



# **Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti**

---

## **BANDLIK AMALIYOTIDA TENG HUQUQLAR AUTSORSINGI**

**Toshkent-2023**

**Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universitetining**  
**“Bandlik amaliyotida teng huquqlar outsorsingi”**  
**N I Z O M I**

**I. Umumiy qoidalar**

1.1. Ushbu Nizom Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universitetida (Keyingi o‘rinlarda - JIDU) xodimlarni O‘zbekiston Respublikasi fuqarolik qonunchiligiga muvofiq ishga jalb qilish (outsourcing) sohasidagi munosabatlarni tartibga soladi.

1.2. Fuqarolik huquqiy shartnoma (outsourcing) tomonlari bu – “buyurtmachi”, “ijrochi” va “uchinchi shaxslar” hisoblanib, ular o‘rtasidagi munosabatlar fuqarolik qonunchiligi normalariga muvofiq tartibga solinadi.

1.3. Mazkur shartnomaga ko‘ra, tomonlarning barcha majburiyatlari – ijrochining buyurtmachiga (JIDU) muayyan xizmatlarni ko‘rsatishi yoki ma’lum ishlarni bajarishidan iborat bo‘ladi.

1.4. Ushbu siyosat outsorsing amaliyoti jarayonida barcha xodimlarning teng huquqlarini himoya qilish va kafolatlashni maqsad qiladi.

1.5. Nizom universitet uchun ish jarayonlarini uchinchi tomonlarga outsorsing qilishda barcha xodimlar uchun teng sharoitlar yaratishni, diskriminatsiyadan himoya qilishni va teng imkoniyatlarni ta’minlashni nazarda tutadi.

1.6. Mazkur siyosat ishga yollash, ishlovchilarni boshqarish, ish haqi, o‘quv va rivojlantirish imkoniyatlari, hamda har qanday ish sharoitiga doir sohalarda xodimlar uchun teng huquqlarni kafolatlaydi.

**II. Fuqarolik huquqiy shartnoma (outsourcing) mazmuni**

2.1. Shartnoma majburiy tartibda quyidagi shartlarni o‘zi ichiga olishi kerak:

- ijrochiga qo‘yiladigan aniq talablar;
- ko‘rsatilgan xizmatlar uchun JIDU tomonidan ijrochiga to‘lanishi kerak bo‘lgan summa;
- bajarilgan ishni qabul qilish-topshirish shartlari;
- tomonlarning huquq va majburiyatlari;
- fuqarolik huquqiy munosabatlarda tomonlarning teng huquqliligi va kamsitishning har qanday turlariga yo‘l qo‘ymaslik shartlari;
- tomonlarning shartnoma majburiyatlarini bajarish muddatlari;
- shartnomani muddatidan oldin bekor qilish holatlari va oqibatlari.

2.2. Fuqarolik huquqiy shartnomada barcha bajariladigan ishlar va xizmatlar haqida ma’lumotlar to‘liq va aniq ko‘rsatiladi.

### **III. Teng huquqlarni kafolatlash prinsiplari**

#### **3.1. Diskriminatsiyani man etish**

3.1.1. Universitet har bir xodim va nomzodga teng huquq va imkoniyatlar taqdim etishni asosiy vazifa deb biladi. Har qanday shakldagi diskriminatsiya, jumladan, xodimlarni jins, yosh, millati, diniy e'tiqod, jinsiy orientatsiya, nogironlik holati, irq, etnik kelib chiqishi, oilaviy ahvoli yoki boshqa xususiyatlarga qarab farqlash qat'iy man etiladi.

3.1.2. Ishlash jarayonida hech bir xodim jinsiy, irqiy, milliy, diniy yoki boshqa shaxsiy belgilarga qarab kamsitilmasligi kerak. Ish o'rinlari yaratish, lavozimga tayinlash, lavozimdan o'tkazish, ish sharoitlarini ta'minlash, hamda ishda o'sish imkoniyatlarini taqdim etishda faqat ish bajaruvchanligi va tajriba asos qilib olinadi.

3.1.3. Kompaniya imkoniyati cheklangan yoki maxsus ehtiyojlari bo'lgan xodimlarga moslashgan ish sharoitlarini yaratishga intiladi. Bunday xodimlar uchun ish joyida qulaylik va imkoniyatlarni ta'minlash siyosati amalda bo'lib, ishga joylashishda yoki faoliyat davomida ular uchun zarur shart-sharoitlar yaratiladi.

3.1.4. Ish muhitida hamma xodimlar teng himoya qilinadi va diskriminatsiyaga yo'l qo'yilmasligi uchun psixologik xavfsizlik darajasini saqlash choralari ko'riladi. Shuningdek, barcha xodimlarga shikoyat qilish, o'z huquqlarini himoya qilish, va kompaniya tomonidan ko'rsatilgan yordamni olish uchun maxsus tizim joriy qilingan.

#### **3.2. Xalqaro va milliy standartlarga moslashish**

3.2.1. Universitet xodimlar huquqlarini himoya qiluvchi barcha xalqaro qonunlar va konventsiyalarga, jumladan BMTning Inson Huquqlari Umumjahon Deklaratsiyasi, Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) tomonidan belgilangan standartlar, hamda ayollar va nogironlar huquqlarini himoya qiluvchi maxsus xalqaro hujjatlarga qat'iy rioya qiladi.

3.2.2. Universitet ish sharoitlarini ta'minlash va xodimlar huquqlarini himoya qilishda O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi va tegishli davlat tashkilotlari tomonidan qabul qilingan qonun hujjatlarini to'liq bajarishga majburdir.

3.2.3. Universitet xalqaro va milliy qonunchilikka rioya qilinishini nazorat qilish uchun ichki audit va monitoring tizimini yo'lga qo'yadi. Ushbu tizim asosida muntazam hisobotlar tuzilib, xodimlarga e'lon qilinadi. Shuningdek, universitet o'zining inson huquqlarini himoya qiluvchi siyosati haqida muntazam xabardorlik olib boradi va zarur hollarda davlat organlari bilan hamkorlik qiladi.

3.2.4. Universitet outsorsing jarayoniga jalb etiladigan har bir tomon, jumladan uchinchi tomon pudratchilar va xizmat ko'rsatuvchilarni ham xalqaro va milliy qonunchilik talablariga qat'iy amal qilish majburiyatini olishga undaydi. Bu tomonlar kompaniya bilan shartnoma imzolashdan avval mazkur qoidalarga rioya qilishga rozilik bildiradi.

### **3.3. Teng imkoniyatlar ta'minlash**

3.3.1. Ishga qabul qilish jarayonida har bir nomzod uchun teng imkoniyatlar yaratiladi. Universitet har bir nomzodni ularning malakasi, bilim va ko'nikmalariga asosan baholaydi va biror bir diskriminatsion asosda qaror qabul qilishdan tiyiladi.

3.3.2. Universitet barcha xodimlar uchun ta'lim va rivojlanish imkoniyatlarini teng taqdim etadi. Har bir xodim o'z ish ko'nikmalarini oshirish, yangi malakalarni o'zlashtirish va lavozimda ko'tarilish imkoniyatiga ega bo'ladi. Bunda outsourcing asosida yollangan xodimlar ham asosiy xodimlar bilan bir xil imkoniyatlardan foydalana oladi.

3.3.3. Universitet har bir xodimga lavozimda o'sish va martabada ko'tarilish imkoniyatlarini teng taqdim etishni maqsad qilib oladi. Xodimlar malaka oshirish, ish ko'rsatkichlariga qarab yuqori lavozimlarga tayinlanadi va bunda ularning shaxsiy belgilari (jins, millat, diniy e'tiqod va boshqalar) e'tiborga olinmaydi.

3.3.4. Universitet har bir xodimga ularning xizmat ko'rsatish darajasi, malakasi va ish ko'rsatkichlariga muvofiq adolatli ish haqi va sharoitlarni kafolatlaydi.

## **IV. Ishga qabul qilish jarayoni**

### **4.1. Ochiqlik va teng imkoniyatlarni ta'minlash**

4.1.1. Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti (JIDU) ishga qabul qilish jarayonida barcha nomzodlar uchun teng imkoniyat va ochiqlikni ta'minlaydi. Universitet ish o'rinlari bo'yicha e'lonlarni rasmiy veb-sayt, ijtimoiy tarmoqlar va ommaviy axborot vositalari orqali keng ommaga e'lon qiladi, bu orqali barcha nomzodlar uchun ochiq kirish imkoniyatini yaratadi.

4.1.2. Universitet nomzodlarni ish talab va sharoitlari bilan to'liq tanishtirishni, ishga qabul qilish jarayonida qatnashish uchun talab etiladigan barcha malaka va hujjatlar haqida aniq va ochiq ma'lumot taqdim etishni maqsad qilib qo'yadi. Bunda nomzodlarga universitetning o'z ichki siyosatlarini, qadriyatlarini va ish muhitidagi o'ziga xos xususiyatlar haqida to'liq ma'lumotlar beriladi.

4.1.3. Ishga yollash jarayonida har bir nomzodning ijtimoiy kelib chiqishi, jinsi, diniy e'tiqodi, millati, jinsiy orientatsiyasi yoki boshqa shaxsiy belgilari hisobga olinmaydi. Nomzodlarga baho berishda faqat ularning bilim va ko'nikmalari asosiy mezon sifatida qabul qilinadi.

4.1.4. Universitet imkoniyati cheklangan shaxslarni ishga qabul qilish jarayonida ularning ehtiyojlariga mos keladigan zaruriy yordam va moslashuv imkoniyatlarini yaratadi. Har qanday holatda ham nomzodlarga teng sharoitlarni taqdim etishga intiladi.

## **4.2. Nomzodlarni baholash tamoyillari**

4.2.1. JIDU nomzodlarni qabul qilishda ularning bilim darajasi, professional ko'nikmalari va mavjud tajribalarini asosiy mezon sifatida qabul qiladi. Bunda universitetning yuqori sifatli ta'lim va ilmiy izlanish talablariga mos keladigan mutaxassislarni tanlashga alohida e'tibor qaratiladi.

4.2.2. Har bir nomzodning professional tajribasi va ko'nikmalarini sinchiklab tahlil qilish orqali uning lavozim talablari bilan qanchalik mos kelishini baholash tamoyiliga amal qilinadi. Bunda nomzodlarning ilgari o'z sohasida erishgan natijalari, ko'nikmalari, ilmiy maqolalari yoki tadqiqotlari, hamda JIDUning vazifalari bilan qanchalik mos kelishi alohida e'tiborga olinadi.

4.2.3. Ishga yollash jarayonining ajralmas qismi sifatida tanlov bosqichlari o'tkaziladi. Bunda nomzodlar maxsus imtihonlar va intervyular orqali o'z malaka va bilimi, shuningdek, lavozim talablari asosida baholanadi. Tanlov jarayonida barcha nomzodlarga bir xil talablar qo'yiladi, hamda intervyular ham teng imkoniyatlarda o'tkaziladi.

4.2.4. Universitet ilmiy va akademik sohada yetakchilikni qo'llab-quvvatlaydi va ishga qabul qilishda yuqori darajadagi akademik salohiyatga ega nomzodlarni tanlashga intiladi. Bunda nomzodning ilmiy maqolalari, tadqiqotlari va xalqaro e'tiroflari asosiy omillar sifatida qabul qilinadi.

## **4.3. Diskriminatsiyani oldini olish**

4.3.1. Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti ishga qabul qilish jarayonida jins, millat, din, yosh, irq, jinsiy orientatsiya va boshqa belgilarga asoslangan diskriminatsiyaga qat'iy ravishda yo'l qo'ymaydi. Bu tamoyillar universitetning barcha lavozimlari va ish o'rinlari uchun bir xil amal qiladi va barcha nomzodlarga teng sharoit yaratishga qaratilgan.

4.3.2. Universitet ish o'rinlarini ta'minlashda ijtimoiy xilma-xillikni targ'ib qiladi. Bu orqali turli ijtimoiy qatlamlar va etnik guruhlardan kelgan nomzodlarni qabul qilishni rag'batlantirish, shuningdek, ilmiy muhitda yanada keng fikrlar almashinuvi va rivojlanishni qo'llab-quvvatlash maqsad qilib olinadi.

4.3.3. JIDU O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi, Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) konventsiyalari va xalqaro huquqiy talablarga mos ravishda ishga qabul qilishda xodimlarning huquqlarini himoya qilishni o'z zimmasiga oladi. Shu jumladan, universitet shartnomaviy talablar va huquqiy kafolatlarni to'liq bajarish orqali har bir nomzod uchun teng imkoniyatlarni yaratadi.

4.3.4. Nomzodlar yoki xodimlar biron-bir diskriminatsiya yoki teng huquqlarni buzish holatiga duch kelgan taqdirda, shikoyat qilish huquqiga ega. Universitet ushbu shikoyatlarni to'liq va xolisona ko'rib chiqish uchun ichki tekshirish tizimini yo'lga qo'yadi, shuningdek, bu jarayonda shaxsiy ma'lumotlarning maxfiylikini saqlash va xodimlarga zaruriy huquqiy yordam ko'rsatishni kafolatlaydi.

## **V. Xodimlarning teng huquqlari va imkoniyatlari**

### **5.1. Ish Sharoitlari**

5.1.1. JIDU xodimlarining, shu jumladan outsorsing asosida ishlovchi xodimlarning ish joyida xavfsiz va gigiyenik talablar to'liq bajarilgan sharoitda ishlashini ta'minlaydi. Barcha xodimlarga ish joyida qulay va sog'lom muhit yaratish, xavfsizlik qoidalariga rioya qilish universitetning ustuvor vazifalaridan biridir.

5.1.2. JIDUda outsorsing asosida jalb qilingan xodimlar ham asosiy shtatdagi xodimlar bilan teng ish sharoitlariga ega bo'lishadi. Ish muhitining samaradorligini ta'minlash maqsadida universitet barcha xodimlar uchun teng ravishda zarur jihozlar, texnika vositalari va ish o'rnini taqdim etadi.

5.1.3. JIDU O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligiga qat'iy rioya qiladi va barcha xodimlar, shu jumladan outsorsing asosida jalb qilingan xodimlarga ham teng huquqlar va himoyani ta'minlaydi. Bu xodimlar uchun to'liq vaqtli, xavfsiz va gigiyenik mehnat muhitini yaratishga qaratilgan siyosatni joriy qilishni o'z ichiga oladi.

### **5.2. Ish Haqi va Imtiyozlar**

5.2.1. JIDU outsorsing asosida ishlovchi xodimlarga ham asosiy shtat xodimlari bilan bir xil ish haqi darajasida to'lov ta'minlaydi. Universitetda bajarilayotgan ishning miqdori va murakkabligiga qarab, barcha xodimlar uchun adolatli va teng haqiqatga asoslangan maosh to'lanadi. Bu xodimlarning ish natijalari va lavozimlari asosida belgilanadi.

5.2.2. Universitet outsorsing xodimlariga asosiy xodimlarga taqdim etilgan barcha imtiyozlar, shu jumladan tibbiy sug'urta, transport kompensatsiyasi, dam olish kunlari va bayram bonuslarini ham teng ravishda taqdim etadi. Ushbu imtiyozlar universitetning barcha xodimlari uchun ijtimoiy barqarorlik va farovonlikni ta'minlashga qaratilgan.

5.2.3. JIDU barcha xodimlarning moliyaviy manfaatlarini himoya qilishga va ularning mehnatiga haqqoniy qiymat to'lashga alohida e'tibor qaratadi. Universitetda barcha xodimlar, shu jumladan outsorsing asosida jalb qilingan xodimlar ham, o'z mehnatlari uchun adolatli va to'g'ri baholangan moliyaviy mukofotlarni olishlari kerak.

### **5.3. Ta'lim va Rivojlantirish Imkoniyatlari**

5.3.1. JIDU outsorsing asosida ishlovchi xodimlariga ham o'quv va rivojlantirish imkoniyatlarini taqdim etishni o'z zimmasiga oladi. Universitet xodimlarining bilimi va malakasini oshirishga qaratilgan maxsus treninglar, malaka oshirish kurslari va o'quv dasturlarini tashkil qiladi.

5.3.2. **Teng Rivojlanish Imkoniyatlari:** Universitetda barcha xodimlar, jumladan autsorsing xodimlari uchun ham, ta'lim va rivojlanish imkoniyatlari teng taqdim etiladi. Bu jarayonlarda barcha xodimlar ishtirok etishi mumkin bo'lgan maxsus o'quv dasturlari va rivojlantirish strategiyalari ishlab chiqilgan.

5.3.3. **Karyera O'sishi va Lavozimlarga Tayinlanish:** JIDU autsorsing xodimlarini ham universitetning ichki lavozimlariga ko'tarilish imkoniyatlari bilan ta'minlaydi. Universitet rahbariyati va boshqaruv tarkibi, xodimlarning kasbiy rivojlanishiga e'tibor qaratadi va ular uchun karyera o'sishini qo'llab-quvvatlaydi.

5.3.4. JIDU xodimlariga ilmiy faoliyat bilan shug'ullanish va o'z malakalarini oshirish imkoniyatlarini kengaytirish uchun har tomonlama qo'llab-quvvatlash siyosatini yuritadi. Shu jumladan, autsorsing asosida ishlovchi xodimlar ham universitetning ilmiy konferensiyalarida, ilmiy maqolalar tayyorlashda va tadqiqot loyihalarida ishtirok etishlari mumkin.

## **VI. Yakuniy qoidalar**

### **6.1. Nizomga Amal Qilinishini Nazorat qilish**

6.1.1. JIDUda ushbu nizomda ko'zda tutilgan qoidalar va tamoyillarga rioya etilishi doimiy ravishda nazorat qilinadi. Universitet ichki nazorat tizimi orqali xodimlarning teng huquqlari va imkoniyatlariga oid siyosatning bajarilishiga javobgar bo'lgan maxsus bo'linmalar tashkil qilinadi.

6.1.2. Universitet rahbariyati ushbu nizomning bajarilishini doimiy monitoring qilish va tahlil etish uchun yillik hisobotlar tuzadi. Bunda xodimlarning teng huquqlari, imkoniyatlari va xavfsiz sharoitlarini ta'minlashga oid natijalar baholanadi. Ushbu hisobotlar asosida zarur chora-tadbirlar amalga oshiriladi.

6.1.3. JIDU barcha xodimlariga, shu jumladan autsorsing asosida ishlovchilariga ham, ushbu nizomda belgilangan huquqlarning buzilishi yuzasidan shikoyat arizalarini berish imkoniyatini taqdim etadi. Maxsus qabul komissiyalari tomonidan har bir shikoyat adolatli va maxfiy tarzda ko'rib chiqiladi, xodimlarning huquqlari tiklanishiga har tomonlama ko'maklashiladi.

### **6.2. O'zgartirishlar va Qo'shimchalar Kiritish**

6.2.1. JIDUda xodimlarning teng huquqlari va imkoniyatlarini kafolatlash siyosatini yanada rivojlantirish va zamon talablariga moslashtirish uchun ushbu nizomga vaqt-vaqti bilan o'zgartirishlar va qo'shimchalar kiritiladi. O'zgartirish va qo'shimchalar universitet rahbariyatining qarori bilan amalga oshiriladi va barcha xodimlar bilan oldindan muhokama qilinadi.

6.2.2. Universitet ushbu nizomga o'zgartirishlar kiritish jarayonida xodimlar va manfaatdor tomonlarning fikr-mulohazalarini e'tiborga olishni maqsad qiladi. Shuning uchun universitet rahbariyati har bir xodimning fikrini tinglashga va ular uchun qulay mehnat muhitini yaratishga tayyor.

### **6.3. Xodimlarning Mas'uliyatlari va Majburiyatlari**

6.3.1. JIDUning barcha xodimlari ushbu nizomda belgilangan qoidalar va tamoyillarga rioya qilishlari shart. Har bir xodim o'z mehnat faoliyati davomida adolatli, teng huquqli va hurmatli munosabatlarni saqlab qolish uchun mas'ul hisoblanadi.

6.3.2. Xodimlar o'zaro hurmat va hamkorlikka tayyor bo'lib, universitet ichidagi ijobiy mehnat muhitini yaratishda faol ishtirok etishlari lozim. Bu orqali JIDUda samarali va sog'lom muhit shakllanishiga ko'mak beriladi.

### **6.4. Nizom Kuchga Kirishi va Amal Qilish Muddatlari**

6.4.1. Ushbu nizom JIDU rahbariyatining tasdiqlanishidan keyin rasmiy kuchga kiradi. Barcha xodimlar ushbu nizomga muvofiq ish yuritishlari lozim.

6.4.2. Nizom kuchga kirishi bilan JIDUda ishga yollangan barcha xodimlar, shu jumladan autsorsing asosida yollangan xodimlar uchun ham doimiy ravishda amal qiladi. Nizomning har qanday o'zgartirish yoki yangilanishlari barcha xodimlarga yetkaziladi.

6.4.3. Nizomning kuchga kirishi bilan barcha xodimlarga uning qoidalari va tamoyillari haqida to'liq tushuntirish ishlari olib boriladi. Har bir xodim ushbu nizomning mazmuni va amaliy jihatlarini tushunishi uchun zaruriy seminar va treninglar tashkil etiladi.

### **6.5. Nizom Bajarilishini Ta'minlash**

6.5.1. Universitetning yuqori rahbariyati ushbu nizom qoidalari to'liq amal qilinishini ta'minlash mas'uliyatini o'z zimmasiga oladi. Shuningdek, har bir bo'lim va boshqarma rahbarlari o'z vakolatlari doirasida ushbu nizomni bajarilishini ta'minlashga mas'uldirlar.

6.5.2. Nizom qoidalarining bajarilishini doimiy ravishda nazorat qilish va samaradorligini baholash universitet tomonidan amalga oshiriladi. Har yili universitet tomonidan yakuniy monitoring va baholash tadbirlari o'tkazilib, natijalar asosida nizomda zarur o'zgartirishlar amalga oshirilishi mumkin.

### **6.6. Maxfiylikni Saqlash**

6.6.1. JIDU ushbu nizom bo'yicha barcha jarayonlarda xodimlarning shaxsiy va ishbilarmonlik ma'lumotlarini himoya qilishni o'z zimmasiga oladi. Xodimlar haqidagi barcha ma'lumotlar maxfiy tarzda saqlanadi va tegishli qoidalarga rioya qilinadi.