

УНИВЕРСИТЕТ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И ДИПЛОМАТИИ

ПОЛИТИКА РАВЕНСТВА В ОПЛАТЕ ТРУДА

2025

ПОЛОЖЕНИЕ
Университета мировой экономики и дипломатии «О политике равенства в оплате труда»

I. Общие положения

1.1. Университет мировой экономики и дипломатии (далее – Университет / УМЭД) придерживается политики, всецело основанной на принципах равенства и справедливости в трудовых отношениях.

1.2. Университет обеспечивает равные условия труда и равные возможности для всех работников независимо от пола, расы, национальности, возраста, вероисповедания, убеждений, политических взглядов, социального происхождения и иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

1.3. Политика равенства в оплате труда основывается на принципах справедливости и равенства, а также на соблюдении норм законодательства Республики Узбекистан, в том числе Трудового кодекса Республики Узбекистан и иных нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Университета, включая профессорско-преподавательский состав, административно-управленческий персонал, научных работников и иной персонал.

II. Равенство в оплате труда

2.1. Университет принимает на себя обязательство обеспечивать равную оплату труда всем работникам, выполняющим аналогичные или идентичные функции, в соответствии с действующим законодательством, а также тарифными сетками и разрядами оплаты труда, установленными уполномоченными государственными органами. С учётом ключевых показателей эффективности (KPI), характера труда и профессиональных требований в соответствии с действующим законодательством могут устанавливаться надбавки и применяться меры материального стимулирования.

2.2. Оплата труда работников определяется на основе объективных критериев, в том числе с учётом трудового законодательства Республики Узбекистан, а также квалификации работника, стажа работы, результативности труда и сложности выполняемых задач.

2.3. Все работники имеют право на равную оплату за равный труд или труд равной ценности. Пол, возраст, раса, этническое и социальное происхождение, инвалидность, вероисповедание, политические

убеждения и иные личные характеристики не должны влиять на размер оплаты труда.

2.4. Оплата труда работников должна соответствовать сложности выполняемой работы, их квалификации и результатам профессиональной деятельности.

2.5. Для определения размера оплаты труда работников Университет применяет систему классификации должностей и тарифных ставок, основанную на требованиях трудового законодательства Республики Узбекистан.

III. Права и обязанности работников

3.1. Все работники Университета имеют право:

- на равную оплату труда за выполнение работы по занимаемой должности или равноценной работы;
- на получение информации о критериях формирования их заработной платы;
- на обращение с заявлением о пересмотре заработной платы в случае изменения объёма работы, должностных обязанностей или характера деятельности.

3.2. Работники, полагающие, что их заработная плата была снижена или определена неправомерно, вправе обратиться в профсоюзный комитет или иные органы по защите прав работников. При этом в случае частичного удовлетворения обращения или отказа в его удовлетворении они сохраняют право на подачу заявления о пересмотре (апелляции).

IV. Права и обязанности Университета

Университет обязуется:

4.1. Обеспечивать справедливую и равную оплату труда всех работников в соответствии с выполняемой работой и должностными обязанностями.

4.2. В случае выявления несоответствий установленным критериям пересматривать размер заработной платы и принимать меры по устранению выявленных несоответствий. Заявления и обращения (апелляции) о пересмотре заработной платы рассматриваются в течение трёх дней.

4.3. Соблюдать требования законодательства Республики Узбекистан о минимальном размере оплаты труда и иных выплатах в пределах своей компетенции.

V. Меры по устранению гендерного неравенства в оплате труда

5.1. Университет разрабатывает и реализует программы повышения квалификации для женщин.

5.2. Университет проводит для руководящего состава тренинги по вопросам гендерного равенства и предупреждения дискриминации.

5.3. Университет на регулярной основе осуществляет мониторинг результатов труда в целях обеспечения равенства в оплате труда.

VI. Ответственность за нарушение настоящего Положения

6.1. Несоблюдение или нарушение положений настоящего Положения может повлечь ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

VII. Заключительные положения

7.1. Политика равенства в оплате труда вступает в силу с момента утверждения настоящего Положения и действует до внесения в него изменений или дополнений.

7.2. Все изменения и дополнения в настоящее Положение подлежат обсуждению с профсоюзным комитетом и утверждению Учёным советом Университета.