



# **Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti**

---

## **BANDLIKDA MAOSH MIQDORINING TENGLIGI SIYOSATI**

**Toshkent-2023**

# **Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti**

## **“Bandlik siyosati va maosh miqdorining tengligi” to‘g‘risidagi**

### **NIZOMI**

#### **I. Umumiy qoidalar**

1.1. Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti (*keyingi o‘rinlarda - Universitet*) mehnat munosabatlarida tenglik va adolat tamoyillariga to‘liq asoslangan siyosatni qo‘llab-quvvatlaydi.

1.2. Universitet jinsi, irqi, millati, yoshi, dini, e‘tiqodi, siyosiy qarashlari, ijtimoiy kelib chiqishi va xodimning ishbilarmonlik fazilatlarini bilan bog‘liq bo‘lmagan boshqa belgilaridan qat’i nazar, barcha xodimlar uchun teng mehnat sharoitlari va imkoniyatlarni taqdim etadi.

1.3. Universitet teng qiymatli mehnat uchun teng miqdorda ish haqini kafolatlaydi.

#### **II. Ishga qabul qilish, lavozimga tayinlash va ishdan ozod etish tamoyillari**

2.1. Xodimlarni ishga qabul qilish O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga asosan ochiq tanlovlar asosida amalga oshiriladi, bunda asosiy mezon kasbiy kompetentsiya hisoblanadi.

2.2. Lavozimga tayinlash kasbiy fazilatlar va ish natijalarini obyektiv baholash asosida amalga oshiriladi.

2.3. Xodimlarni ishdan bo‘shatish mehnat qonunchiligi va jamoa shartnomasiga muvofiq amalga oshiriladi.

#### **III. Ish haqi tengligi**

3.1. Universitet xodimlarining kasbiy kompetentsiyasi va lavozim talablari bajarilishini aniqlash maqsadida, muntazam ravishda ularni baholaydi.

3.2. Ish haqi tizimi “Teng qiymatdagi ish uchun, teng ish haqi” tamoyili asosida qurilgan.

3.3. Universitet ish haqi bo‘yicha gender tengligini muntazam tahlil qilish va ular o‘rtasidagi notenglikni bartaraf etish choralarini ko‘rish majburiyatini oladi.

3.4. Ish haqi bo‘yicha gender tengligini baholash uchun quyidagi ko‘rsatkichlardan foydalaniladi:

- har bir lavozim uchun erkaklar va ayollarning o‘rtacha ish haqi;
- mazkur lavozimlarda ishlayotgan erkak va ayol xodimlarning ish haqi farqi.
- boshqaruv lavozimlarida ishlayotgan ayollar foizi.

#### **IV. Ish haqi bo'yicha gender notengligini bartaraf etish choralari**

4.1. Universitet ayollar uchun malaka oshirish dasturlarini yo'lga qo'yadi va ularni amalga oshiradi.

4.2. Universitet gender tengligi va kamsitilishning oldini olish bo'yicha rahbar xodimlar uchun treninglar o'tkazadi.

4.3. Universitet muntazam ravishda ish haqi tengligini ta'minlash maqsadida ish natijalari to'g'risida muntazam ravishda davriy hisobot berib boradi.

#### **V. Nizom bandlarini buzganlik uchun javobgarlik**

5.1. Ushbu Nizom qoidalarini buzish va ularga amal qilmaslik, tegishli tartibda amaldagi qonunchilikka muvofiq javobgarlikka sabab bo'lishi mumkin.