

1 статьи 80 ГК Украины определено владение обособленным имуществом, при этом не предусмотрено выражений “в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении”. Поэтому, из части первой статьи 39 ГК РУз следует исключить выражение “ в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении”.

На современной стадии развития отношений с участием юридических лиц, пределов прав, которые юридические лица могут иметь от своего имени, выражение легального понятия юридического лица подобным ограниченным образом, в виде “приобретения и осуществления имущественных и личных неимущественных прав” было бы неверным. Тем более, учитывая факт того, что в современных рыночных отношениях широко применяются корпоративные права, возникновение в большинстве юридических лиц имущественных и личных неимущественных прав, связанных с корпоративными отношениями, а также включение современной доктриной цивилистики в предмет гражданского права корпоративных отношений, часть первую статьи 39 ГК РУз следует выразить следующим образом:

юридическим лицом признается организация, которая обладает обособленным имуществом, и отвечает по своим обязательствам данным имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять гражданские права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Alisher Ismoilov, Independent researcher, High School Judges With the
supreme judicial council of the Republic of Uzbekistan
**ORGANIZATIONAL AND LEGAL FRAMEWORK FOR REGULATING THE STATE
SERVICE OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN**
A. Ismoilov

Становление демократического, правового и социального государства невозможно без эффективного государственного аппарата, основой которого являются кадры государственной службы. Одной из приоритетных задач государственного строительства является профессиональная подготовка государственных служащих, способных обеспечить высокую эффективность, компетентность и безупречность работы государственных органов.

Потребности развития Республики Узбекистан требуют разработки новых подходов в управлении государством, адекватной подготовки и использования высококвалифицированных кадров на государственной службе. Именно они должны повысить доверие народа к чиновникам, обеспечить дальнейшее укрепление государственности, результативность реформ и необратимость социально-экономических преобразований. Реализация новых подходов к совершенствованию государственной службы должна осуществляться на основе современных тенденций мирового развития. Изменения в системе общественных отношений, новые задачи, стоящие перед государством, требуют системного научного мониторинга, теоретического осмысления и адекватной правовой регламентации. При этом правовая база должна не только отражать сегодняшнее состояние государственной службы, но и создавать необходимые условия для ее дальнейшего развития. Становится очевидным, что возникающие противоречия сдерживают развитие общественных отношений, негативно сказываются на состоянии государственного управления, снижает эффективность административной реформы.

Вместе с тем, государственная служба является важнейшим институтом публичного права и одним из столпов современного демократического правового государства. Успех административной реформы неразрывно связан с правильным функционированием института государственной службы, поскольку без квалифицированных, добросовестно осуществляющих свою деятельность государственных служащих невозможно достичь те задачи, индикаторы, которые лежат в основе проводимых реформ.

Вопрос реформирования государственной службы в нашей стране за годы независимости поднимался неоднократно. Попытка разработать проект закона о государственной службе имела место аж в 2006 году, создавалась специальная комиссия по проведению административной реформы, принимались ведомственные и межведомственные акты, регулирующие отдельные вопросы организации и деятельности государственной службы. Однако, отсутствие концептуального подхода не позволили принять данный законопроект.

При этом, необходимо отметить, что основными целями осуществляемых в Узбекистане административных реформ является обеспечение эффективности деятельности государственного управления. В этом плане Стратегия действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017–2021 годах послужила новым импульсом для коренного повышения

эффективности проводимых реформ. Важным шагом в реализации Стратегии действий является утверждение Концепции административной реформы в Республике Узбекистан, в которой ключевым аспектом является подготовка проекта Закона «О государственной службе». Заложенный главой государства в Стратегии действий принцип “Не народ служит государственным органам, а государственные органы должны служить народу” определен одним из самых приоритетных направлений государственной политики.

Факторами, требующими принятия решительных мер по реформированию отношений в данной сфере, являются:

- отсутствие единой государственной кадровой политики;
- неопределенность статуса государственных служащих;
- отсутствие оценки эффективности деятельности (матрица компетенции) и надежных карьерных гарантий, а также перспектив роста государственных служащих;
- отсутствие гарантий социальной защиты государственных служащих, стабильности их работы, низкая привлекательность государственной службы для одаренной молодежи;
- низкий уровень подотчетности, прозрачности и ответственности государственных служащих, проявления коррупционных рисков в сфере государственной службы;
- отсутствие этических стандартов.

С учетом изложенных факторов представляется целесообразным разработку проекта Закона Республики Узбекистан «О государственной службе», направленного на регулирование отношений в области государственной службы.

При этом, в проекте предлагается определить цель и задачи, основные принципы государственной службы и сфера действия Закона, правовой статус государственных служащих, основы организации государственной службы, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров государственной службы, порядок поступления, прохождения и прекращения государственной службы, мониторинг и оценка эффективности деятельности государственного служащего, а также ответственность государственных служащих и др.

Вместе с тем, в качестве принципов государственной службы необходимо определить:

- единство государственной службы;
- законность и соразмерность;
- политическая нейтральность, профессионализм и компетентность;
- разумное ограничение должностного усмотрения;

публичную подконтрольность и подотчетность государственной службы;

равный доступ к государственной службе на основе достоинств и заслуг (меритократия);

социальную и правовую защищенность государственных служащих.

Кроме того, проектом необходимо учредить Национальный кадровый резерв, обеспечивающий централизованный отбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров государственной службы, а также мониторинг и содействие карьере государственных служащих.

Особое внимание следует уделить мониторингу и оценке деятельности государственного служащего на основе ключевых показателей эффективности деятельности – KPI, поскольку результаты оценки используются для определения способов и методов улучшения ключевых показателей в будущем отчетном периоде, а также необходимости повышения квалификации и развития личных и профессиональных компетенций государственного служащего.

При этом, государство должно взять на себя обязательство по обеспечению социальной защиты государственных служащих и гарантировать пенсионное обеспечение, обязательное государственное страхование, медицинское обслуживание, возмещение расходов при поступлении на государственную службу или переводе государственного служащего в другую местность и другое.

Вышеуказанные обстоятельства послужат прочной основой и гарантией обеспечения прав и законных интересов государственных служащих и кардинально повлияют на реформирование системы государственного управления Республики Узбекистан.