



The scientific-theoretical interpretation of a disguised form of corruption “gift”

Rakhmatulla MIRZAYEV¹

Samarkand State University named after Sharof Rashidov

ARTICLE INFO

Article history:

Received October 2023

Received in revised form

15 November 2023

Accepted 25 November 2023

Available online

15 January 2024

Keywords:

education,
education system,
fight against corruption,
pedagogical,
ethical code,
professional ethics,
professional activity.

ABSTRACT

Currently, the scientific community is developing and applying effective mechanisms to combat corruption in the education system, relying on systems of monitoring, control and prevention of offenses, as well as the use of legal means. However, in educational institutions of the Republic of Uzbekistan there are no moral codes for teaching staff, while in Western countries they are used extremely effectively. The development of a code of ethics for teachers and an algorithm for making changes will make it possible to regulate in detail all aspects of the professional ethics of teachers. It is important to emphasize that creating a code of ethics in an educational institution is a serious and responsible work, since this document must reflect all possible aspects of the moral behavior of a teacher in his professional activities.

2181-1415/© 2023 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol4-iss10/S-pp122-134>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Korrupsiyaning niqoblangan shakli – “sovg’a”ning ilmiy-nazariy talqini xususida

ANNOTATSIYA

Kalit so'zlar:

ta'lim,
ta'lim tizimi,
korrupsiya,
korrupsiyaga qarshi
kurashish,
pedagog,
odob-axloq kodeksi,
kasbiy etika,
kasbiy faoliyat.

Ushbu maqolada hozirgi kunda ilmiy hamjamiyat tomonidan ta'lim tizimida korrupsiyaga qarshi kurashish bo'yicha ko'pgina samarali mexanizmlar ishlab chiqilganligi va qo'llanilayotganligi haqida so'z boradi. Shuningdek, ta'lim muassasasida pedagoglar uchun axloq kodeksini ishlab chiqish jiddiy va mas'uliyatli ish ekanligi, ushbu hujjatda pedagogning kasbiy faoliyatida axloqiy xulq-atvorining barcha mumkin bo'lgan jihatlarini ko'rsatish muhim ahamiyat kasb etishi to'g'risida fikrlar yuritilgan.

¹ PhD in law, Associate Professor, Samarkand State University named after Sharof Rashidov.
E-mail: Saidibodullayev@gmail.com

Маскированная форма коррупции – «подарка» в плане научно-теоретической интерпретации

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

образование,
система образования,
борьба с коррупцией,
педагогический,
этический кодекс,
профессиональная этика,
профессиональная
деятельность.

В настоящее время научное сообщество разрабатывает и применяет эффективные механизмы противодействия коррупции в системе образования, опираясь на системы мониторинга, контроля и предупреждения правонарушений, а также использование правовых средств. Однако в образовательных учреждениях Республики Узбекистан отсутствуют моральные кодексы педагогических работников, в то время как в западных странах они используются крайне эффективно. Разработка кодекса нравственности педагогического работника и алгоритма для внесения изменений позволит детально регламентировать все аспекты профессиональной этики педагогов. Важно подчеркнуть, что создание кодекса этики в образовательном учреждении – это серьёзная и ответственная работа, так как в этом документе необходимо отразить все возможные аспекты нравственного поведения педагога в профессиональной деятельности.

O'qituvchining pora yoki qimmatbaho sovg'a talab qilish ehtimoli ularning mehnatiga haq to'lash jahon standartlariga qaraganda anchagina past bo'lgan mamlakatlarda ortadi. Agar poraxo'rlikni aniqlash va isbotlash qiyin bo'lsa, shuningdek, buning uchun jazo choralari qattiq bo'lmasa, u yerda korrupsiyaviy xatti-harakatlar ehtimoli ko'payadi.

Ta'limdagi axloqiy xulq-atvor kunlik normativ hol bo'lishi va benuqsonligi tufayli e'tiborga olinmasligi kerak. Bu jihatdan vijdonlilik siyosati boshqa mansabdor shaxslarga o'rnak bo'lishi uchun davlat xizmatchilari va ta'lim sohasi xodimlari orasida yuqori standartlarni tan olish va rag'batlantirishga yo'naltirilishi lozim. Agar bu sodir bo'lsa, korrupsiyaviy hodisalar ahamiyatsiz bo'lib, alohida holatlarga aylanib, jamiyatda salbiy baholanib, vakolatli organlar tomonidan qattiq jazolanadi [1].

Axloqiy xulq-atvor jamiyatda ma'naviy, ruhiy-axloqiy qadriyatlarni davlat hokimiyatining yuqori darajasida rivojlantirish zarurligini anglashdan boshlanadi. Bu barcha darajalardagi mansabdor shaxslarning faoliyatida yuqori standartlarni joriy etish, davlatda hokimiyatni egallab olish, homiylik, qarindosh-urug'chilik va poraxo'rlikning oldini olishni nazarda tutadi.

Halollik siyosatini barcha mansabdor shaxslar uchun davlat xizmatining xulq-atvor normalari sifatida talqin qilish mumkin. Axloqiy tamoyillar, qoidaga ko'ra, poraxo'rlik va ichki korrupsiyaning boshqa shakllarini taqiqlovchi qoidalarga kiritilgan. Davlat korrupsiyani jamiyat hayotining barcha sohalariga buzg'unchi ta'sir ko'rsatadigan og'ir jinoyat deb tan olishi lozim.

Ta'lim sohasidagi korrupsiya, ko'pincha, xodimlar tomonidan sovg'alarni qabul qilish bilan bog'liq bo'ladi. Bunda ba'zi bir davlatlarda fuqarolar sovg'alar berishga, jumladan, davlat xizmatchilari va pedagoglarga sovg'alar berishga ko'nikib qolgan, shu sababli mazkur an'ana ijtimoiy-madaniy munosabatlarning bir qismi sifatida qabul

qilinadi va korrupsiyaviy hodisalarga bog'lanmaydi. Bu, xususan, sobiq ittifoqdan qolgan hududlarda, masalan, O'zbekistonda ham kuzatiladi. Boshqa bir davlatlarda (G'arbiy Yevropa, AQSh, Kanada, Yaponiya va b.) davlat xizmatchilariga har qanday sovg'alarni qabul qilish qat'iy taqiqlangan. Bu korrupsiya hisoblanadi va qonun bilan ta'qib qilinadi. Amaliyot va xususiyatli ilmiy tadqiqotlarning ko'rsatishicha, odamlar barcha turmush kechirish shakllarida, hatto huquqiy tizimi zaif yoki yo'q bo'lsa ham, nimalarga yo'l qo'yish mumkinligi, nimalar esa huquqbuzarlik bo'lib hisoblanishi to'g'risida aniq tasavvurga ega bo'ladi.

Bizningcha, axloqiy va noaxloqiy xatti-harakatlar o'rtasida chegara tortish usullaridan biri bunday xulq-atvorning tizimga ta'sirini baholash hisoblanadi. Xususan, yakka tartibda dars o'tish (repetitorlik) har doim ham tizimga salbiy ta'sir ko'rsatavermaydi. Buni ta'limning sifati va adolatiligi bilan oqlash mumkin. Qolaversa, davlat ta'limidagi bo'shliqlarni qoplaydi. Binobarin, maktab va oliy o'quv yurtlari o'quvchilarning bilim darajasini ko'tarish uchun uni qo'llab-quvvatlashda (binolardan bepul foydalanishga ruxsat bersa yoki qo'shimcha darslarni moliyalashtirsa) xususiy repetitorlik g'ayriaxloqiy va g'ayriqonuniy hisoblanmaydi. Agar xususiy ta'lim asosiy dastur bo'yicha to'laqonli o'qishga erishish sharti bo'lib hisoblansa, bu o'rta ta'lim tizimiga ham, oliy ta'lim tizimiga ham jiddiy putur yetkazishi mumkin.

Korrupsiyalangan muhit sharoitlarida ta'lim tizimi axloqiy qadriyatlar va xulq-atvorni targ'ib qila olmaydi. Axloq va qadriyatlarga o'qitish uchun qulay muhitni yaratish shaffoflik, halollik va axloqiy xulq-atvorga rioya qilishni talab qiladi. Birinchi navbatda, bu jamiyat hayotining boshqa sohalari bilan bir qatorda ta'lim sohasining sog'lomlashishiga ham bevosita ta'sir qiladi [2].

Ta'lim tizimida korrupsiyaning ko'proq murakkab va yashirin turlaridan biri sovg'alar berishdir. Bu O'zbekistonda keng tarqalgan bo'lib, ko'rsatilgan yordam uchun hurmat-ehtirom izhor qilish, minnatdorchilik bildirish an'anasiga asoslanadi. Shu bilan birgalikda sovg'a ta'lim muassasalarida qarorlar qabul qilish jarayoniga ta'sir ko'rsatadigan boshqarish toifasi bo'lib hisoblanadi. Shu munosabat bilan korrupsiyaning keng tarqalgan mazkur turini batafsilroq ko'rib chiqamiz.

Boshqarish faoliyati amaldagi shajaraviy tizim doirasida umumiy maqsadlarga erishish uchun odamlarning birgalikdagi faoliyatini professional ta'minlashga yo'naltirilgan [3]. Qo'yilgan vazifalarni bajarish jarayonida boshqaruvchilar odamlarning tan olish, hurmat qilish, e'tibor qaratishga bo'lgan psixologik va ijtimoiy ehtiyojlariga tayanadilar. Boshqaruv vositalaridan biri esdaliklar va sovg'alar berishdir. Ular o'z jamoasining a'zolari, rahbariyat yoki sherik tashkilotlarning xodimlari uchun mo'ljallangan bo'lishi mumkin. Sovg'alarni tashkilotning maqsadli auditoriyasi, masalan, tovarlar va xizmatlar iste'molchilari uchun e'lon qilinadigan aksiyalar va turli konkurslar doirasida ham olishlari mumkin.

"Art-Grani" kompaniyasining bosh direktori V.A. Vasyuxinning fikricha, mohiyatiga ko'ra sovg'a uzoq muddatli investitsiyadir, chunki u sadoqatni oshiradi va ish munosabatlarini mustahkamlaydi. O'sha qadim zamonlardayoq sovg'a ramziy ahamiyatga ega bo'lgan. Bu ahamiyat sovg'a beruvchining sovg'a oluvchi bilan o'zaro munosabatlarini ushlab turish va rivojlantirishga, sovg'a berish yo'li bilan sovg'a oluvchini boshqarishga intilishidan iborat bo'lgan. Bugungi kundagi biznes muhitda amalda birorta ham uchrashuv taqdimotsiz o'tmaydi. Ishbilarmon odamlar to'g'ri tanlangan sovg'a odamlarning o'zaro munosabatlariga ta'sir ko'rsatishini yaxshi biladi. Bu o'ziga xos nozik diplomatik vosita bo'lib, undan malakali foydalanish voqealarning

rivojlanishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi, kayfiyatni yaxshilaydi, sheriklarni bir-biriga moslashtiradi va oxir-oqibatda tashkilotga boshqaruv maqsadlariga erishishga imkon beradi. Sovg'a ishonch, hurmat va hamkorlikni yanada rivojlantirishni ko'zlayotganlikni anglatadi [4].

A.D. Barisheva ham sovg'aning sherikka boshqaruv toifasi sifatida ta'sir ko'rsatish xususiyatini ("yumshoq kuch" ning namoyon bo'lishi) ajratib ko'rsatadi, sovg'a oluvchini qandaydir bir darajada "qarzdor" qilib qo'yadi. Agar ish bo'yicha sherik birinchi uchrashuvda o'zaro til topishga erisholmagan bo'lsa, u keyingi marta katta ehtimol bilan sovg'a ko'tarib keladi, muzokaralar paytida o'zini yanada yumshoq va sodiqroq tutadi, biror narsada yon bosishga rozi ekanligini bildiradi [5].

Tajribali boshqaruvchilar tashkilotlarga to'g'ri, ehtiyotkor, o'rinli, esda qoladigan, biroq ko'zga tashlanmaydigan sovg'alar berishni maslahat beradi. Ish yuzasidan sheriklar, qoidaga ko'ra, tanlangan sovg'a g'oyasining o'ziga xosligiga, shuningdek, u beriladigan vaziyatga va usuliga alohida e'tibor qaratadilar. T.Y.Bistrova o'z tadqiqotida sovg'a berish san'ati sovg'a beruvchining o'zini va tashkilotini iqtidorli deb bilishini bilvosita nazorat qilishida namoyon bo'lishini ta'kidlaydi [6].

Zamonaviy olamda "sovg'a" tushunchasi yildan yilga tobora tijoratlashtirilmoqda. Xususan, V.I. Ilin [7], har qanday voqelik tufayli yoki ularsiz turli xil sovg'alarni ishlab chiqarish va sotishning butun sanoati (industriya) mavjud, deydi. Bozordagi aksariyat kompaniyalar sovg'alarni marketing maqsadlarida qo'llaydilar (iste'molchilarga mukofotlar topshirish bilan turli konkursnlarni e'lon qiladilar va o'tkazadilar. O'z mahsulotlari namunalarini bepul tarqatadilar yoki kompaniyaning ramzi tushirilgan narsalarni sovg'a qiladi).

Sovg'a boshqarish va tarbiyalash vositasi sifatida chiqadi, bu uning rolli vazifalarining xilma-xilligida namoyon bo'ladi, bu vazifalar V.I. Ilin [8] tomonidan quyidagicha ifodalangan:

- ijtimoiy tarmoqlarni qo'llab-quvvatlash (jamiyatda odamlar o'rtasidagi munosabatlarini rivojlantirishni ta'minlash);
- kundalik hayotda uzilish sodir qilish (muntazam iste'moldan voz kechish, sovg'a sifatida biror narsa olish);
- sovg'a oluvchining ijtimoiy mavqeini oshirish va uning jamoatchilik tomonidan e'tirof etilishi;
- sovg'a berish marosimi (avloddan avlodga o'tadigan sovg'a berish madaniyati shakllanadi);
- berish uchun sabablar (bayramlar, unutilmas sanalar, sovg'a beruvchi va oluvchi uchun ahamiyatliligiga urg'u berish bilan vaqt oralig'ining boshqa sanalari);
- sovg'a berish marosimlarini ijtimoiy qurilishi (marosimlarni boshqarish, yangi an'analarni shakllantirish ijodiy jarayoni);
- sovg'alarni ijtimoiy qurilishi (sovg'alarning mazmuniga nisbatan trendlar, oqimlar va talablarni shakllantirish);
- sovg'a matn sifatida (o'zida muayyan xabarni qabul qiluvchiga olib boradi).

Sovg'aning boshqarish imkoniyatlari shunchalik ulkanki, bu hodisa o'zbek qonunchiligida ham mustahkamlanishga ega bo'lgan. Davlat sovg'ani qabul qilish (ayniqsa, qimmatbaho) ko'pgina mansabdor shaxslarni sovg'a beruvchining manfaatlarini ko'zlab, muayyan harakatlarni amalga oshirishga majbur qilishini tushunadi. Bu esa hokimiyat va mansab vakolatlarini suiiste'mol qilish, manfaatlar to'qnashuvi, korrupsiya va boshqa salbiy oqibatlarga olib keladi.

Sovg'a berishning yuridik jihatlarini I.I. Bikeevning [9] maqolasida ham tahlil qilingan. Muallif turli mamlakatlarning hokimiyat organlarida sovg'a berish tajribasini tasvirlaydi, "pora" va "sovg'a" tushunchalarini aniq ajratishni taklif qiladi. Olimning fikricha, mansab vakolati yoki xizmat majburiyatlarini bajarish sababli olinadigan (ish beruvchidan emas) sovg'alar yoki boshqa moddiy boyliklarga bo'lgan munosabat to'g'risidagi masalani hal qilish davlatning sivilizatsion rivojlanish yo'lini tanlash muammosi bo'lib hisoblanadi. Ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan rivojlanmagan davlatlar mansabdor shaxslari orasida korrupsiyaning yuqori darajasi bilan ajralib turadi. Dunyoning rivojlangan davlatlari hokimiyat tizimida mazkur voqelikka nisbatan aniq munosabatni allaqachon shakllantirgan [10]. G'arbda xizmatchilar belgilangan miqdordan qimmat bo'lmagan sovg'alarni olish huquqiga ega va undan ortiq sovg'alar esa daromadlar to'g'risidagi deklaratsiyaga kiritiladi. Xususan, AQShda mansabdor shaxsga beriladigan sovg'aning qiymati \$50 dan oshmasligi lozim, aks holda bu pora hisoblanadi. Mansabdor qimmatbaho sovg'a olishni xohlagan taqdirda, u buning uchun o'z tashkilotining ish axloqi masalalari bilan shug'ullanadigan xodimidan ruxsat olishi zarur bo'ladi. Buyuk Britaniyada hukumat a'zosi qiymati 140 funt-sterlinggacha bo'lgan "qaytarilmaydigan" sovg'a qabul qilishi mumkin. Agar sovg'a qimmatroq tursa, u holda u beruvchiga shunga teng qiymatdagi sovg'a bilan javob qaytarishi zarur bo'ladi. Agar vazir sovg'ani o'zida qoldirishni xohlasa, u sovg'aning haqiqiy qiymati va £140 o'rtasidagi farqni budjetga to'lashi lozim bo'ladi [11].

2022-yilning 8-noyabrida kuchga kirgan O'zbekiston Respublikasi "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"[12]gi Qonunida davlat xizmatchisi tomonidan sovg'a olishga taqiq nazarda tutilmagan. Bizningcha, O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksida ham xuddi Rossiya qonunchiligidagi kabi tegishli taqiqlar aks etishi zarur. Bundan tashqari yangi qonunning takomillashuvi doirasida yuqorida qayd etilgan o'zgartirishlarni kiritish lozim bo'ladi. Bunda o'quv muassasalari darajasida pedagog xodimlarning "Axloq kodeksi"larini qabul qilish va ularda davlat xizmatchilariga nisbatan qo'llaniladigan xuddi o'sha normalarni ko'rsatish zarur.

Germaniyada o'qituvchilarga e'tibor va minnatdorchilikning moddiy belgilarini ko'rsatish an'anasi mavjud. Lekin unga juda ehtiyotkorlik bilan yondashiladi, chunki sovg'a nafaqat janjalga, balki pedagogning ishdan bo'shatilishiga ham olib kelishi mumkin. 2011-yilda Berlinda shov-shuvli sud jarayoni bo'lib o'tgan. Fridrixsxayndagi maktablardan birida to'qqizinchi sinf o'quvchilarining ota-onalari o'qituvchi ayolga minnatdorchilik sifatida 190 yevro turadigan haykal va 20 yevrolik guldasta sovg'a qilgan. Bunga har bir o'quvchining oilasi 15 yevrodan hissa qo'shgan. Sinf rahbari tomonidan olingan sovg'a yirik miqdorda jarima bilan tugagan. O'qituvchi sovg'ani qabul qilganligi uchun to'rt ming yevro to'lashiga to'g'ri kelgan [13].

Germaniyada o'qituvchilar va davlatning budjetdan ish haqi oluvchi boshqa xodimlar bilan bir qatorda qiymati 10 yevrodan oshiq bo'lgan sovg'alarni qabul qilishga haqli emasligini hisobga olish mumkin bo'ladi. Biroq ta'lim tizimini tartibga solish Germaniya federal yerlarining vakolatiga kiradi, shu sababli ularning har biri bu borada o'zining normalarini o'rnatishi lozim. Masalan, Berlinda eng qat'iy qoidalar qabul qilingan: o'quvchilar o'qituvchilarga, agar ular birgalikda sotib olgan bo'lsa, 30 yevrodan qimmat turadigan sovg'alarni berishi mumkin, qimmat turadigan sovg'alar uchun maktab rahbariyatiga hisob berishiga to'g'ri keladi. Bunda 50 yevrodan qimmat turadigan sovg'alarni qabul qilish shahar xalq ta'limi bo'limining roziligini talab qiladi. Shu bilan

birga, Shimoliy Reyn – Vestfaliyada yanada moslashuvchan qoidalar amal qiladi: pedagoglar va maktablar kutubxona uchun kitoblar, o'quvchilarning hunarmandchilik ishlari, gullar, shokolad, konfetlar va ish yuritish buyumlarini qabul qilishi mumkin. Biroq ularning aviachiptalar, sovg'a sertifikatlar, foizsiz va imtiyozli kreditlarning, sayohat hamda avtomobildan foydalanish uchun to'lovlar va boshqalarni qabul qilishi qat'iy qat'iqqlanadi.

Maktabdan tashqarida turli e'tibor qaratish belgilari munozarali bo'lishi mumkin. Agar maktab sayohatidan keyin o'qituvchini uyiga eltib qo'yish odatdagi hol deb hisoblansa, birgalikda restoranga borish katta ehtimol bilan muammo bilan tugaydi. Sinf rahbarlari ota-onalar majlisidan keyin norasmiy uchrashuvlarga taklif qilingan taqdirda nemis mutaxassislari ularga bunday taklifni rad qilishni maslahat beradi, chunki kafe, bar yoki restoranda albatta o'qituvchilarning kasbiy mahorati xususida gap boradi. O'quvchilarning davomati va ta'lim tizimining hamda maktabning kamchiliklari muhokama qilinadi. Bularning barchasi pedagoglar, maktablar va milliy ta'lim sohasining obro'sizlantirilishiga ko'maklashadi, shu sababli yaxshisi bunday tadbirlarga qatnashmagan ma'qul. Maktabga moddiy yordam ko'rsatishni xohlaydigan ota-onalar direktorga xayriya mablag'larini yig'ish o'tkazilyaptimi yoki maktabga biror-bir yordam kerakmi degan savollar bilan murojaat qilishi mumkin [14].

Sovg'alar borasida xuddi shunday vaziyat Yevropaning boshqa – Fransiya, Italiya, Ispaniya, Buyuk Britaniya va boshqa davlatlarida ham o'z rivojini topmoqda. Bu masalaga bo'lgan yondashuv umumiy va yetarlicha oddiy: o'qituvchilar va ta'lim muassasalari qiymati qonunchilik yoki maktabning normativ hujjatlari bilan o'rnatilgan qiymatgacha (odatda bu qiymat unchalik katta bo'lmaydi) bo'lgan sovg'alarni qabul qilishlari mumkin. Muayyan miqdordan oshgan barcha sovg'alar Ta'lim vazirligi bilan kelishilishi yoki oluvchi tomonidan rad qilinishi lozim.

Gollandiyada maktablarda ota-onalar majlislari o'tkazilmaydi, maktab ma'muriyati va sinf rahbarlari barcha ota-onalarni yakka tartibda qabul qiladi. Maktablarda sovg'alar berilmaydi. Masalan, o'qituvchining tug'ilgan kuni bo'lsa, o'quvchilar sinfga kelib 10-30 sentdan yig'adilar. Bu pulga o'qituvchi, qoidaga ko'ra, sharbatlar, mevalar sotib oladi va bolalarga tarqatib beradi [15].

Yaponiyada sovg'alar borasida maxsus an'analar amal qiladi. Bu jarayon o'zaro bo'lishi lozim. Sovg'a beruvchining oldida ochilmaydi, bunda ko'rsatiladigan munosabat beruvchini xafa qilib qo'yishi mumkin deb hisoblanadi. Ayniqsa yeguliklarni (bayramona qadoqlangan milliy taomlar va mevalar) sovg'a qilish keng tarqalgan. Sovg'ani oluvchi mansab shajarasida qanchalik yuqorida tursa, u shunchalik qimmat sovg'a oladi, biroq beruvchiga sovg'aning qiymatiga teng qiymatda bo'lgan sovg'a qaytarishi lozim. Yaponiyada pedagoglarga alohida hurmat bilan munosabatda bo'lishadi, ya'ni jamoat transportida ularga joy bo'shatishadi, biznesmenlar pedagoglar uchun chegirmali do'konlar ochishadi. Shu bois o'qituvchilarga sovg'alar berish odatiy hol emas, ular ijtimoiy shajarada yuqori o'rinni egallagan, bunday fikr hech bir yaponiyalikning xayoliga kelmaydi. Mamlakatda O'qituvchilar kuni bayram sifatida nishonlanmaydi, pedagoglar uchun eng yaxshi minnatdorchilik – itoatkorlik va o'qishdagi tirishqoqlikdir. O'qituvchilarga ta'zim qilib salom beriladi, maktabda tarbiya o'ta qat'iy, bolalarni esa, birinchi navbatda jamiyatda amal qiladigan odob-axloq qoidalariga o'qitishadi, bu qoidalar ta'lim tizimida sovg'alar berishni nazarda tutmaydi [16].

O'zbekiston Respublikasida (MDH mamlakatlarida) o'qituvchilar, sinf rahbarlari, maktab ma'muriyatini tabriklash qadimiy an'analarga ega. Sovg'alar o'ta turli-tuman: konfetlar va gullardan tortib sovg'a sertifikatlar va maishiy texnikagacha bo'lishi mumkin, hammasi ota-onalarning xohishi va imkoniyatlariga bog'liq. Bunda ularning sharafiga sovg'a berish mumkin bo'lgan ko'plab sabablar va sanalar mavjud: tug'ilgan kun, O'qituvchilar kuni, 8-mart, Yangi yil, "So'nggi qo'ng'iroq", bitiruv kechasi va hokazolar. Shuningdek, esdalik sovg'alar taqdimoti bilan qimmatbaho restoranlarda o'tkaziladigan bitiruv kechalarida ota-onalar hisobidan maktab yoki oliy o'quv yurti ma'muriyati hamda o'qituvchilarini taklif qilish odatiy holdir. Bu ayniqsa keyingi 25 yilda keng tarqalgan voqelikka aylangan. Ko'pgina ota-onalar bolalarini obro'li maktablar yoki oliy o'quv yurtlariga joylashtirish, davomati past o'quvchilarga e'tibor qaratish uchun "qanday qilib minnatdorchilik bildirishni" yaxshi bilishadi. Aksariyat umumta'lim muassasalarida bu hodisa keng tarqalmagan, chunki ota-onalar mos keluvchi moddiy imkoniyatlarga ega emas, biroq an'anaviy konfetlar, guldastalar, o'zlari yasagan buyumlarni o'quvchilar va talabalar turli bayramlarda muntazam ravishda olib kelishadi [17].

Biz yuqorida umuman mamlakatda, xususan, ta'lim tizimida korrupsiyaga qarshi kurashish samaradorligini oshirish uchun O'zbekiston qonunchiligiga qanday o'zgartirishlar kiritish zarurligi to'g'risida to'xtalib o'tdik. Endi e'tiborni ta'lim muassasalarida axloq kodekslarni joriy qilish mexanizmiga qaratamiz, xorijiy mamlakatlar bu boradagi amaliyotini tadqiq qilish bo'yicha o'tkazgan tadqiqotimizning ko'rsatishicha, mamlakatning ta'lim tizimida korrupsiya darajasini pasaytirish imkonini beradi. Ilmiy hamjamiyatda keyingi o'n yillikda ta'lim tizimi xodimining "axloqiy layoqatliligini" kasbiy standartlar qismiga kiritish tashabbusi tez-tez muhokama qilinmoqda. Bunday taklifni, xususan, I.A.Zimnyaya [18] bergan. Unga ko'ra, pedagog xodim hurmat namunasiga ega bo'lishi, tarbiya, ma'lumot va xulq-atvor va kasbiy muloqotning yuqori darajasi bilan ajralib turishi lozim. Boshqacha qilib aytganda, o'qituvchi (pedagog) pedagogik faoliyat sub'yekti sifatida kasbiy, ma'naviy va psixologik fazilatlar majmuasini o'zida mujassamlashtirishi lozim.

Pedagogik xodimlarning "axloqiy layoqatliligi" muammosiga L.M. Sharovanning [19] qarashi qiziqarli. U ta'lim tizimi xodimlari kasbiy layoqatliligining tuzilishini ma'lum bir kasbiy-axloqiy model deb hisoblaydi. Mazkur modelga kasbiy va axloqiy, o'qituvchining kasbiy nuqtai nazari to'g'risidagi psixologik, kasbiy-pedagogik mahorati, o'qituvchining ma'naviy-psixologik sifatleri va uning kasbiy axloqi to'g'risidagi psixologik va axloqiy bilimlari kiradi.

O'zbekiston Respublikasining "Ta'lim to'g'risida"gi [20] Qonunida o'qituvchilarning axloqi bilan bog'liq huquqiy norma mavjud bo'lib, o'qituvchilar o'z faoliyatida ularni hisobga olishlari lozim (46-moddaning 10-bandi: "Pedagog xodimlarga pedagogik faoliyatni amalga oshirishda axloq va etika normalariga zid harakatlar sodir etish taqiqlanadi"). Shu munosabat bilan aytish mumkinki, pedagoglar odob-axloqi hozirgi kunda ma'naviy-huquqiy kategoriya hisoblanadi. Shuni ham ta'kidlash kerakki, ta'lim tizimi normativ-huquqiy asosining yangilanishi axloq ta'lim tashkilotining boshqaruv organlari nazorati ostida bo'lishiga olib kelgan. Shu munosabat bilan ta'lim muassasalarida pedagoglarning axloqiy normalari ko'rsatilgan ichki (lokal) hujjatlar ishlab chiqilishi va qo'llanishi lozim.

Turli toifadagi ta'lim tashkilotlari (maktabgacha, o'rta, oliy va b.) uchun namunaviy axloq kodeksi foydali bo'lishi mumkin. Shuningdek, turli ta'lim muassasalari xodimlariga uslubiy qo'llab-quvvatlashni ta'minlash ham muhim bo'lib hisoblanadi. Bu mos keluvchi faoliyatning mavjud tajribasini umumlashtirish va ta'lim tizimiga ko'proq muvaffaqiyatli maqbul ishlanmalarni joriy qilish imkonini beradi.

Pedagogik xodimlarning axloq kodekslari O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi [21], O'zbekiston Respublikasining "Ta'lim to'g'risida"gi Qonuni va davlatning boshqa amaldagi qonun hujjatlariga, shu jumladan, inson va bola huquqlari to'g'risidagi qoidalarga, umuminsoniy axloqiy tamoyillarga (adolatlilik, mas'uliyatlilik, birdamlik, demokratiklik va hamjihatlik) asoslanishi kerak.

Shuni qayd qilamizki, ilmiy hamjamiyat pedagog xodimlarning axloq kodekslarini ishlab chiqish bilan faol tarzda shug'ullana boshlaganiga unchalik ko'p vaqt bo'lgani yo'q, shu sababli mazkur normativ hujjatlar oddiy. Ular buzilgan taqdirda qat'iy jazo choralari o'z ichiga olmaydi. Umuman olganda, pedagoglarning axloq kodeksi adolatli va ishonchli munosabatlar madaniyatini shakllantirishga, kasbiy pedagogikaning yuqori darajasini qo'llab-quvvatlash, kasbiy sha'ni va inson qadr-qimmatini himoya qilish, yagona ta'lim jarayoni barcha qatnashchilarining o'zaro munosabatlar siyosatini tartibga solishga qaratilgan.

Pedagogik xodimlarning axloq kodeksini tuzilishi jihatdan bir nechta asosiy bo'limlarga ajratish maqsadga muvofiq bo'ladi. Ular o'zgaruvchi (variativ) nomlarga ega bo'lishi mumkin, ammo mohiyatiga ko'ra bitta narsani ifodalashi lozim:

I bo'limda mazkur hujjatda foydalaniladigan asosiy tushunchalar va ularning ta'riflarini, jumladan, pedagogik faoliyatning axloqiy, ma'naviy normalari hamda tamoyillari keltiriladi;

II bo'lim pedagogning shaxsiyati va kasbiy faoliyatiga qo'yiladigan talablarni o'z ichiga oladi. Unda, xususan, pedagog o'quvchilar uchun namunaga aylanishga intilishi lozimligi xususida gap boradi (pedagogning obro'yi oliy kasbiy qadriyatga aylanishi lozim). Shu munosabat bilan u o'ziga yuqori talablar qo'yishi, har qanday sharoitda ham o'zini qo'lga ola bilishi va axloqsiz xatti-harakatlardan o'zini tiya olishi lozim.

III bo'lim o'qituvchining o'quvchilar, hamkasb pedagoglar, o'quvchilarning ota-onalari, ta'lim muassasasining ma'muriyati bilan o'zaro kasbiy munosabatlarning o'ziga xos xususiyatlariga bag'ishlangan bo'lishi lozim. Maktab o'quvchilari bilan muloqotlar hurmat, mehribonlik, talabchanlik, xolislik asosida qurilishi lozim. Pedagog millat, jins, diniy e'tiqod, yoshi va boshqa belgilaridan kelib chiqib o'quvchilarning sha'ni va qadr-qimmatini kamsitishga haqli emas.

IV bo'lim – axloq kodeksining qoidalariga rioya qilinishini nazorat qilish va ularni buzganlik uchun javobgarlikni o'z ichiga oladi [22].

Umuman olganda, ushbu tuzilma bo'yicha pedagog xodimlarning barcha axloq kodekslari ishlab chiqiladi, ammo ularning ba'zi bir qoidalari batafsil va alohida tavsiflangan bo'lsa, bo'limlarning soni ko'proq bo'lishi mumkin. N.Ye. Popova va O.A.Yereminalar tomonidan taklif qilingan axloq kodeksning tuzilmasini tahlil qilish shuni ko'rsatadiki, unda sovg'alar berish amaliyotini tartibga soluvchi bo'lim mavjud emas.

Pedagog xodimlarning axloq kodeksi ta'lim tashkilotining ichki normativ hujjatlariga kiradi. Ta'lim muassasalarining ichki normativ hujjatlari O'zbekiston qonunchiligi va ish beruvchilarning ta'sis hujjatlarida boshqaruv, xodimlar, moliyaviy-xo'jalik va boshqa faoliyatini tartibga solishga qaratilgan umumiy xususiyatdagi qoidalarni belgilovchi ichki hujjatlarda aks ettirilgan vakolatlarga muvofiq ta'lim tashkilotlarining boshqaruv organlari tomonidan ishlab chiqiladi va qabul qilinadi.

Shunga e'tiborni qaratamizki, ta'lim muassasalarida ichki hujjatlarni yagona ishlab chiqishning aniq tartibi qonunchilik bilan o'rnatilmagan, shu bois barcha ta'lim tashkilotlari mazkur tartibni o'zlari mustaqil ravishda belgilaydi.

Maktabda sovg'a berish bilan bog'liq muammo yuzaga kelsa, pedagog xodimning axloq kodeksiga o'zgartirishlar kiritish – berilgan ichki hujjatda ta'lim tashkilotida sovg'alar berish qoidalarini tartibga soladigan bo'limni ishlab chiqish va qabul qilish maqsadga muvofiq bo'ladi.

Bu bo'limda biz ta'lim muassasalarining xodimlari qabul qilishi mumkin bo'lgan sovg'alarning eng kam miqdorini aks ettirishni taklif qilamiz (masalan, Rossiyada sovg'aning qiymati 3000 rubldan oshiq bo'lishi mumkin emas). Qimmatroq sovg'alarni qabul qilish xodim tomonidan ta'lim tashkilotining rahbari bilan kelishilishi yoki muassasaga qilingan sovg'a sifatida ma'muriyatga topshirilishi lozim. Bunday sovg'alar, masalan maktab muzeyida saqlanishi yoki ulardan o'qitish jarayonida foydalanilishi mumkin (agar bu o'quv quroli bo'lsa). Pedagoglar qabul qilishi mumkin bo'lgan qimmat bo'lmagan sovg'alarga quyidagilar kiradi: gullar, konfetlar, kanselyariya tovarlari va b. Shu bois kelgusida ziddiyatli vaziyatlardan qochish uchun mazkur masalani tartibga solish maqsadga muvofiq bo'ladi. Amalda, maktab (oliy o'quv yurti) nishonlaydigan bayramlar va unutilmas sanalarni, milliy madaniyatning o'ziga xos xususiyatlari bilan bog'liq ta'lim tashkilotida mavjud bo'lgan an'analarni va sovg'alar berish amaliyotini axloq kodeksida belgilash zarurligini bildiradi. Hujjatda xodim olishi mumkin bo'lgan sovg'alarning aniq ro'yxatini ko'rsatish lozim bo'ladi. Bu oxir-oqibatda axloq kodeksini ta'lim jarayonining barcha qatnashchilari uchun sovg'alar berish madaniyatini shakllantiradigan muhim vositaga aylantiradi.

Biz ta'lim tashkilotida sovg'alar berish amaliyotini tartibga solish to'g'risidagi bo'limning taxminiy matnini keltiramiz. Har bir ta'lim muassasasi mazkur bo'limdagi qoidalarining tafsilotlarini (detallarini) pedagogik kengash, OTM Kengashi va hokazolarda muhokama qilishi mumkin. Yo'l qo'yiladigan qiymatdagi sovg'alarning turini kengaytirish yoki qisqartirish mumkin, qimmatbaho sovg'alarni qabul qilish va ularni ta'lim tashkilotiga topshirish yoki bunday sovg'alarni qabul qilishdan to'liq bosh tortish qoidalarini batafsilroq ifodalash mumkin. Agar ta'lim muassasasida axloq kodeksi mavjud bo'lmasa, sovg'a berishni tartibga solish bilan bog'liq muammolar paydo bo'lishi uni ishlab chiqish va qabul qilishga sabab bo'lishi mumkin.

Shu bilan birga, axloq kodeksini ishlab chiqish, qabul qilish hamda ta'lim tashkilotida sovg'a berishni tartibga soluvchi bo'limni yaratish algoritmini loyihalashni, bizning nazarimizda, quyidagicha ifodalash mumkin:

Birinchi qadam. Ishlab chiqish: tartibga solishni talab qiladigan normalar, maktab an'alarining tamoyillarini aniqlashni nazarda tutadi. Ta'lim tashkiloti rahbari ular bo'yicha ichki hujjatni ishlab chiqish va tasdiqlashda zarur bo'ladigan masalalarni aniqlaydi hamda tahlil qiladi. Amaliy faoliyatda tegishli ehtiyoj va masalalar doirasi pedagogik va OTM Kengashlari majlislarida aniqlanadi.

Bu bosqichda muammolar va xatolarni aniqlash vositasi axloq kodeksini tahlil qilish, aqliy hujum bo'lishi mumkin.

Ikkinchi qadam. Loyihalash: sovg'a berish amaliyotini tartibga soladigan ishchi qoida yoki bobini kichik guruhlarda ishlab chiqish va muhokama qilish. Mazkur bosqichda axloq kodeksining ta'lim muassasasida sovg'a berish amaliyotini tartibga soluvchi bobi ishlab chiqiladi. Shuningdek, ta'lim jarayonining barcha ishtirokchilari, jumladan, ota-onalar jamoatchiligi, maktabning vasiylik kengashi yoki oliy ta'lim muassasasining o'zaro harakatlarini o'z ichiga oladi.

Loyihalash vositasi yordamida korporativ madaniyatning o'ziga xos xususiyatlari, an'analari va ta'lim tashkilotining sovg'a berish amaliyotini hisobga oladigan bo'lim ta'sis etiladi. Shu bilan birga axloq kodeksi qoidalari hamma uchun tushunarli va amalda bajariladigan bo'lishi lozim. Pedagogik kengashda sovg'a berish amaliyotini tartibga soluvchi bo'limni ishlab chiqishni kimga topshirish (ishchi guruh tarkibiga kimni kiritish) mumkinligi to'g'risidagi masalani ko'rib chiqish va qaror qabul qilish mumkin. Jarayonga ota-onalar, o'quvchilar va keng jamoatchilikni jalb qilish mumkinligi, agar shunday bo'lsa, ularning ishtirok etish tartibini aniqlab olish muhim bo'ladi.

Pedagogik kengashning (yig'ilishning) bayonnomasida ishchi guruhni shakllantirish, uning tarkibi, joyi, pedagogik xodimning axloq kodeksi loyihasini yoki oldindan mavjud bo'lgan ichki hujjatga o'zgartirishlar kiritish loyihasini ishlab chiqish bosqichlari va muddatlari to'g'risida qabul qilingan qaror ko'rsatilishi lozim. Ta'lim muassasasining rahbari shu asosda tegishli buyruq chiqaradi.

Amalga oshirish vositalari: loyihalashtirish, yaratish to'g'risida buyruq.

Uchinchi qadam. Muhokama qilish: mazkur bosqichda jamoa bilan bevosita ish olib boriladi. Ishchi guruh mazkur masala borasida ta'lim muassasasining barcha sub'yektlarining fikrini hisobga olishi muhim bo'ladi. Ishchi guruh aniq belgilangan muddatlarda ishchi loyihani tahrir qilishi lozim. Ishchi guruh tomonidan ishlab chiqilgan ichki hujjat loyihasini (yoki unga o'zgartirishlar kiritish loyihasini) muhokama qilish pedagogik va OTM Kengashi yig'ilishida amalga oshiriladi (agar muhokamaga ta'lim muassasasi xodimlaridan tashqari ko'pgina boshqa odamlar ham tortilgan bo'lsa, ommaviy eshitishlar formati tanlanishi mumkin). Ishlab chiqilgan ichki hujjat loyihasini muhokama qilishning barcha ishtirokchilariga ushbu hujjat matnining nusxasi taqdim etilishi lozim.

Muhokama jarayonida uning barcha ishtirokchilari hujjat loyihasi bo'yicha o'z takliflarini bildirishi mumkin. Bunda ishlab chiqilgan loyihaning qoidalarida bu takliflarni hisobga olishning maqsadga muvofiqligi to'g'risida qaror qabul qilinishi zarur. Pedagogik kengashning yig'ilishi yoki ommaviy eshitish yakunlari bo'yicha bayonnoma rasmiylashtiriladi, shu asosda ishchi guruh ichki hujjat loyihasiga o'zgartirishlar kiritadi (agar tegishli takliflar tushgan bo'lsa). Ishchi guruh o'zi tomonidan ishlab chiqilgan ichki hujjat loyihasini jamoatchilik muhokamasi uchun ta'lim muassasasining rasmiy saytiga joylashtirishi mumkin (O'zbekiston Respublikasining "Ta'lim to'g'risida"gi Qonunining 4-moddasi ta'lim faoliyati sohasida ochiqlik va shaffoflik tamoyillarini o'z ichiga oladi).

Amalga oshirish vositalari: seminar, ishbilarmonlik o'yinlari, ommaviy eshitishlar.

To'rtinchi qadam. Joriy qilish: loyihani (sovg'a berish amaliyotiga oid ishlab chiqilgan bo'lim) amaliyotga joriy qilishni o'z ichiga oladi. Bu bosqichda axloq kodeksi loyihasini amalga oshiradigan ishchi guruh vakillaridan xolis ma'lumotlarni olish muhim bo'ladi.

Amalga oshirish vositalari: amaliy faoliyat va faoliyatni tahlil qilish.

Beshinchi qadam. Tasdiqlash: ishlab chiqilgan ichki hujjat loyihasini yoki unga o'zgartirishlar kiritishni tasdiqlash muassasaning pedagogik va OTM Kengashlarida amalga oshiriladi va "Hujjatni tasdiqlash vizasi" munosabat belgisi (viza) bilan rasmiylashtiriladi. Ushbu munosabat belgisi hujjatga viza qo'ygan shaxsning imzosi uning familiyasi, ismi, sharifi va lavozimini, imzo qo'yilgan sanani o'z ichiga oladi. Kelishuv jarayonidan keyin hujjat loyihasi tasdiqlash uchun ta'lim muassasasi rahbariga yuboriladi. Ichki normativ hujjat ish beruvchi uni qabul qilgan kundan yoki mazkur hujjatda ko'rsatilgan kundan boshlab kuchga kiradi.

Ta'lim muassasasining rahbari ichki hujjatlarni quyidagi usullar bilan qabul qilishi mumkin:

- tasdiqlash;
- ichki hujjatni tasdiqlash to'g'risida buyruq (farmoyish) chiqarish;

Xodimlar imzo qo'yish bilan muassasada qabul qilinadigan va ularning mehnat faoliyati bilan bevosita bog'liq bo'lgan barcha ichki normativ hujjatlar bilan tanishtirilishi lozim.

Amalga oshirish vositalari: ichki hujjatni tasdiqlash to'g'risida buyruq.

Ta'lim muassasalarida sovg'a berish qoidalari to'g'risidagi bo'limni o'zida qamrab oladigan pedagog xodimlarning axloq kodeksini ishlab chiqish va qabul qilish jarayonida ishni ma'lum bir algoritmgaga muvofiq tashkil qilish muhim bo'ladi. Bu jarayonni barcha manfaatdor tomonlar uchun tushunarli, aniq va izchil, ularning fikrlarini hisobga olgan holda amalga oshiradi. Buning ustiga, ushbu algoritm ta'lim jarayoni qatnashchilarining o'zaro munosabatlari natijasida vujudga keladigan qiyinchiliklarni yengib o'tish imkonini beradi. Ta'lim muassasasida sovg'alar berish qoidalari bo'limi mavjud bo'lgan pedagogik xodimning axloq kodeksi munosabatlarni barqarorlashtirishga, nizolar va qonunbuzarliklarni bartaraf etishga, jamoani va muassasadagi pedagogik jarayonni boshqarishga yordam beradi, normalarni ishlab chiqish faoliyatida ishtirok etish doirasida turli fikrlarni hisobga olish imkoniyatini ta'minlaydi.

Shunday qilib, ilmiy adabiyotlarda faoliyat turlari bo'yicha ta'limdagi korrupsiyaning quyidagi turlari keltirilgan: ta'lim jarayonidagi vakolat-vazifalar bilan bog'liq korrupsiya; soliq va mulkka nisbatan nomunosib kasbiy xatti-harakatlarning natijasi bo'lgan tovar-moddiy boylik va xizmatlar ko'rsatish bilan bog'liq korrupsiya. Shuningdek, korrupsiyaning yirik (masalan, ob'yektlar qurilishida) va mayda (ayrim mansabdor shaxslarga, jumladan, pedagog-o'qituvchilarga pora berish) guruhlarga ajratish ham amal qiladi.

Ushbu tadqiqotda biz ta'lim tizimidagi korrupsiyaning sovg'a sifatidagi ko'rinishiga alohida e'tibor qaratdik, chunki sovg'a berish amaliyoti O'zbekistonning ta'lim muassasalarida keng tarqalgan va shu bilan birga, dunyodagi ko'pgina davlatlardan farqli o'laroq, hech qanday tarzda qonunchilik bilan tartibga solinmagan (cheklanmagan). Sovg'a – bu boshqaruv toifasi, chunki odamlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarning va tashkilotlarda korporativ madaniyatni shakllanishiga ta'sir qiladi. Ilmiy adabiyotlarda ko'plab maxsus tadqiqotlar keltirilgan. O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksiga va "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida"gi Qonuniga davlat xizmatchilari va budjet sohasi xodimlari tomonidan (shu jumladan, ta'lim sohasi ham) sovg'alar qabul qilishda bir qator qonuniy cheklovlarni, shuningdek, har bir ta'lim muassasasining pedagog xodimlarining axloq kodekslariga tegishli normalarni kiritish zarur edi, deb hisoblaymiz.

Hozirgi kunda ilmiy hamjamiyat tomonidan ta'lim tizimida korrupsiyaga qarshi kurashish bo'yicha ko'pgina samarali mexanizmlar ishlab chiqilgan va qo'llanilmoqda. Ular monitoring, nazorat qilish, huquqbuzarlikning oldini olish, huquqiy vositalarni qo'llash tizimlariga asoslanadi. Biroq bugungi kunda O'zbekiston Respublikasi ta'lim muassasalarida pedagog xodimlarning axloq kodekslari yo'q. Holbuki, ular g'arb mamlakatlarida o'ta samarali amal qilmoqda. Pedagogik xodimning axloq kodeksini (ta'lim muassasalarida sovg'a berish amaliyotini tartibga solish to'g'risidagi bo'limni o'z ichiga oladigan) ishlab chiqish, qabul qilish va unga o'zgartirishlar kiritish algoritmi pedagog xodimlar kasbiy etikasining barcha jihatlarini batafsil tartibga solish imkonini

beradi. Bu hujjatda keltirilgan ma'lumotlarning aniqligi va ixchamligini, shuningdek, pedagoglarni u bilan tanishtirganda idrok etishning qulayligi va ko'rgazmaliligini ta'minlaydi. Umuman olganda, ta'lim muassasasida axloq kodeksini ishlab chiqish jiddiy va mas'uliyatli ish ekanligiga e'tiborni qaratamiz, chunki ushbu hujjatda pedagogning kasbiy faoliyatida axloqiy xulq-atvorining barcha mumkin bo'lgan jihatlarini ko'rsatish muhim ahamiyatga ega. Kodeksning qoidalari hamma uchun tushunarli, amaliy jihatdan bajariladigan bo'lishi, hujjatning alohida qoidalariga rioya qilinishi lozim, shunda ular buzilgan taqdirda javobgarlik yuzaga keladi. Bunda axloq kodeksining joriy etilishi O'zbekiston ta'lim tizimida korrupsiyaga qarshi kurashishning yangi samarali mexanizmiga aylanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Макарова М.Н. Проблема коррупции в высшем образовании: взгляд студентов // Право и жизнь. – 2019. – № 5. – С. 61.
2. Поляков М.М. Противодействие коррупции в сфере высшего образования и научно-исследовательской деятельности // Актуальные проблемы российского права. – 2016. – № 11. – С. 59.
3. Агафонова М.С., Берегович К.А. Управленческая деятельность: ее особенности, структура и характерные черты // Научно-методический электронный журнал "Концепт". – 2017. – Т.2. – С. 438. [Электрон ресурс]. URL: <http://e-koncept.ru/2017/570086.htm> (мурожаат қилинган сана: 15.09.2021).
4. Васюхин В.А. Долгосрочная инвестиция: как бизнес-подарки укрепляют деловые отношения // Fashion Tech Day. [Электрон ресурс]. URL: https://newretail.ru/business/dolgosrochnaya_investitsiya_kak_biznes_podarki_ukreplyayut_delovye_otnosheniya8325/ (мурожаат қилинган сана: 15.09.2021).
5. Барышев А.Д. Основы современного менеджмента. – М.: Просвещение, 2016. – С. 51-52.
6. Быстрова Т.Ю. Сувениры и подарки как элементы корпоративной культуры и бизнес-коммуникаций // Человек в мире культуры. 2013. Ё – №3. – С.21.
7. Ильин В.И. Потребление как дискурс. – СПб: Интерсоцис, 2008. – С. 273.
8. Ильин В.И. Подарок как социальный феномен. Тезисы лекции. М.: Центр социологического образования при институте социологии РАН, 2001. [Электрон ресурс]. URL: <http://www.acapod.ru/1227.html?printable=y> (мурожаат қилинган сана: 15.09.2021).
9. Бикеев И.И. Проблемы отграничения взятки от подарка: практика и тенденции // Актуальные проблемы экономики и права. 2013. – № 1. – С. 248-249.
10. O'sha joyda. – S. 245-246.
11. Тархов Г.А. Современные методы противодействия коррупции в зарубежном праве. – М.: Право, 2016. – С. 56-58.
12. O'zbekiston Respublikasi "Davlat fuqarolik xizmati to'g'risidagi" Qonuni ma'qullandi // Lex.uz. [Elektronniy resurs]. URL: <https://lex.uz/uz/docs/6145972> (murojaat qilingan sana: 27.09.2022).
13. Запретные подарки учителям в школах Германии: как безобидный презент на 1 сентября может привести к увольнению // News.ru, 03.09.2018. [Электронный ресурс]. URL: https://www.newsru.com/world/03sep2018/germany_1sept.html (мурожаат қилинган сана: 13.10.2018).

14. Запретные подарки учителям в школах Германии: как безобидный презент на 1 сентября может привести к увольнению // News.ru, 03.09.2018. [Электрон ресурс]. URL: https://www.newsru.com/world/03sep2018/germany_1sept.html (мурожаат қилинган сана: 13.10.2018).
15. Дегтерева Е. Обзывать учителей можно, дарить подарки – нет: как учатся русские дети за рубежом // Mir24.tv. 01.09.2017. [Электрон ресурс]. URL: <https://mir24.tv/articles/16265400/obzyvat-uchitelei-mozhno-darit-podarki-net-kak-uchatsya-russkie-deti-za-rubezhom> (мурожаат қилинган сана: 13.10.2018).
16. Елкина В.С. Этикет подарка в Японии. М.: Слово, 2010. – С. 73.
17. Малков М.А. Проблема коррупции в современной системе образования. М.: Право, 2015. – С. 65-67.
18. Зимняя И.А. Проблемы правовой регламентации профессиональной этики педагогических работников. – М.: Мысль, 2016. – С. 21-22.
19. Шарова Л.М. Основы профессиональной компетентности педагогического работника. – М.: Слово, 2014. – С. 36-38.
20. O'zbekiston Respublikasining 2020-yil 23-sentabrdagi O'RQ-637 sonli "Ta'lim to'g'risida"gi Qonuni // Lex.uz. [Elektron resurs]. URL: <https://lex.uz/ru/docs/5013009> (murojaat qilingan sana: 15.09.2021).
21. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. 08.12.1992 // Lex.uz. [Elektron resurs]. URL: <https://lex.uz/docs/35869> (murojaat qilingan sana: 15.09.2021).
22. Попова Н.Е., Еремина О.А. Профессиональный стандарт «Педагог»: от теории к практике // Педагогическое образование в России. 2017. – №3. – С. 17-18.