

Олий ва профессионал таълим муассасалари ходимлари учун намунавий Касб одобномаси

I. Умумий қоидалар

1. Ушбу “Олий ва профессионал таълим муассасалари ходимлари учун намунавий Касб одобномаси” (кейинги ўринларда “Касб одобномаси” деб юритилади) Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 27 майдаги “Ўзбекистон Республикасида коррупцияга қарши курашиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5729-сон фармони ҳамда Олий таълим тизимида “Коррупциясиз соҳа” лойиҳасини амалга ошириш бўйича “Йўл харитаси”да белгиланган вазифалар ижроси юзасидан ишлаб чиқилган бўлиб, касб одобномасининг умумий тамойиллари ва хизматдаги хулқ-атворнинг асосий қоидалари йиғиндисидан иборат.

2. Мазкур Касб одобномаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги тизимидаги олий ва профессионал таълим муассасалари (кейинги ўринларда “Таълим муассасалари” деб юритилади) раҳбарлари, профессор-ўқитувчилари ҳамда барча ходимлари (кейинги ўринларда “Ходимлар” деб юритилади) учун татбиқ этилади. Бошқа вазирлик ва идоралар тизимидаги олий ва профессионал таълим муассасалари ходимлари учун тавсиявий характерга эга ҳисобланади.

3. Касб одобномаси таълим муассасалари ходимларининг ўзаро муносабатларидаги одоб-ахлоқ тамойиллари, риоя этишлари шарт бўлган хулқ-атвор қоидалари ҳамда мажбуриятларни белгилаб беради.

4. Ишга қабул қилинаётган ҳар бир ходим Касб одобномаси билан танишиб чиқиши ҳамда унга риоя қилишини ўз зиммасига олган ҳолда имзо қўйиши шарт.

5. Таълим муассасалари ходимлари жамоат, давлат, нодавлат ташкилотлари, таълим ва илмий муассасалар, тадбиркорлик субъектлари, оммавий ахборот воситалари ҳамда ўқувчи ва талабаларнинг ота-оналари билан ўзаро муносабатларда Касб одобномасида назарда тутилган кўрсатмаларга риоя этилишлари лозим.

II. Мақсад ва вазифалар

6. Касб одобномасининг мақсади таълим муассасаларида соғлом маънавий ва ижтимоий-психологик муҳитни шакллантириш, унинг нуфузи ҳамда обрў-эътиборини асраб-авайлаш, юксак маънавий-ахлоқий талабларга жавоб берувчи юқори малакали ва профессионал кадрлар тайёрлашга кўмаклашиш, таълим муассасасининг жамиятдаги ҳамда таълим тизимидаги нуфузини янада оширишдир.

7. Касб одобномасининг асосий вазифалари:

юксак маънавий-ахлоқий фазилатларга эга, жамият, давлат ва оила олдида ўз масъулиятини хис этадиган, ташаббускор, замонавий билимларга эга бўлган мутахассисларни тайёрлашда таълим муассасалари ходимларининг масъулиятини ошириш;

таълим муассасалари ходимлари орасида коррупцияга қарши курашишга, одоб-ахлоқни бузишга қаратилган ҳар қандай хатти-харакатларнинг олдини олиш ва бошқа турли ҳалокатли таҳдидлардан ҳимоя қилишга кўмаклашиш;

таълим муассасалари ходимларининг маънавий иммунитетини шакллантириш, сақлаш, ҳимоя қилиш ва бошқалар.

III. Ходимларнинг касб одобига оид умумий қоидалари

8. Таълим муассасаларида ҳамжихатлик, ўзаро ишонч, ҳурмат, бир-бирига ғамхўрлик қилиш ҳамда ахил-иноқлик ходимларнинг ўзаро муносабатларидаги муҳим шартлардир.

9. Таълим муассасаларида ўзаро муносабатларнинг асосий тамойили – бир шахснинг ҳуқуқи бошқа шахснинг ҳуқуқини паймол қилмаслиги лозим, жумладан, ходимнинг сўз эркинлиги унга бировга тухмат қилиш, уни ҳақорат қилиш, ўзаро муносабатларда умумэътироф этилган ахлоқ қоидаларини намойишкорона менсимасликда ифодаланувчи беҳаё сўзлардан фойдаланиш таъқиқланади.

10. Халқимизнинг маънавий меросини асраб авайлаш мақсадида ходимлар бир-бирига нисбатан ҳурматсизлик қилиши, беҳаё сўзлар ишлатиши қатъий таъқиқланади ҳамда олий ва профессионал таълим муассасаларида ўзаро “Сиз” деб мурожаат қилиш одат тусига кириши лозим.

11. Таълим муассасалари ходимлари турли тадбирларда (мажлислар, тантанали йиғилишлар, амалий учрашувлар, байрамлар ва ҳ.к) сўзга чиқувчиларга нисбатан ҳурмат билан муносабатда бўлиши, маиший тинчликка риоя этиши шарт.

12. Биноларга кириш жойларида тирбандлик юзага келганда, эркаклар аёлларни ўзларидан олдин ўтказиб юборишлари лозим.

13. Бинога кираётган ҳар бир ходим биноларга кириб-чиқишни назорат қилиши учун тайинланган масъул шахс ёки навбатчига ўз шахсини тасдиқловчи ҳужжатни очиқ ҳолда кўрсатиши шарт.

14. Ходимлар таълим муассасаси ҳудудида йўлнинг ўнг томонидан юришлари ва бир-бирига дуч келганда албатта саломлашишлари керак.

15. Миллий ва умумбашарий кадриятларга хос бўлмаган ёки таълим муассасасининг ички муаммоларига тааллуқли масалаларни интернет тармоғига жойлаштириш ёки ундан турли мақсадлар йўлида фойдаланиш таъқиқланади.

16. Компьютерларда таълим муассасасига тегишли бўлмаган маълумотларни, шунингдек, турли кинофильмлар, ноқонуний диний маълумотлар, беҳаё суратлар, миллий, ирқий, этник, диний адоватни тарғиб қилувчи ҳар қандай материалларни тайёрлаш, сақлаш, тарқатиш ва тарғиб этиш қатъиян ман этилади.

17. Ўқув машғулотларига, ишга ва ходимларнинг осойишталигига ҳалакит берадиган ҳатти-ҳаракатлар (радиоприёмник, телевизор, магнитофон ва бошқа овоз кучайтириш воситаларидан мақсадсиз фойдаланиш) содир этиш таъқиқланади.

18. Таълим муассасалари ходимлари дарс машғулотлари ва ишга белгиланган кун тартибига кўра ўз вақтида келишлари ҳамда кетишлари шарт.

19. Таълим муассасасида ҳар қандай ҳуқуқбузарлик содир этиш таъқиқланади, шу жумладан, тўхмат қилиш, ҳақорат қилиш, ходимга маънавий ёки моддий зарар етказиши мумкин бўлган маълумотни тарқатиш, тан жароҳати етказиш, фуқаролик муомаласидан чиқарилган воситаларга оид муносабатларга киришиш (гиёҳванд моддалар, психотропик воситалар ва ҳоказо), ичкиликбозлик, кашандалик, маиший тинчликка тажовуз қилиш, жанжаллашиш, қимор ва тавакалчиликка асосланган бошқа ўйинлар ўйнаш қатъиян ман этилади.

IV. Ходимларнинг хизматдаги ҳулқ-атворининг асосий тамойиллари ва қоидалари

20. Ходимлар ўз касбий фаолиятини қуйидаги принциплар асосида амалга оширишлари керак:

- қонунийлик;
- фуқаролар ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларининг устуворлиги;
- ватанпарварлик ва хизмат бурчига фидойийлик;
- давлат ва жамият манфаатларига содиқлик;
- адолатлик, ҳалоллик ва холислик;
- манфаатлар тўқнашувига йўл қўймаслик.

21. Ходимлар қуйидагиларга мажбур:

- хизмат вазифаларини бажаришда давлат принциплари на талабларига қатъий риоя этиш;
- ўз хизмат вазифаларини виждонан, юксак касбий даражада бажариш;
- юқори давлат органлари ва мансабдор шахсларининг ваколатлари доирасида қабул қилган қарорларини (топшириқларини) ўз вақтида сифатли бажариш;
- ўз фаолиятини қонун ҳужжатларида ва ички локал ҳужжатларда белгиланган лавозим ваколатлари доирасида амалга ошириш;

- ўз хизмат вазифаларини бажаришда бирор-бир шахслар, гуруҳлар ёки ташкилотларга ён босмаслик ва устунлик бермаслик, уларнинг таъсиридан мустақил бўлиш, фуқароларнинг ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва қонуний манфаатларини ҳисобга олиш, камситиш ҳолатларига йўл қўймаслик;

- ўз хизмат вазифаларини бажаришга тўсқинлик қилувчи бирор-бир шахсий, мулкӣ ва бошқа манфаатларнинг таъсири билан боғлиқ бўлган хатти-ҳаракатларига барҳам бериш;

- норматив-ҳуқуқий ҳужжат ва идоравий ҳужжатларда белгиланган чеклашлар ва таъқиқларга риоя қилиш, ўз хизмат вазифаларини оғишмай бажариш;

- ўз хизмат фаолиятига бирор-бир таъсир кўрсатиш имкониятига барҳам бериш;

- Ўзбекистон Республикаси ва бошқа давлат халқларининг урф-одатлари ва анъаналарни ҳурмат қилиш, турли этник, ижтимоий гуруҳлар ва конфессияларнинг маданий ҳамда бошқа хусусиятларини ҳисобга олиш, ижтимоий барқарорликка, миллатлараро тотувликка кўмаклашиш;

- ўзларининг хизмат вазифаларини виждонан бажаришда шубҳа пайдо қилиши мумкин бўлган хулқ-атвордан ўзини тийиш, шунингдек, ўз обрўсига ёки таълим муассасасининг нуфузига зарар етказишга қодир бўлган вазиятларга йўл қўймаслик;

- хизмат мавқеидан таълим муассасасининг мансабдор шахслари, шунингдек, фуқаролар фаолиятига ноқонуний таъсир кўрсатиш учун фойдаланмаслик.

22. Сиёсий, иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқлик, шунингдек, шахсий важлар ва бошқа субъектив сабаблар ходимларнинг қонун ҳужжатлари талабларини ва касб одобномаси қоидаларини бузишига асос бўла олмайди.

23. Агар қонун ҳужжатларида бошқача тартиб назарда тутилмаган бўлса, ходимларга ўз хизмат вазифаларини бажариши муносабати билан бирор-бир моддий бойликларни олиш ёхуд жисмоний ёки юридик шахслардан бошқача наф кўриш таъқиқланади.

24. Ходимлар коррупция ҳолатларига қарши курашиши ва уларнинг профилактикасига фаол кўмаклашиши шарт. Ходилар ўз раҳбарларини ёхуд ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларини уларни ҳуқуқбузарликлар содир этишга оғдириш мақсадида бирор-бир шахсларнинг қилган мурожаатларининг барча ҳолатлари тўғрисида, шунингдек, бошқа ходимлар томонидан содир этилган ҳуқуқбузарликларнинг ўзларига маълум бўлган ҳар қандай ҳолатлари ҳақида хабардор қилиши шарт.

Таълим муассасаси раҳбарлари шахслар қонунчиликнинг бузилиши фактлари тўғрисида мурожаат қилганлиги муносабати билан ёхуд билдирилган фикр ва мурожаатдаги танқиди учун, худди шунингдек, бошқача шаклда танқид қилганлиги учун ишдан бўшатилишига ёки бошқача шаклда таъқиб қилинишига йўл қўймаслигини таъминлаши керак.

25. Ходимлар касбий фаолияти давомида ўзларига маълум бўлган ахборотнинг сақланишини ва махфийлигини таъминлаш юзасидан барча чораларни кўришлари шарт, уларнинг ошкор этилганлиги учун улар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавоб берадилар.

26. Раҳбар ўзига бўйсунувчи ходимларга нисбатан юқори профессионализм, софлик ва адолатда ўрناк бўлиши, таълим муассасасида ёхуд унинг таркибий бўлинмасида маънавий-психологик муҳит шаклланишига кўмаклашиши лозим, у ўзига бўйсунувчи ходимлардан уларнинг хизмат вазифалари доирасидан чиқадиган тошпирикларни бажаришини талаб қилмаслиги, шунингдек, қонунга хилоф хатти-ҳаракатларни содир этишга ундамаслиги керак.

Раҳбар кадрларни қариндошлик ёки шахсий садоқат белгилари бўйича танлаш ва жой-жойига қўйиш ҳолатларига йўл қўймаслиги керак. Гуруҳбозлик, маҳаллийчилик, фаворитизм кўринишлари, шунингдек, ўз хизмат вазифаларини бажариш жараёнида бошқа салбий омилларнинг қатъий равишда олдини олиши лозим.

Раҳбар:

манфаатлар тўқнашувининг олдини олиш ва уларни тартибга солиш юзасидан ўз вақтида чора-тадбирлар кўриши;

коррупциянинг олдини олиш чораларини кўриши;

ходимларни самарали бошқариш, ўзига ишониб топширилган мулкка ва молиявий маблағларга эҳтиёткорлик ва тежамкорлик билан муносабатда бўлиши шарт.

Раҳбар ўзига бўйсунувчи ходимларнинг хизматдаги хулқ-атвор тамойиллари ва қоидаларини бузаётган хатти-ҳаракатларига (ҳаракатсизлигига) йўл қўймаслиги учун жавоб беради.

27. Ходимлар ўзларининг хизмат вазифаларига бўлган муносабати билан жамоада ишчанлик, ўзаро хайрихоҳлик ва амалий ҳамкорлик муҳитини қарор топтиришга интилишлари керак.

Ходимлар хушмуоамала, илтифотли, одобли, эътиборли, фуқаролар ва ҳамкасблари билан ўзаро муносабатда сабр-тоқатли бўлиши, уларни ҳурмат қилиши шарт. Ходимлар ўзига бўйсунувчиларга балки ўз ҳамкасблари, раҳбарлари ва фуқароларга нисбатан қўполлик қилмаслиги, уларнинг шаъни ва кадр-қимматини камситмаслиги, уларга асоссиз психологик ва жисмоний таъсир кўрсатиш ҳолатларига йўл қўймаслиги керак.

Хизмат вазифаларини бажариш чоғида иш шартлари ва хизмат тадбирларининг шаклига боғлиқ ҳолда ходимларнинг ташқи кўриниши (кийиниш маданиятига риоя қилиши) фуқароларнинг таълим муассасасига нисбатан ҳурмат билан муносабатда бўлишига ёрдам бериши, умумий қабул қилинган иш услубига мувофиқ бўлиши, улар расмийлиги, вазминлиги ва тартиблилиги билан бошқалардан ажралиб туриши керак.

28. Ходимлар хизматдан ташқари вақтда умумий қабул қилинган одоб-ахлоқ қоидаларига риоя этишлари, ғайри ижтимоий хатти-ҳаракатларга йўл

қўймаслиги керак.

V. Манфаатлар тўқнашуви

29. Ходимлар ўз хизмат вазифаларини бажаришда манфаатлар тўқнашувига сабаб бўладиган шахсий манфаатдорлик ҳолатларига йўл қўймасликлари керак.

Манфаатлар тўқнашуви ходимларнинг шахсий манфаатлари уларни ўз хизмат вазифаларини холисона ва беғараз бажаришга таъсир кўрсатадиган ёки таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ҳолатларда пайдо бўлади.

Ходимларнинг шахсий манфаатдорлиги уларнинг шахсан ўзи ёки яқин қариндошлари, шунингдек улар яқин ёки ишбилармонлик муносабатларида бўладиган бошқа шахслар учун ҳар қандай наф кўриш ёки афзалликларига эга бўлишини ўз ичига олади.

Манфаатлар тўқнашуви юзага келган тақдирда ходимлар ўз раҳбарини дарҳол хабардор қилиши керак.

Манфаатлар тўқнашуви мавжудлиги тўғрисидаги маълумотни олган раҳбар уни тартибга келтириш бўйича ўз вақтида чоралар кўриши шарт.

30. Ходимлар ўзларининг хизмат вазифаларини талаб даражасида бажаришга ёки уларга зарар етказиши мумкин бўлган фаолиятни амалга оширмаслиги керак.

Ходимларнинг иш юзасидан юқори ташкилотларга бориши таълим муассасаси раҳбариятини хабардор қилган ҳолда амалга оширилиши лозим. Ходимлар ҳар қандай ҳолатларда ҳам ўз хизмат мавқеидан мумкин бўлмаган шахсий фойдани олиши мумкин эмас.

31. Ходимлар лавозимга тайинланаётганда ва хизмат вазифаларини бажараётганда ўзининг хизмат вазифаларини зарур даражада бажаришига таъсир кўрсатадиган ёки таъсир кўрсатиши мумкин бўлган шахсий манфаатдорлигининг мавжудлиги ёки мавжуд бўлиши имконияти тўғрисида маълум қилиши шарт.

32. Дарс машғулоти вақтида уяли алоқа воситаларидан фойдаланиш барча учун таъқиқланади.

VI. Таълим муассасасида кийиниш тартиби ва маданияти

33. Эркак ходимларнинг ташқи қиёфаси озода, покиза, сочи тартибга солинган ва соқоли олинган бўлиши лозим.

34. Ходимлар хизмат хоналарида устки кийимда (плаш, пальто, куртка кабилар) юришлари мумкин эмас.

35. Ходимлар таълим муассасасига диний ибодат либосида, спорт кийими ва пойафзалида келиши, уларнинг одамлар диққатини тортадиган, хусусан, танани шаффоф кўрсатиб турадиган, елка, кўкрак ва қорин, тиззадан юқори қисмлари очиқ қоладиган ҳамда ҳаддан зиёд тор кийимда, шунингдек,

наушниклар, металл занжирлар ва бошқа тақинчоқлар, пирсингда, соқолини ўстирган ҳолда, пайпоқсиз ёки оёқ кўринадиган калта пайпоқ кийиши, рўмолини жағидан боғлаган тарзда таълим муассасасига келиши ва шу ҳолатда таълим муассасасида юриши мумкин эмас.

36. Аёл ходимларга ёрқин, меъёридан ортиқ пардоз (макияж) қилиш тавсия этилмайди.

VII. Ходимларнинг ўзаро муносабатлари

37. Ходимларнинг ўзаро муносабатларида – ягона жамоа, ўзаро ҳурмат ва эътибор, дўстлик, ҳамжиҳатлик, ҳалоллик ва адолат тамойиллари амал қилиши лозим.

38. Ходимлар муносабатларида инсон кадр-қимматига ҳурматсизлик қилиш, шахсиятини камситиш, ўзганинг интеллектуал мулкни ўзлаштириб олиш, кўполлик, беҳаё сўзлар ишлатиш, муштлашиш, ўзгаларга маънавий, моддий ёки жисмоний зиён етказиш қатъиян ман этилади.

VIII. Ходимларнинг Касб одобномасига оид мажбуриятлари

39. Ходимларнинг Касб одобномасига оид мажбуриятлари қуйидагилардан иборат:

- Касб одобномасига риоя қилишда ўқувчи ва талабаларга намуна бўлиш;

- таълим муассасаси манфаатларига зид бўлган хатти-ҳаракатлардан ўзларини тийиш;

- бирор-бир нохуш воқеа ёки ходиса рўй берса, зудлик билан у ҳақида маъмуриятга хабар бериш;

- таълим муассасаси шаъни ва нуфузига доғ туширадиган ҳар қандай ҳолатларнинг олдини олиш;

- таълим муассасаси тўғрисидаги ахборотлардан унинг манфаатлари ва обрўсига зиён етказиш учун ёки ўз манфаатлари йўлида фойдаланмаслик;

- дарс жараёнида ўқувчи ва талабаларга ўз касбига оид миллий анъаналаримиз, урф-одат ва қадриятларимизни тарғиб қилиш;

- ёшлар орасида соғлом турмуш тарзини қарор топтириш, уларни ичкиликбозлик ва гиёҳвандлик иллатларидан, бошқа турли ҳалокатли таҳдидлар ҳамда биз учун ёт бўлган диний ва экстремистик таъсирлардан, тубан “оммавий маданият” хуружларидан огоҳ этиб бориш;

- таълим олувчиларни маънавий-ахлоқий тарбиялашнинг ва маърифий ишларнинг самарали шакллари ҳамда услубларини ишлаб чиқишга кўмаклашиш.

IX. Касб одобномасида ман этиладиган ҳолатлар

40. Қуйидагилар Касб одобномасида ман этиладиган ҳолатлар ҳисобланади:

- ходимлар, ўқувчи ва талабаларнинг шахсиятини ва кадр-қимматини камситиш, ўзгаларнинг шахсий ва оилавий муаммоларини муҳокама қилиш;
- ходимлар, ўқувчи ва талабаларнинг устидан турли ифво, ғийбат, бўҳтонлар уюштириш;
- ўқувчилар ва талабалар билан ўз ҳамкасабаларининг касбий ва шахсий камчиликларини муҳокама қилиш;
- ўқувчилар ва талабаларни асоссиз ўқув машғулотларидан чиқариб юбориш;
- ўқув машғулотларида тижорат рекламаси ўтказиш;
- ўқув машғулотларида диний ташвиқот олиб бориш;
- ўқув машғулотларига маст, соч-соқол олинмаган ва кийиниш тартибига риоя қилмаган ҳолда келиш;
- биноларда спиртли ичимликлар ичиш ва чекиш кабилар қатъиян ман этилади.

X. Маъмурият ва ходимлар ўртасидаги Касб одобномасига оид муносабатлар

41. Маъмурият ва ходимлар ўртасидаги муносабатлар, ўзаро ҳурмат, аҳиллик, меҳнатсеварлик, бағрикенглик, инсонпарварлик, ғамхўрлик ва адолат тамойилларига асосланади.

42. Маъмурият ва ходимларнинг иш фаолиятига доир масалалар бўйича ҳамкорлик қилишида бир тарафнинг бошқа тарафга тазйиқ ўтказишига ёки унга ҳаракат қилишига, шунингдек адолат тамойилларига ва таълим муассасаси манфаатларига зид бўлган қарорлар тайёрланишига йўл қўймайди.

43. Лавозим даражалари тенг бўлган ходимлар ўртасидаги муаммоларни ишчи тартибда ҳал этиш тавсия этилади. Лавозим даражалари тенг бўлган ходимларнинг иш жараёнидаги турли муаммоларни ўз ваколатлари доирасида, маъмуриятни жалб этмаган ҳолда ҳал этишлари маъқулланади.

44. Жамоада бирор бир масала билан маъмуриятга мурожаат қилиш белгиланган тартиб асосида ташкил этилади.

45. Ходимнинг таълим муассасасида маънавий-ахлоқий муҳитни янада яхшилаш бўйича ташаббус ва ғоялари рағбатлантирилади.

46. Маъмурият ходимларнинг касбий, интеллектуал жиҳатдан ривожланишлари учун қулай иш жойи, замонавий компьютерлар, интернет тармоғидан, кутубхона фонди ва ахборот-ресурсларидан эркин фойдаланиш,

шунингдек, ҳордиқ чиқаришлари, дам олишлари, жисмонан чиниқишлари учун барча имтиёзларни яратиб беради.

XI. Касб одобномасини бузганлик учун жавобгарлик

47. Ходимлар томонидан Касб одобномасининг бузилиши уни қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгарликка тортиш учун асос бўлиши мумкин. Ходимлар томонидан ушбу Касб одобномасида назарда тутилган қоидалар бузилган тақдирда уларга нисбатан ички тартиб қоидаларида келтирилган ҳолатлар бўйича тегишли чоралар кўрилади.

48. Ходимнинг хулқ-атвори устидан жамоатчилик назоратини таъминлаш мақсадида мазкур қоидаларга риоя этилмаганлиги ҳолатлари таълим муассасасидаги касаба уюшма қўмитаси, ёшлар иттифоқи, хотин-қизлар кенгаши, мураббийлар кенгаши ёки жамоатчилик кенгашида муҳокама қилиш амалиёти ҳам жорий этилиши мумкин.

49. Ходимлар томонидан Касб одобномасига риоя этилиши танлов, аттестациялар ўтказишда, юқори ва бошқа лавозимларга тайинлаш учун кадрлар захирасини шакллантиришда ҳисобга олинади.

50. Ходимлар ўзлари йўл қўйган қоида бузилиши, қоида бузилишининг кўриб чиқилиши жараёни ҳақида ахборотни олиш ва ўзини ҳимоя қилиш учун далилларни тақдим этиш, шунингдек, таълим муассасасининг қарорлари юзасидан белгиланган тартибда шикоят қилиш ҳуқуқига эга.

XII. Яқуний қоидалар

51. Ушбу Касб одобномаси Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги, Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг таклифлари инобатга олинган ҳолда ишлаб чиқилган бўлиб, унга ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг буйруғи асосида амалга оширилади.

52. Мазкур намунавий Касб одобномаси асосида Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги тизимидаги таълим муассасалари ўзининг ички Касб одобномасини ишлаб чиқади.

53. Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги тизимидаги бошқа ташкилотлар Ушбу Касб одобномаси асосида ўзининг ички Касб одобномасини ишлаб чиқиши мумкин.