

Ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy madaniyat va xizmat intizomi

KODEKSI

1-bob. Umumiy qoidalar

1. Ichki ishlar organlari xodimlarining kasbiy madaniyat va xizmat intizomi kodeksi (keyingi o'rinlarda — Kodeks) O'zbekiston Respublikasi ichki ishlar organlari xodimlari, shu jumladan, O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi (keyingi o'rinlarda — IIV) ta'lim muassasalari kursantlari va tinglovchilari (keyingi o'rinlarda — xodimlar)ning xizmat hamda xizmatdan tashqari faoliyatida odob-axloqi va intizomiga qo'yiladigan talablarni belgilaydi, boshliqlar va xodimlarning o'zaro munosabatlarini, shuningdek, ularga nisbatan rag'batlantirish va intizomiy jazo choralarini qo'llash masalalarini tartibga soladi.

Ichki ishlar organlari harbiy tuzilmalari boshliqlari va harbiy xizmatchilarining harbiy xizmat hamda harbiy xizmatdan tashqari faoliyatida odob-axloqi va intizomiga qo'yiladigan talablar, boshliqlar va harbiy xizmatchilarning o'zaro munosabatlari, shuningdek, ularga nisbatan rag'batlantirish va intizomiy jazo choralarini qo'llash O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlarining Intizom ustavi bilan tartibga solinadi.

Ichki ishlar organlari ishchi va xizmatchilarining mehnat hamda mehnatdan tashqari faoliyatida odob-axloqi va intizomiga qo'yiladigan talablar, boshliqlar hamda ishchi va xizmatchilarning o'zaro munosabatlari, shuningdek, ularga nisbatan rag'batlantirish va intizomiy jazo choralarini qo'llash O'zbekiston Respublikasining mehnat munosabatlari doir qonunchilik hujjatlari bilan tartibga solinadi.

2. Kodeksda belgilangan qoida va talablar xodimlarning xizmat vazifalariga halol, vijdonan, Vatan va xalq oldidagi burchini chin dildan his etgan holda, chuqur mas'uliyat va tashabbuskorlik hissi bilan yondashish, ularda yuksak ma'naviy-axloqiy fazilatlar, vatanparvarlik va o'z kasbiga sadoqat tuyg'usini shakllantirish, sodir etilishi mumkin bo'lgan nojo'ya xatti-harakatlar, suiiste'molchilik va korrupsiya holatlarining barvaqt oldini olishga yo'naltirilgan.

Har bir xodim ichki ishlar organlarida xizmatga qabul qilingan kundan e'tiboran Kodeks qoida va talablarini bilishi, ularga qat'iy va so'zsiz rioya qilishi majburiy hisoblanib, egallab turgan lavozimi va bajaradigan ishining xususiyatidan qat'i nazar, ularning barchasiga birdek tatbiq etiladi.

Kodeks qoidalariga amal qilish xodimning xizmat faoliyati samaradorligi va xizmat intizomini baholashning asosiy mezonlaridan biri hisoblanadi.

3. Shaxsiy vaj va boshqa subyektiv sabablar xodimlar tomonidan qonunchilik talablari va Kodeks qoidalari buzilishiga asos bo'la olmaydi.

2-bob. Ichki ishlar organlarida kasbiy madaniyat qoidalari

4. Kasbiy madaniyat qoidalari qaysi lavozimni egallashidan qat'i nazar, xodimlarning odob-axloqi va xizmatda o'zini tutishning asosiy talab va mezonlarni o'z ichiga oladi.

5. Xodimlar kasbiy madaniyat qoidalarining quyidagi asosiy talablariga amal qilishga majburdir:

fuqarolar bilan muloqotda xushmuomala, kamtar va bosiq bo'lish, ijtimoiy kelib chiqishi, iqtisodiy ahvoli va boshqa omillardan qat'i nazar, hech bir shaxs, guruh yoki tashkilotning kamsitilishi yoki afzal ko'rilishiga yo'l qo'ymaslik;

O'zbekiston Respublikasi va boshqa davlatlar xalqlarining urf-odat va an'alarini hurmat qilish, turli etnik, ijtimoiy guruh hamda konfessiyalarning madaniy va boshqa xususiyatlarini inobatga olish, ijtimoiy barqarorlik, millatlar va dinlararo hamjihatlikka ko'maklashish;

jismoniy va yuridik shaxslarning murojaatlarini to'liq, xolisona va o'z vaqtida qonuniy ko'rib chiqish;

o'z xizmat burchini vijdonan bajarishiga nisbatan fuqarolarda shubha uyg'otuvchi xatti-harakatdan tiyilish, shuningdek, ichki ishlar organlari obro'siga salbiy ta'sir ko'rsatuvchi nizoli vaziyatlarni yuzaga keltirmaslik;

o'z xizmat majburiyatlarini bajarayotganda fuqarolar va boshqa shaxslarni kamsitmaslik, ularning huquq va erkinliklari hamda qonuniy manfaatlarini hisobga olish;

xizmat majburiyatlarini bajarishga to'sqinlik qiladigan yoki ularni bajarishda biron-bir shaxsiy, mulkiy yoki boshqa manfaatlarga daxldor bo'lishi mumkin bo'lgan harakatlar (harakatsizlik)dan o'zini tiyish;

guruhbozlik, mahalliychilik, tanish-bilishchilik ko'rinishlariga, shuningdek, o'z xizmat vazifalarini bajarish jarayonida boshqa salbiy holatlarga yo'l qo'ymaslik va qat'iy ravishda ularning oldini olish;

ichki ishlar organlarining faoliyati to'g'risida jamoatchilikni xabardor qilishda rasmiy ommaviy axborot vositalari vakillariga hurmat bilan munosabatda bo'lish, shuningdek, ularning belgilangan tartibda ishonchli ma'lumotlarni olishiga ko'maklashish;

o'z xizmat vazifalarini vijdonan, halol va yuksak professional darajada bajarish, rasmiyatchilik, soxtakorlik va suiiste'molchilikka yo'l qo'ymaslik;

ichki tartib-qoidalarga, shuningdek, telefonda so'zlashish va kiyinish madaniyatiga qat'iy rioya etish;

ijtimoiy tarmoqlarda davlat organlari va mansabdor shaxslar faoliyatini muhokama qilmaslik, axloqqa zid iboralarni ishlatmaslik, mamlakatda, shu jumladan, ichki ishlar organlarida amalga oshirilayotgan islohotlarga nisbatan odamlarda ishonchsizlik kayfiyatini yuzaga keltirishi mumkin bo'lgan noxolis, subyektiv materiallarni joylashtirmaslik;

o'z xizmat majburiyatlarini bajarayotganda xizmat xonalari, davlat mulki, moddiy-texnika bazasidan hamda ichki ishlar organlarining boshqa mulkidan faqat xizmat maqsadlarida foydalanish.

6. Xodimlar korrupsiyaning har qanday ko'rinishiga qarshi kurashishi va uning profilaktikasiga faollik bilan ko'maklashishi shart.

Xodimlar o'z boshlig'i yoki vakolatli organlarga o'zlarini boshqa shaxslar huquqbuzarlik sodir etishga undab murojaat qilgan har bir holat, shuningdek, boshqa xodimlar tomonidan sodir etilgan har qanday o'ziga ma'lum bo'lgan huquqbuzarliklar haqida xabar berishi zarur.

7. Xodimlar xayrixoh, xushmuomala va e'tiborli, fuqarolar va hamkasblariga sabr-toqat va hurmat bilan munosabatda bo'lishi lozim.

8. Xodimlar fuqarolarga nisbatan qo'pollik qilmasligi, ularning sha'ni va qadr-qimmatini kamsitish, asossiz ruhiy va jismoniy ta'sir o'tkazish holatlariga yo'l qo'ymasligi lozim.

9. Xizmat vazifalarini bajarish vaqtida xodimlarning tashqi ko'rinishi ish sharoiti va xizmat tadbiri xususiyatini inobatga olgan holda, aholida ichki ishlar organlariga nisbatan hurmat uyg'otishi, ular toza va orasta kiyingan bo'lishi zarur.

10. Xodimlarga xizmat majburiyatlarini bajarish va xizmat vaqtida yoxud xizmat kiyimida spirtli ichimliklar iste'mol qilish taqiqlanadi.

11. Xodimlar mansab vakolatlarini siyosiy partiyalar, jamoat birlashmalari va ularning organlari manfaatlarini yo'lida amalga oshirishi taqiqlanadi.

12. Xodimlarga tadbirkorlik faoliyati subyekti sifatida yoki uning nomidan bu sohada qonunchilik hujjatlariga muvofiq amalga oshiriladigan, o'zi tavakkal qilib va o'z mulkiy javobgarligi ostida daromad (foyda) olishga qaratilgan faoliyat bilan shug'ullanishi taqiqlanadi.

Xodimlarga tadbirkorlik faoliyati subyektlarini tashkil etishga, ularning muassisi (ishtirokchisi) bo'lishga, tadbirkorlik faoliyati subyektida tashkiliy-boshqaruv, ma'muriy-xo'jalik vazifalarini bajarishga ruxsat berilmaydi, bundan aksiyadorlik jamiyatlarining erkin muomalada bo'lgan aksiyalariga qonunchilikda belgilangan talablar doirasida egalik qilish hollari mustasno.

13. Xodimlar o'z mansab vakolatini suiiste'mol qilgan holda, fuqarolar, jamiyat va davlatning qonun bilan qo'riqlanadigan manfaatlariga zarar yetkazish orqali shaxsiy foyda olishi mumkin emas.

Xodimlar o'z mansab vakolatlaridan noqonuniy foydalanib, fuqarolar, jamiyat yoki davlatning qonun bilan qo'riqlanadigan manfaatlariga zarar yetkazgan taqdirda qonunchilik hujjatlariga muvofiq javobgarlikka tortiladi.

14. Xodimlarga xizmat vakolatlarini jismoniy va yuridik shaxslar manfaatlarini ko'zlab bajarish yoki bajarmaslik evaziga ulardan har qanday sovg'alar hamda har qanday ko'rinishdagi moddiy boyliklarni olish yoxud ularning xizmatlaridan foydalanish taqiqlanadi. Bundan xodim tomonidan alohida xizmatlari uchun davlat organining tegishli qarori asosida olingan sovg'alar, shuningdek, musobaqalar va tanlovlarda erishgan yutuqlari, umumxalq bayramlari, rasmiy ravishda nishonlanadigan sanalar hamda boshqa rasmiy tadbirlar munosabati bilan mukofotlash natijasida olingan sovg'alar mustasno.

15. Xodimlar fuqarolar bilan munosabatda o'zlarining xolisligi, mustaqilligi va beg'arazligini shubha ostiga qo'yadigan, shuningdek, har qanday afzalliklar, g'araz va korrupsiyani keltirib chiqaruvchi vaziyatlardan o'zini tiyishi shart.

16. Xizmatdan tashqari vaqtda xodimlar:

jamiyatda umume'tirof etilgan odob-axloq normalariga amal qilishi, milliy urf-odat, qadriyat va an'analarga hurmat bilan munosabatda bo'lishi;

ichki ishlar organlarining obro'siga putur yetkazishi mumkin bo'lgan xatti-harakatlardan tiyilishi;

dabdababozlik, shuhratparastlik, guruhbozlik, maishatbozlik, ichkilikbozlik va boshqa salbiy illatlarga yo'l qo'ymasligi;

xizmat faoliyati bilan bog'liq ma'lumotlarni oila a'zolari, tanish-bilishlari yoki xizmatga aloqador bo'lmagan boshqa shaxslar ishtirokida muhokama qilmasligi;

g'ayriijtimoiy harakatlar sodir etmasligi shart.

17. Xodimlar chet el va O'zbekiston Respublikasi hududlariga xizmat safarlari davomida qonunchilik hujjatlari va IIVning normativ hujjatlarida belgilangan tartib-qoidalariga rioya qilgan holda zimmasiga yuklatilgan vazifalarni bajarishi lozim.

3-bob. Ichki ishlar organlarida xizmat intizomiga oid talablar

18. Ichki ishlar organlarida xizmat intizomi xodimlar tomonidan ushbu Kodeks talablariga qat'iy va so'zsiz rioya etishdan iborat.

Xizmat intizomi har bir xodimning xizmat burchini yuksak darajada anglashiga va qo'yilgan vazifalar uchun shaxsiy javobgarligini chuqur tushunishiga asoslanadi.

19. Xizmat intizomi har bir xodim zimmasiga quyidagi majburiyatlarni yuklaydi:

O'zbekiston Respublikasining **Konstitutsiyasi** va qonunlari, O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi palatalarining qarorlari, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmon, qaror va farmoyishlari, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qaror va farmoyishlariga amal qilish, IIVning normativ hujjatlari talablarini qat'iy bajarish;

ichki ishlar organi xodimining qasamyodiga sodiq bo'lish, faqat va faqat xalq va davlat manfaatlariga xizmat qilishdan iborat bo'lgan o'z xizmat burchini so'zsiz bajarish;

fuqarolarning huquq va erkinliklari hamda qonuniy manfaatlarini, jismoniy va yuridik shaxslarning mulkini, konstitutsiyaviy tuzumni himoya qilish, qonun ustuvorligini, shaxs, jamiyat va davlatning xavfsizligini ta'minlash, shuningdek, huquqbuzarliklarning oldini olish va profilaktikasi yo'lida fidoyilik bilan xizmat qilish;

o'ziga yuklatilgan xizmat vazifalari va funksional majburiyatlarini samarali amalga oshirish;

ishonib topshirilgan tabel quroli, mol-mulk va texnikani asrab-avaylash;

hushyor bo'lish, davlat va xizmat sirini qat'iy saqlash;

murakkab vazifalarni bajarishda hamkasblariga ko'maklashish;

xodimlar o'rtasida o'zaro munosabatlarga oid qoidalariga amal qilish, boshliqlar va hamkasblarni hurmat qilish;

xizmat guvohnomalarini saqlash va foydalanish tartibiga qat'iy rioya etish, ulardan xizmatga aloqador bo'lmagan holatlarda foydalanmaslik, shu jumladan, xizmat guvohnomasini ko'rsatib, mavqeyini suiiste'mol qilmaslik;

doimiy ravishda o'z bilim va kasbiy ko'nikmalarini takomillashtirib borish, malaka va huquqiy madaniyatini oshirish;
xizmatdan tashqari holatlarda o'zini munosib ravishda tutish, jamoat tartibi va odob-axloq qoidalariga amal qilishda namuna bo'lish.

4-bob. Ichki ishlar organlarida boshliqlar va xodimlarning o'zaro munosabatlari

20. Xodim xizmat vazifasini bajarish paytida bevosita va to'g'ridan-to'g'ri boshliqqa bo'ysunadi.

21. Xodimlar xizmat bo'yicha bo'ysunadigan, shu jumladan, vaqtincha bo'ysunadigan rahbarlar to'g'ridan-to'g'ri boshliqlar bo'lib hisoblanadi.

Xodimga eng yaqin bo'lgan to'g'ridan-to'g'ri rahbar bevosita boshliq hisoblanadi.

22. Boshliq o'zi rahbarlik qilayotgan ichki ishlar organi bo'linmasida xizmat intizomiga rioya etilishi, ma'naviy-ma'rifiy va tarbiyaviy ishlar samarali amalga oshirilishi uchun shaxsan javobgar hisoblanadi.

23. Boshliq unga bo'ysunuvchi xodimlar tomonidan Kodeksga amal qilinishida talabchan bo'lishi, yuksak kasbiy mahorat, qonuniylik talablari hamda qasamyodga rioya etish borasida doimiy ravishda ularga namuna ko'rsatishi, xizmat burchi hissini kuchaytirishi va qo'llab-quvvatlashi, tashabbus, intilish va xizmatlarini rag'batlantirishi, shuningdek, xizmat intizomi buzilgan holatlarda ta'sir choralari qo'llanilishini ta'minlashi zarur.

24. Buyruq va topshiriqlar bo'ysunish tartibida beriladi. Yuqori turuvchi boshliq zarur hollarda xodimga bevosita boshlig'ini xabardor qilmasdan buyruq yoki topshiriq berishga haqli. Mazkur hollarda xodim o'zining bevosita boshlig'ini bundan xabardor qilishi zarur.

25. Noqonuniyligi yaqqol ko'rinib turgan va xizmat faoliyatiga aloqasi bo'lmagan buyruq va topshiriqlar berilishiga yo'l qo'yilmaydi.

Boshliq qo'l ostidagi xodimlardan ularning xizmat majburiyatlari doirasidan chiquvchi topshiriqlarni bajarishni, shuningdek, qonunga xilof xatti-harakatlar (harakatsizlik) sodir etishni talab qilishga haqli emas.

Xodim qonunga yaqqol zid bo'lgan (xizmat faoliyatiga aloqador bo'lmagan) buyruq yoki topshiriq olganda zudlik bilan yuqori turuvchi rahbarga yoki xizmatni o'tash joyidagi shaxsiy xavfsizlik bo'linmasiga xabar beradi.

Xodim yuqori turuvchi rahbar yoki shaxsiy xavfsizlik bo'linmasiga xabar berish imkoniyati bo'lmagan taqdirda qonunchilik talablariga rioya etgan holda g'ayriqonuniy buyruq va topshiriqlarni bajarishdan bosh tortishga haqli, imkon paydo bo'lishi bilan ularni xabardor qilishi lozim.

26. Boshliqning buyruq va topshiriqlari (qonunga zid buyruq va topshiriqlardan tashqari) so'zsiz, aniq va o'z vaqtida bajarilishi shart. Buyruq va topshiriqlarni muhokama etishga, shuningdek, ularni tanqid qilishga yo'l qo'yilmaydi.

Xodim buyruq yoki topshiriqning bajarilgani to'g'risida buyruq yoki topshiriq bergan boshliqqa, shuningdek, bevosita boshlig'iga axborot beradi.

Buyruq yoki topshiriqni bajarish imkoniyati bo'lmagan taqdirda, xodim zudlik bilan bu haqda buyruq yoki topshiriq bergan boshliqni xabardor etishi shart.

27. Boshliq xodimlarni qarindosh-urug'chilik, mahalliychilik, tanish-bilishchilik yoki shaxsiy sadoqat belgilari bo'yicha tanlash va joy-joyiga qo'yish holatlariga yo'l qo'ymasligi lozim. U o'z xizmat burchini o'tash paytida mahalliychilik va tanish-bilishchilik, shuningdek, boshqa salbiy omillarning namoyon etilishiga barham berishi kerak.

28. Boshliq quyidagilarga majbur:

bo'ysunuvidagi xodimlarga professionalizm, halollik, xolislik va adolatlilikda o'rnak bo'lish;

jamoada sog'lom ma'naviy-ruhiy muhit va ishchan kayfiyatni shakllantirish;

xodimlarni qonunga xilof xatti-harakatlarni (harakatsizlikni) sodir etishga undamaslik hamda ulardan bunday harakatlarni bajarishni talab qilmaslik;

manfaatlar to'qnashuvining oldini olish va hal qilish, xodimlar uchun qulay va munosib xizmat sharoitlarini yaratish bo'yicha o'z vaqtida choralarni ko'rish;

jamoada guruhbozlik va favoritizm (ayrim xodimlarni yaqin olish va qo'llab-quvvatlash) ko'rinishlariga yo'l qo'ymaslik;

korupsiya va o'z vakolatlarini suiiste'mol qilish holatlarining oldini olish choralari ko'rish, xodimlarni hurmat qilish, ularning sha'ni va qadr-qimmatini kamsituvchi harakatlarni amalga oshirmaslik;

shaxsiy tarkibni samarali boshqarish, xodimlarning xizmat faoliyatini xolisona baholash;

o'ziga biriktirilgan mol-mulk va moliyaviy mablag'larga nisbatan ehtiyotkorona munosabatda bo'lish;

xodimlarning individual xususiyatlarini o'rganish, ular bilan o'zaro yaqin munosabat o'rnatish, jamoani birlashtirish, xodimlar tomonidan sodir etilgan nojo'ya xatti-harakatlarning sababini o'z vaqtida aniqlash va ularning oldini olish, xizmat intizomi buzilishiga murosasiz munosabatda bo'lish;

xodimlarning, ular oila a'zolarining talab va ehtiyojlarini o'rganish, ularni ijtimoiy va huquqiy himoya qilish, ijtimoiy adolat prinsiplariga amal qilish, yuqori turuvchi rahbarga qo'l ostidagi xodimlarning huquqlarini ta'minlash bo'yicha takliflar kiritish;

xodimlar oldiga qo'yilayotgan vazifa va berilayotgan topshiriqlarni aniq va tushunarli ifodalash.

5-bob. Ichki ishlar organlarida kasbiy madaniyat va xizmat intizomini ta'minlash

29. Ichki ishlar organlarida kasbiy madaniyat qoidalari va xizmat intizomi talablariga rioya etish xodimlarda yuksak ongu tafakkurni shakllantirish, ma'naviy-ma'rifiy ishlarni izchil olib borish, shuningdek, ularga nisbatan rag'batlantirish va intizomiy jazo choralari qo'llash orqali ta'minlanadi.

30. Xodimlarga nisbatan quyidagi rag'batlantirish choralari qo'llaniladi:

a) minnatdorlik e'lon qilish;

b) qimmatbaho yoki esdalik sovg'asi yoxud pul mukofoti bilan taqdirlash;

v) faxriy yorliq bilan taqdirlash;

g) idoraviy ko'krak nishoni bilan taqdirlash;

d) muddatidan oldin navbatdagi maxsus unvon berish;

e) egallab turgan lavozimi bilan nazarda tutilgandan bir pog'ona yuqori maxsus unvon berish.

Shuningdek, rag'batlantirish tariqasida Kodeksning 34-bandi "a", "b" va "v" hamda 35-bandi "a" va "b" kichik bandlarida nazarda tutilgan muqaddam qo'llanilgan intizomiy jazo muddatidan oldin bekor qilinishi mumkin.

31. IIV ta'lim muassasalarida Kodeksning 30-bandida nazarda tutilgan rag'batlantirish choralaridan tashqari kursantlar (tinglovchilar)ga nisbatan quyidagi rag'batlantirish choralari ham qo'llaniladi:

a) ta'lim muassasasi hududidan navbatdan tashqari chiqib kelishga ruxsat berish;

b) "Hurmat taxtasi"ga kiritish;

v) kursant (tinglovchi)ning ota-onasi yoki turar joyiga minnatdorlik xati yuborish;

g) O'zbekiston Respublikasi ichki ishlar vaziri yoki "Jaloliddin Manguberdi" stipendiyasini tayinlash.

32. Alohida xizmatlari uchun xodimlar O'zbekiston Respublikasining faxriy unvonlari va davlat mukofotlariga tavsiya etilishi mumkin.

33. Oylik ish haqi, davriy mukofotlar, qo'shimcha to'lovlar, ustama haqlari va xodimlarning pul ta'minotida nazarda tutilgan boshqa to'lovlar rag'batlantirish choralariga kirmaydi.

34. Xodimlarga nisbatan quyidagi intizomiy jazo choralari qo'llanilishi mumkin:

a) tanbeh;

b) hayfsan;

v) qattiq hayfsan;

g) lavozim maoshining ellik foizidan ko'p bo'lmagan miqdorda jarima;

d) maxsus unvonini bir pog'ona pasaytirish;

- e) egallab turgan lavozimidan ozod etish;
- j) gaaptvaxtada hibsda ushlab turish;
- z) ichki ishlar organlari xizmatidan bo'shatish.

35. IIV ta'lim muassasalarida Kodeksning 34-bandida ko'zda tutilgan intizomiy jazo choralaridan tashqari ta'lim muassasalarining belgilangan ichki tartib-qoidalarini buzgan, o'quv dasturini qoniqarsiz o'zlashtirgan kursantlar (tinglovchilar)ga nisbatan quyidagi intizomiy jazo choralari ham qo'llanilishi mumkin:

- a) navbatdan tashqari naryadda xizmat o'tashga yoki besh sutkagacha xo'jalik ishlariga jalb etish;
- b) bir oy muddatgacha ta'lim muassasasi hududidan navbatdagi chiqish huquqidan mahrum etish;
- v) kursantlar (tinglovchilar) ro'yxatidan o'chirish.

Ushbu bandning "a" va "b" kichik bandlarida nazarda tutilgan intizomiy jazo choralari IIV ta'lim muassasalari magistratura bosqichi tinglovchilariga nisbatan tatbiq etilmaydi.

36. Rag'batlantirish va intizomiy jazo choralari boshliqlar tomonidan o'ziga berilgan vakolatlar doirasida qo'llaniladi.

37. Tuman (shahar) ichki ishlar organlari, transportda xavfsizlikni ta'minlash boshqarmalari, jazoni ijro etish muassasalari, tergov hibsonalari boshliqlari, brigada va batalon komandirlari, mintaqaviy muvofiqlashtirish markazlari rahbarlari, shuningdek, ularga tenglashtirilgan rahbarlar quyidagi huquqlarga ega:

Kodeksning 30-bandi "a", "b" va "v" kichik bandlarida nazarda tutilgan rag'batlantirish choralarini qo'llash;

Kodeksning 34-bandi "a" va "b" kichik bandlarida nazarda tutilgan intizomiy jazo choralarini qo'llash.

38. O'zbekiston Respublikasi ichki ishlar vazirining o'rinbosarlari — departament boshliqlari (o'z yo'nalishlari bo'yicha hududiy va tarmoq ichki ishlar organlari xodimlariga nisbatan), Qoraqalpog'iston Respublikasi ichki ishlar vaziri, Toshkent shahri va Toshkent viloyati ichki ishlar bosh boshqarmalari, viloyatlar ichki ishlar boshqarmalari, IIV huzuridagi Jazoni ijro etish departamenti hamda ta'lim muassasalari boshliqlari, shuningdek, ularga tenglashtirilgan rahbarlar quyidagi huquqlarga ega:

Kodeksning 30-bandi "a", "b" va "v" kichik bandlari hamda 31-bandida ("g" kichik bandidan tashqari) nazarda tutilgan rag'batlantirish choralarini qo'llash;

Kodeksning 34-bandi "a", "b", "v" va "g" kichik bandlari hamda 35-bandida nazarda tutilgan intizomiy jazo choralarini qo'llash.

O'zbekiston Respublikasi ichki ishlar vazirining o'rinbosari — Ma'naviy-ma'rifiy ishlar va kadrlar bilan ta'minlash departamenti boshlig'i ichki ishlar xodimlariga nisbatan:

Kodeksning 30-bandi "a", "b" va "v" kichik bandlarida nazarda tutilgan rag'batlantirish choralarini qo'llash;

Kodeksning 34-bandida nazarda tutilgan ("d" va "z" kichik bandidan tashqari) intizomiy jazo choralarini qo'llash huquqiga ega.

39. O'zbekiston Respublikasi ichki ishlar vaziri Kodeksda nazarda tutilgan barcha rag'batlantirish va intizomiy jazo choralarini qo'llaydi, qo'llanilgan intizomiy jazolarni bekor qilish orqali rag'batlantiradi, shuningdek, xodimlarni O'zbekiston Respublikasining faxriy unvonlari va davlat mukofotlariga tavsiya etadi.

40. Ichki ishlar organlari xizmatiga qabul qilish va xizmatdan bo'shatish vakolatiga ega boshliqlar xodimlarga nisbatan Kodeksning 34-bandi "e", "j" va "z" kichik bandlarida nazarda tutilgan intizomiy jazo choralarini qo'llash huquqiga ega.

41. Qo'l ostidagi xodimlariga nisbatan o'z vakolatlariga kirmaydigan rag'batlantirish choralarini qo'llash zaruriyati tug'ilgan holatda boshliq yuqori turuvchi rahbarga bu haqda iltimosnoma kiritadi.

42. Boshliq qo'l ostidagi xodim tomonidan sodir etilgan nojo'ya xatti-harakatning o'ta jiddiyligi sababli uni lozim darajada jazolash uchun o'ziga berilgan vakolatlarni yetarli emas deb

hisoblasa, yuqori turuvchi rahbarga xodimga nisbatan og'irroq intizomiy jazo qo'llash to'g'risida iltimosnoma kiritadi.

43. Intizomiy jazo chorasini qo'llashda o'z vakolatini oshirgan yoki Kodeksda nazarda tutilmagan intizomiy jazo chorasini qo'llagan boshliq intizomiy javobgarlikka tortiladi, qo'llanilgan intizomiy jazo esa yuqori turuvchi rahbar tomonidan bekor qilinadi.

44. Xodim xizmat safari yoki davolanishda bo'lgan vaqtda xizmat intizomini buzgan taqdirda mazkur xatti-harakatdan xabar topgan boshliq ushbu holatni bartaraf etish choralari ko'radi va bu haqda xodimning xizmat joyiga xabar beradi.

45. Rag'batlantirish choralari alohida xodimga nisbatan ham, bir guruh xodimlarga nisbatan ham qo'llanilishi mumkin.

Xodimga nisbatan bir yutug'i (natijasi) uchun faqat bitta rag'batlantirish chorasi qo'llanilishi mumkin.

Rag'batlantirish chorasini belgilashda xodimning xizmat ko'rsatkichlari xususiyati, shuningdek, uning avvaldan xizmatga bo'lgan munosabati e'tiborga olinadi.

46. Kodeksning 34-bandi "a", "b" va "v" kichik bandlarida nazarda tutilgan intizomiy jazo qo'llanilgan xodim mazkur jazoni bekor qilish orqali rag'batlantiriladi. Intizomiy jazoni bekor qilish huquqi uni qo'llagan boshliqqa yoki unga teng vakolatga ega, shuningdek, yuqori turuvchi vakolatli rahbarga beriladi.

47. Rag'batlantirish choralari, qoida tariqasida, quyidagicha qo'llaniladi:

minnatdorlik e'lon qilish — kasbiy madaniyat qoidalariga rioya etib, yuklatilgan vazifani, boshliqning buyrug'i yoki topshirig'ini muvaffaqiyatli bajargan xodim (xodimlar guruhi)ga nisbatan;

qimmatbaho yoki esdalik sovg'a yoxud pul mukofoti bilan taqdirlash — kasbiy madaniyat qoidalar va xizmat intizomi talablariga rioya etgan xodim (xodimlar guruhi)ga nisbatan xizmat faoliyati davomida yuqori natijalarga erishgani, xizmat vazifasini namunali bajargani va benuqson xizmati uchun, shuningdek, zaxiraga (iste'foga) chiqishi munosabati bilan yoki musobaqa (bellashuv)ning yakuniy natijalariga ko'ra;

faxriy yorliq bilan taqdirlash — kasbiy madaniyat qoidalar va xizmat intizomi talablariga rioya etgan xodim (xodimlar guruhi)ga nisbatan xizmat faoliyati davomida yuqori natijalarga erishgani, xizmat vazifasini namunali bajargani uchun, shuningdek, musobaqa (bellashuv)ning yakuniy natijalariga ko'ra va o'qishni (o'quv yilini) muvaffaqiyatli yakunlaganda;

idoraviy ko'krak nishoni bilan taqdirlash — xodimga nisbatan yuqori xizmat intizomi, kasbiy madaniyati va ko'p yillik benuqson xizmati, ichki ishlar organlari tizimini takomillashtirishga salmoqli hissa qo'shgani, xizmat burchini bajarish chog'ida mardlik va jasorat ko'rsatgani, shuningdek, yosh avlodni Vatanga sadoqat ruhida tarbiyalashga munosib hissa qo'shgani uchun;

muddatidan oldin navbatdagi maxsus unvon berish yoki egallab turgan lavozimi bilan ko'zda tutilgandan bir pog'ona yuqori maxsus unvon berish — xodimga nisbatan yuqori xizmat intizomi, kasbiy madaniyati, xizmat burchini bajarish chog'ida ko'rsatgan qahramonligi, jasorati va fidoyiligi, ichki ishlar organlari amaliy faoliyatiga salmoqli ilmiy hissa qo'shgani (ilmiy darajani olganda), xizmat vazifalarini yuksak darajada bajarishda namuna bo'lgani uchun (ichki ishlar organlarida xizmat o'tash masalalarini tartibga soluvchi qonun hujjatlari talablariga muvofiq);

ta'lim muassasasi hududidan navbatdan tashqari chiqib kelish — yuklatilgan vazifalarni, komandirlarning buyruq yoki topshiriqlarini vijdonan bajargan IIV ta'lim muassasalarining kursantlari (tinglovchilari)ga nisbatan;

"Hurmat taxtasi"ga kiritish — ijtimoiy-madaniy hayotda faol ishtirok etgan, o'quv dasturlarini a'lo baholarga o'zlashtirgan IIV ta'lim muassasalarining kursantlari (tinglovchilari)ga nisbatan;

ota-onasiga yoki turar joyiga minnatdorlik xati yuborish — ijtimoiy-madaniy hayotda faol ishtirok etgan, o'quv mavsumini a'lo baholar bilan yakunlagan IIV ta'lim muassasalarining kursantlari (tinglovchilari)ga nisbatan;

O‘zbekiston Respublikasi ichki ishlar vaziri yoki “Jaloliddin Manguberdi” stipendiyasini tayinlash — ijtimoiy-madaniy hayotda faol ishtirok etgan, o‘quv va xizmat intizomiga rioya qilishda namuna bo‘lgan, o‘quv yilini a‘lo baholar bilan yakunlagan IIV ta‘lim muassasalarining kursantlariga nisbatan.

48. Qo‘llanilgan rag‘batlantirish chorasi buyruq bilan e‘lon qilinadi. Minnatdorlik e‘lon qilish va ta‘lim muassasasi hududidan navbatdan tashqari chiqib kelish buyruq orqali ham, og‘zaki ham e‘lon qilinishi mumkin.

Rag‘batlantirilganligi haqida xodimga shaxsan, saf oldida yoki kengaytirilgan majlis (yig‘ilish)da tantanali tarzda e‘lon qilinadi.

Rag‘batlantirish to‘g‘risidagi buyruq e‘lon qilingan vaqtda, qoida tariqasida, xodimlarga faxriy yorliq, qimmatbaho yoki esdalik sovg‘a yoxud pul mukofotlari, ko‘krak nishonlari topshiriladi.

49. Buyruq bilan e‘lon qilingan rag‘batlantirish chorasi xodimning shaxsiy hujjatlar yig‘ma jildiga kiritish orqali hisobga olinishi lozim.

Rag‘batlantirish choralari hisobga olish tartibi O‘zbekiston Respublikasi ichki ishlar vaziri tomonidan belgilanadi.

50. Kodeksda nazarda tutilmagan intizomiy jazo choralari qo‘llash taqiqlanadi.

51. Sodir etilgan nojo‘ya xatti-harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo tayinlanadi.

Xizmat intizomi bir necha xodimlar tomonidan buzilganda, intizomiy jazo ularning har biriga nisbatan alohida qo‘llaniladi.

Sodir etilganligi ma‘muriy jazo tayinlashga olib kelgan xatti-harakatlar uchun intizomiy jazo qo‘llashga yo‘l qo‘yilmaydi.

Intizomiy jazo choralari qo‘llangan xodimlar, agarda ularning xatti-harakatlarida jinoyat alomatlari bo‘lsa, jinoiy javobgarlikdan ozod etilmaydi.

52. Intizomiy jazo choralari qo‘llanilishi asosli bo‘lishi va sodir etilgan nojo‘ya xatti-harakat og‘irligi hamda ayb darajasiga muvofiq kelishi zarur. Intizomiy jazo choralari belgilash chog‘ida nojo‘ya xatti-harakat xususiyati, sodir etish holati, uning oqibatlarini, aybdorning avvalgi xulq-atvori, ichki ishlar organlarida xizmat o‘tagan muddati, shuningdek, yuklatilgan xizmat vazifalarini bajarishga bo‘lgan munosabati e‘tiborga olinadi.

Xodim tomonidan sodir etilgan nojo‘ya xatti-harakat kam ahamiyatli bo‘lsa, boshliq unga nisbatan intizomiy jazo chorasini qo‘llamasligi va boshqa bunday holatlarga yo‘l qo‘ymaslik borasida og‘zaki ogohlantirish berish bilan kifoyalanishi mumkin.

Jamoadagi yuzaga kelgan nizoli vaziyatlarni hal etish, nojo‘ya xatti-harakatlar sodir etgan xodimlarga jamoatchilik ta‘sirini o‘tkazish maqsadida ichki ishlar organlarida saylov asosida intizomiy kengashlar tashkil etilib, O‘zbekiston Respublikasi ichki ishlar vaziri tomonidan belgilangan tartibda faoliyat ko‘rsatadi.

53. Intizomiy jazo choralari, qoida tariqasida, quyidagicha qo‘llaniladi:

tanbeh — yuklatilgan vazifalarni, boshliqning topshiriqlari va uslubiy ko‘rsatmalarni bajarmagan, xizmat kiyimini kiyish qoidalarini buzgan xodimlarga nisbatan;

hayfsan — normativ-huquqiy hujjatlar va Kodeks talablarini, xizmat guvohnomasidan foydalanish, fuqarolar hamda hamkasblari bilan muomala madaniyati qoidalarini buzgan, belgilangan kun tartibiga muntazam ravishda amal qilmagan va xizmat majburiyatlarini bajarmagan, jamoadagi ma‘naviy-ruhiy muhitga salbiy ta‘sir ko‘rsatgan xodimlarga nisbatan;

qattiq hayfsan — amaldagi “hayfsan” intizomiy jazosi bo‘lgan xodimlarga nisbatan, kasbiy madaniyat qoidalarini va xizmat intizomi talablarini, normativ-huquqiy hujjatlar va Kodeks normalarini takroran buzganligi uchun;

lavozim maoshining ellik foizdan ko‘p bo‘lmagan miqdorda jarima — amaldagi intizomiy jazosi bor-yo‘qligidan qat‘i nazar, kasbiy madaniyat qoidalarini va xizmat intizomi talablarini, normativ-huquqiy hujjatlar va Kodeks normalarini qo‘pol ravishda buzgan, xizmat burchiga mas‘uliyatsiz yondashgan, ish samaradorligi past bo‘lgan xodimlarga nisbatan;

maxsus unvonini bir pog‘ona pasaytirish yoki egallab turgan lavozimidan ozod etish — amaldagi intizomiy jazosi bo‘lgan, kasbiy madaniyat qoidalarini va xizmat intizomi talablarini,

normativ-huquqiy hujjatlar va Kodeks normalarini qo‘pol ravishda buzgan, xizmatni o‘tashga loqaydlik bilan munosabatda bo‘lgan, yuklatilgan xizmat majburiyatlarini bajarmagan xodimlarga nisbatan;

gauptvaxtada hibsda ushlab turish — intizomiy jazoning qat’iy chorasi sifatida ichki ishlar organlari xizmatidan bo‘shatish uchun asos bo‘ladigan nojo‘ya xatti-harakatni sodir etgan xodimlarga nisbatan;

ichki ishlar organlari xizmatidan bo‘shatish — xizmat intizomini qo‘pol ravishda buzgan, ichki ishlar organi xodimi sha’niga putur yetkazuvchi xatti-harakat sodir etgan, intizomiy jazo chorasi mavjud bo‘lgan taqdirda, muntazam ravishda xizmat intizomini buzgan, qonun hujjatlarida belgilangan cheklov va taqiqlarga rioya etmagan xodimlarga nisbatan;

navbatdan tashqari naryadda xizmat o‘tashga yoki besh sutkagacha xo‘jalik ishlariga jalb etish, bir oy muddatgacha ta’lim tashkiloti hududidan navbatdagi chiqish huquqidan mahrum qilish — yuklatilgan vazifalarni yoki komandir (boshliq)ning topshiriqlarini bajarmagan, ta’lim tashkilotining o‘rnatilgan ichki tartib-qoidalarini buzgan, o‘quv dasturini qoniqarsiz o‘zlashtirgan IIV ta’lim muassasalari kursantlari (tinglovchilari)ga nisbatan;

kursant (tinglovchi)lar ro‘yxatidan o‘chirish — IIV ta’lim muassasalari kursant (tinglovchi)lariga nisbatan kasbiy madaniyat qoidalarini va xizmat intizomi talablarini buzganligi, o‘quv dasturini o‘zlashtira olmaganligi uchun.

54. Amaldagi intizomiy jazo bor-yo‘qligidan qat’i nazar, xizmat intizomini qo‘pol ravishda buzgan xodimga nisbatan ichki ishlar organlaridan bo‘shatish intizomiy jazosi ham qo‘llanilishi mumkin.

Quyidagilar xizmat intizomini qo‘pol ravishda buzish deb e’tirof etiladi:

xodimning sababsiz ravishda uzluksiz uch kundan ortiq muddatda xizmat joyida bo‘lmasligi;

xizmat joyida alkogol ichimlik, giyohvandlik vositasi va (yoki) boshqa moddalar ta’sirida mast holatda bo‘lish;

fuqarolarning huquq va erkinliklari, qonuniy manfaatlarini buzishga, odamlarning hayoti va (yoki) sog‘lig‘iga xavf tug‘dirishga olib keluvchi xatti-harakatlar sodir etish (agar bu jinoiy javobgarlikka sabab bo‘lmasa);

maxfiylikka oid tartib-qoidalarini buzish (agar bu jinoiy javobgarlikka olib kelmasa);

xodimga ishonib topshirilgan tabel quroli va uning o‘qlarini, mol-mulk va (yoki) texnikalarni qasddan yo‘q qilish, zarar yetkazish yoki uning (ularning) yo‘qolishiga sabab bo‘ladigan tarzda ehtiyotsizlik bilan saqlash (agar bu jinoiy javobgarlikka olib kelmasa);

mahbusning yoki qo‘lga olingan shaxsning qochib ketishiga, pul mablag‘i yoki tovar boyliklarini va hujjatlarni yo‘qolishiga sabab bo‘lgan tarzda post va konvoy xizmatini o‘tash qoidalarini buzish (agar bu jinoiy javobgarlikka olib kelmasa).

Xodim xizmat joyida alkogol ichimlik, giyohvandlik vositasi va (yoki) boshqa moddalar ta’sirida mast bo‘lgani sababli intizomiy javobgarlikka tortish uchun ushbu holatni isbotlash maqsadida tibbiy tekshiruv natijalariga, agar xodim tekshiruvdan bosh tortsa, kamida ikki xodim yoki boshqa shaxslar ko‘rsatmalariga asoslaniladi.

55. Kasbiy madaniyat qoidalarini, shuningdek, boshliq va xodimlar o‘rtasidagi munosabat qoidalarini qo‘pol ravishda buzish ichki ishlar organi xodimi sha’niga putur yetkazuvchi xatti-harakat sodir etish hisoblanadi.

Jamiyatdagi odob-axloq qoidalarini ochiqdan-ochiq pisand qilmaslik bilan bog‘liq bo‘lmagan oilaviy kelishmovchiliklar, janjallar va maishiy nizolar ichki ishlar organi xodimi sha’niga putur yetkazuvchi xatti-harakat sirasiga kirmaydi.

56. Intizomiy jazo chorasi mavjud bo‘lgan taqdirda, muntazam ravishda xizmat intizomini buzish, deganda buyruq asosida e’lon qilingan amaldagi intizomiy jazosi bo‘lgani holda, xodim tomonidan xizmat intizomini bir necha bor buzish tushuniladi.

57. Maxsus unvonini bir pog‘ona pasaytirish yoki egallab turgan lavozimidan ozod etish tarzidagi intizomiy jazo choralari, qoida tariqasida, aybdorga boshqa intizomiy jazo turlari tegishli ta’sir ko‘rsatmagan hollarda qo‘llaniladi.

58. Gauptvaxtada hibsdan ushlab turish tarzidagi intizomiy jazo qo'llanilganda, xodim ushbu nojo'ya xatti-harakati uchun (agar bu jinoiy javobgarlikka olib kelmasa) ichki ishlar organlari xizmatidan bo'shatilmaydi.

Gauptvaxtada hibsdan saqlash muddati safdorlar, serjantlar va kichik ofitserlar tarkibi xodimlari uchun — 10 sutkagacha, katta ofitserlar tarkibi xodimlari uchun — 5 sutkagacha bo'lishi mumkin.

Gauptvaxtada hibsdan ushlab turish tarzidagi intizomiy jazo ayollarga nisbatan qo'llanilmaydi.

59. Intizomiy jazo qo'llashdan avval xodimdan yozma tushuntirish olinishi lozim. Agar xodim ushbu tushuntirishni berishdan bosh tortsa, tegishli ravishda dalolatnoma rasmiylashtiriladi.

Tushuntirishni berishdan bosh tortish holati sodir etilgan qilmish uchun intizomiy jazo tayinlashga to'sqinlik qila olmaydi va jazoning og'irroq ko'rinishi va choralarini qo'llashga olib kelmaydi.

Intizomiy jazo choralarini qo'llash paytida boshliq xodimning sha'ni va qadr-qimmatini kamsitmasligi, u bilan munosabatda qo'pollikka yo'l qo'ymasligi zarur.

60. Intizomiy jazoning qo'llanilishi xodimni nojo'ya xatti-harakat oqibatida yetkazilgan moddiy zararni qoplash majburiyatidan ozod etmaydi.

61. Intizomiy jazo nojo'ya xatti-harakat boshliqqa ma'lum bo'lgan kundan boshlab bir oy muddat ichida, xizmat tekshiruv o'tkazilganda esa — tekshiruv tugagan kundan boshlab 10 sutkadan kechikmay qo'llanilishi kerak, bunda aybdorning xastalik va ta'tilda bo'lgan vaqti hisobga olinmaydi.

Intizomiy jazo nojo'ya xatti-harakat sodir etilgan kundan bir yildan ortiq muddat o'tgandan keyin qo'llanilishi mumkin emas.

62. Mast holatda bo'lgan aybdorga nisbatan intizomiy jazo qo'llash, shuningdek, undan har qanday tushuntirish olish xodim hushyor holga kelguncha kechiktiriladi.

63. Qo'llanilgan intizomiy jazo chorasi buyruq bilan e'lon qilinadi. Navbatdan tashqari naryadda xizmat o'tashga yoki besh sutkagacha xo'jalik ishlariga jalb etish, bir oy muddatgacha ta'lim muassasasi hududidan navbatdagi chiqish huquqidan mahrum etish ham buyruq orqali, ham og'zaki e'lon qilinishi mumkin.

Buyruqda e'lon qilingan intizomiy jazo qo'llash haqidagi qaror intizomiy kengash xulosasi, shuningdek, o'tkazilish tartibi O'zbekiston Respublikasi ichki ishlar vaziri tomonidan belgilanadigan xizmat, kompleks yoki inspektorlik tekshiruvlari asosida qabul qilinadi.

Intizomiy jazo chorasi qo'llanilganligi haqida xodimga shaxsan, saf oldida yoki kengaytirilgan yig'ilish (majlis)da e'lon qilinadi.

64. Amaldagi intizomiy jazosi mavjud bo'lgan xodimning nomzodi ushbu jazo bekor qilingunga qadar rag'batlantirishga, navbatdagi maxsus unvon olishga va yuqori lavozimlarga tayinlanishga taqdim etilmaydi.

65. Shikoyat bilan arz qilingan hollarda tayinlangan intizomiy jazoni ijro etish to'xtatilmaydi.

Xodim intizomiy jazo e'lon qilingan kundan e'tiboran bir oy muddat ichida yuqori turuvchi boshliqqa yoki xizmatni o'tash joyidagi shaxsiy xavfsizlik bo'linmasiga shikoyat bilan murojaat etishi mumkin.

66. Buyruq asosida tayinlangan intizomiy jazo tayinlangan vaqtdan boshlab bir yil o'tgach bekor qilinadi (agar xodim shu muddat ichida yangi intizomiy jazoga tortilmasa). Rag'batlantirish tartibida intizomiy jazo bir yil o'tmasdan bekor qilinishi mumkin.

Agarda bir yil ichida xodimga nisbatan bir necha intizomiy jazo tayinlansa, ularni bekor qilish muddati oxirgi tayinlangan intizomiy jazo chorasi sanasi bo'yicha hisoblanadi.

67. Buyruqda e'lon qilingan intizomiy jazo chorasi xodimning shaxsiy hujjatlar yig'ma jildiga kiritish orqali hisobga olinishi lozim.

Intizomiy jazo choralarini hisobga olish tartibi O'zbekiston Respublikasi ichki ishlar vaziri tomonidan belgilanadi.

6-bob. Boshliqning harakatlari ustidan shikoyat qilish

68. Har bir xodim boshliqning unga nisbatan qonunga zid yoki nohaq harakatlari ustidan yuqori turuvchi rahbar yoki xizmat joyidagi shaxsiy xavfsizlik bo'linmasiga yozma shikoyat berishga haqli.

69. Xodimning shikoyatida bayon etilgan masalalarni hal etish vakolatiga kirmaydigan yuqori turuvchi rahbar ushbu murojaatni besh kun muddatda vakolatli idoraga yuboradi.

70. Yuqori turuvchi rahbarga yoki xizmat joyidagi shaxsiy xavfsizlik bo'linmasiga qonunchilikni buzish faktlari yoxud o'ziga nisbatan nohaq munosabatda bo'linganligi haqida murojaat etganligi uchun qo'l ostidagi xodimni ta'qib etgan boshliq intizomiy tartibda javobgarlikka tortiladi (agar uning xatti-harakatlari jinoiy javobgarlikka olib kelmasa).

71. Xodimlarning shikoyati bir oy ichida hal etiladi, qo'shimcha tekshiruv talab etmaydiganlari esa zudlik bilan, biroq kelib tushgan kundan e'tiboran 15 kundan kechiktirmagan holda ko'rib chiqiladi.

72. Qasddan yolg'on shikoyat bilan murojaat etgan xodimlar belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladi.

7-bob. Yakuniy qoidalar

73. Kodeks normalarining bajarilishi ustidan nazorat ichki ishlar organlari ma'naviy-ma'rifiy ishlar va kadrlar bilan ta'minlash bo'linmalari tomonidan amalga oshiriladi.

74. Kodeks normalarining buzilishi qonunchilik hujjatlariga muvofiq belgilangan javobgarlikka tortish uchun asos hisoblanadi.