziga** mehnat shartnomasida shart qilib koʻrsatilgan asosiy ish bilan bir qatorda, asosiy ishidagi kabi aynan oʻsha kasb (lavozim) boʻyicha yoki boshqa kasb (lavozim) boʻyicha ham qoʻshimcha ishni bajarish topshirilishi mumkin.

**2-qism.** Xodimga topshirilayotgan qoʻshimcha ish quyidagilar vositasida bajarilishi mumkin:

– xodim mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan asosiy ishga nisbatan boshqa kasb (lavozim) bo'yicha qo'shimcha ishni bajarayotgan hollarda bir necha kasbda (lavozimda) ishlash;

– xodim asosiy ishidagi ayni o'sha kasb (lavozim) bo'yicha qo'shimcha ishni bajarayotgan hollarda xizmat ko'rsatish doiralarini kengaytirish yoki ishlar hajmini ko'paytirish;

vaqtincha yo'q bo'lgan xodimning majburiyatlarini mehnat shartnomasida belgilangan, asosiy ishidagi ayni o'sha kasb (lavozim) yoki boshqa kasb (lavozim) bo'yicha ishdan ozod etilmagan holda bajarish.

**3-qism.** Xodim ushbu moddaning **2-qismida** nazarda tutilgan qo'shimcha ishni qaysi muddat ichida bajaradigan bo'lsa, o'sha muddat, uning mazmuni va hajmi **ish beruvchi** hamda **xodim o'rtasidagi kelishuv** bo'yicha belgilanadi. Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko'ra xodim tomonidan qo'shimcha ishni bajarish muayyan muddatga yoxud nomuayyan muddatga belgilanishi mumkin. Xodimning zimmasiga vaqtincha yo'q bo'lgan xodimning majburiyatlarini mehnat shartnomasida belgilangan asosiy ishdan ozod etilmagan holda bajarishni yuklatish vaqtincha yo'q bo'lgan xodimning o'rniga ishlash muddati bilan chegaralanadi.

**4-qism.** Xodimning ish beruvchi bilan kelishuvga ko'ra belgilangan muddat mobaynida **qo'shimcha ishni bajarishga roziligi mehnat shartnomasiga o'zgartishlar kiritilishini talab etmaydi va ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi.** Xodim buyruqning matni bilan tanishtirilishi va rozi bo'lgan taqdirda uni imzolashi kerak.

**5-qism.** Vaqtincha yo'q bo'lgan xodimning majburiyatlarini asosiy ishdan ozod etilmagan holda bajarishni shtatdagi uning o'rmini bosadigan, mehnat to'g'risidagi qonunchilikka, mehnat shartnomasiga, mansab yo'riqnomasiga muvofiq o'z lavozim majburiyatlariga vaqtincha yo'q bo'lgan xodimning majburiyatlarini bajarish kiradigan shaxs zimmasiga yuklatish ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi, majburiyatlarni vaqtincha bajarish zimmasiga yuklatilayotgan xodimning biror-bir qo'shimcha roziligini olishni talab etmaydi hamda qo'shimcha ravishda **haq to'lanmaydi.**

**6-qism. 3 (uch) ish kunidan** kechiktirmay boshqa tarafni yozma shaklda ogohlantirgan holda xodim qo'shimcha ishni bajarishni muddatidan oldin rad etish, ish beruvchi esa uni bajarish to'g'risidagi topshiriqlarni muddatidan oldin bekor qilish huquqiga ega. Bu qoida ushbu moddaning **6-qismida** nazarda tutilgan holga nisbatan tatbiq etilmaydi.

Demak, xodimga qo'shimcha vazifa yuklash masalasi xodimning lavozim yo'riqnomasi, mehnat shartnomasi yoki muassasaning boshqa ichki huquqiy hujjatlarida nazarda tutilgan bo'lsagina **haq to'lanmasligi** aniq belgilanmoqda.

Huddi shunday, Vazirlar Mahkamasining 18.10.2012 yildagi 297-son qarori bilan tasdiqlangan “O‘rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozimda ishlash tartibi to‘g‘risida nizom”ning 25-bandi ikkinchi qismiga ko‘ra “byudjet tashkilotlarida bir necha kasbda va lavozimda ishlayotganlik uchun **qo‘shimcha haq** shunday kasb va lavozimdagi ish asosiy ish bo‘yicha mehnat majburiyatlariga kiritilgan hollarda **belgilanmaydi.**” deyilgan.

*Uchinchi – haq to‘lash masalasi.*

Agar bir pedagog biror sabab bilan darsga kirmagan boshqa bir pedagogning guruhini qo‘shib o‘tishi yoki ishda bo‘lmagan pedagogning o‘rniga darslarini o‘tishiga to‘g‘ri kelganda ularga haq to‘lash yoki to‘lamaslik masalasini qonunchilik hujjatalari asosida ta‘minlash ish beruvchining zimmasidagi majburiyat xisoblanadi.

Vazirlar Mahkamasining 21.12.2005 yildagi 275-son qarori bilan tasdiqlangan **Xalq ta‘limi xodimlari mehnatiga haq to‘lash to‘g‘risidagi nizomning** 12-bandi ikkinchi xatboshisi mazmuniga e‘tibor qaratadigan bo‘lsak, unga ko‘ra “*ketma-ket ikki oydan ortiq bo‘lmagan davrda kasallik yoki boshqa sabablar bilan ishda bo‘lmagan xodimlarning o‘rnini bosish tartibida ishlab berilgan soatlar uchun haq to‘lashda pedagog xodimlar mehnatiga **soatbay haq to‘lash qo‘llaniladi**”* deyilgan.

Xuddi shu Nizomning 22-bandida esa “*bo‘lib o‘qitiladigan (VMQ №140 bilan tasdiqlangan Nizomning 29-bandiga ko‘ra) fanlar bo‘yicha guruhlardan birining o‘qituvchisi turli sabablarga ko‘ra darsda bo‘lmagan holatlarda guruhlar qo‘shib o‘qitiladi hamda qo‘shib o‘qitganligi uchun **qo‘shimcha haq to‘lovlari amalga oshirilmaydi**”* deb belgilangan.

Yuqoridagi Nizomning ikki bandida “*ishda bo‘lmagan*” va “*darsda bo‘lmagan*” kabi ikki terminga e‘tibor beramiz, birida kasallik sababli ishga mutlaqo kelmaganligini va ikkinchisida ishga kelgan bo‘lsa-da, lekin turli sabablarga ko‘ra darsda bo‘lmaganligini anglatmoqda va bularning biriga soatbay asosda haq to‘lash, ikkinchisida esa qo‘shimcha haq to‘linmasligi aytilmoqda.

*Shu o‘rinda aniqlik kiritilishi va qonunchilik hujjatlaridagi ayrim to‘ldirilishi kerak bo‘lgan **muddat** bilan bog‘liq masala kelib chiqmoqda. **Xo‘sh, qancha muddat turli sabablarga ko‘ra darsda bo‘lmagan pedagogning o‘quv yuklamasi boshqa bir pedagog tomonidan qo‘shib yoki uning o‘rniga o‘tilishi yohud bajarilishi mumkin?***

Xalq ta‘limi xodimlari mehnatiga haq to‘lash to‘g‘risidagi nizomning 18-bandi mazmunida alohida hollarda xalq ta‘limi muassasalarida xodimning roziligi bilan kasblar (lavozimlar)ni birga qo‘shib olib borishga, shuningdek o‘zining asosiy ishi bilan birgalikda **ishda vaqtincha bo‘lmagan** xodimlarning vazifalarini bajarishga yo‘l qo‘yilishi va bunda lavozimlarni birga qo‘shib olib borish bo‘yicha ish vaqtining jami davom etishi bir yildagi **1548 soat** miqdoridagi jami ish vaqtining **50 foizidan**, ya‘ni yil mobaynida **774 soatdan** ortiq bo‘lishi mumkin emasligi qayd etilgan.

*Mehnat kodeksining 546-moddasiga muvofiq ish beruvchi xodimning pulga oid talablarini muddati cheklanmagan holda butun davr uchun qanoatlantirishga haqlidir.*

### **XULOSA**

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 26-maydagi "Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligi hamda uning tizimidagi tashkilotlar faoliyatini samarali tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 79-PF-sonli Farmonida belgilangan ham muntazam o'z ustida ishlayotgan, bilim va malakasini oshirayotgan, o'z fani bo'yicha milliy va xalqaro standartlar asosida o'quvchilarga dars bera oladigan, ularni hayotga tayyorlaydigan pedagoglar hali shu xususiyatlar to'la shakllanmagan hamkasblariga nisbatan yuqoriroq maosh olishi maqsadga muvofiqligini anglatadi.

Yuqori bilim darajasi va malakaga ega bo'lgan pedagoglarning ishiga mutanosib ravishda maosh olishi boshqa hamkasblarini ham o'z fani bo'yicha bilim va malakasini oshirishga motivatsiya beradi.

### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI**

#### **I. Rahbariy adabiyotlar va normativ-huquqiy hujjatlar**

1. O'zbekiston Respublikasining "Ta'lim to'g'risida"gi Qonuni, 23.09.2020, O'RQ-637
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi "2022-2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi PF-60-sonli Farmoni.
3. <https://www.gazeta.uz>