

JAHON IQTISODIYOTI VA DIPLOMATIYA UNIVERSITETI

BANDLIKDA MAOSH MIQDORINING TENGLIGI SIYOSATI

2025

Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universitetining “Bandlikda maosh miqdorining tengligi siyosati” to‘g‘risidagi NIZOMI

I. Umumiy qoidalar

1.1. Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti (keyingi o‘rinlarda – Universitet / JIDU) 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 fazilatlari bilan bog‘liq bo‘lmagan boshqa belgilaridan qat’i nazar, barcha xodimlar uchun teng mehnat sharoitlari va imkoniyatlarni taqdim etadi.

1.3. Ish haqi tengligi siyosati adolat, tenglik, O‘zbekiston Respublikasi qonunlari normalari, shu jumladan O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi va mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi boshqa normativ-huquqiy hujjatlarga rioya etish prinsiplariga asoslanadi.

1.4. Mazkur Nizom qoidalari Universitetning barcha xodimlariga, shu jumladan professor-o‘qituvchilar, ma’muriy xodimlar, ilmiy xodimlar va boshqa xodimlarga nisbatan tatbiq etiladi.

II. Ish haqi tengligi

2.1. Universitet amaldagi qonun hujjatlariga hamda ish haqlarining tarif setkalari va razryadlarini belgilash vakolati berilgan davlat organlari tomonidan belgilab berilgan miqdorlarda o‘xshash yoki bir xil vazifalarni bajaradigan barcha xodimlar uchun ish haqi tengligini ta’minlash majburiyatini oladi. Eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlari (KPI), mehnat va kasbiy xususiyatlardan kelib chiqib, shuningdek, amaldagi qonun hujjatlariga muvofiq ustamalar hamda moddiy rag‘batlantirish choralari ko‘rilishi mumkin.

2.2. Xodimlar uchun ish haqi obyektiv mezonlar asosida, xususan, O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi hamda xodimning malakasi, ish tajribasi, ish samaradorligi va bajarilgan ishning murakkabligi asosida belgilanadi.

2.3. Barcha xodimlar bir xil yoki unga tenglashtirilgan ish uchun teng ish haqi olish huquqiga ega. Jinsi, yoshi, irqi, etnik va ijtimoiy kelib chiqishi, nogironligi, dini, siyosiy e’tiqodi va boshqa shaxsiy xususiyatlari ish haqi miqdoriga ta’sir qilmasligi kerak.

2.4. Xodimlarning ish haqi bajarilgan ishning murakkabligiga, malakasiga va mehnat faoliyati natijalariga mos kelishi kerak.

2.5. Universitet xodimlarining ish haqini aniqlash uchun O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi talablariga asoslangan lavozimlar va tarif

stavkalarini tasniflash tizimidan foydalanadi.

III. Xodimlarning huquq va majburiyatlari

3.1. Universitetning barcha xodimlari quyidagi huquqlarga ega:

- o‘z lavozimi yoki unga tenglashtirilgan ish uchun teng ish haqi olish;
- ish haqini shakllantirish mezonlari to‘g‘risida ma’lumot olish;
- ish hajmi, majburiyatlari yoki faoliyati o‘zgargan taqdirda ish haqini qayta ko‘rib chiqish bo‘yicha murojaat qilish.

3.2. Agar xodimlar ularning ish haqlari kamaytirilgan yoki noto‘g‘ri belgilangan deb hisoblasalar, Kasaba uyushmasi yoki xodimlar huquqlarini himoya qilish organlariga murojaat qilish huquqiga egadirlar. Shu bilan birga, murojaat qisman qanoatlantirilgan yoki qanoatlantirilmagan hollarda qayta ko‘rib chiqish bo‘yicha ariza yo‘llash (apellyatsiya) huquqiga egadirlar.

IV. Universitetning huquq va majburiyatlari

Universitet quyidagi majburiyatlarni oladi:

4.1. Barcha xodimlarning mehnat va lavozim vazifalariga muvofiq adolatli va teng ish haqi belgilanishini ta’minlash.

4.2. Belgilangan mezonlarda nomuvofiqliklar aniqlansa, ish haqini qayta ko‘rib chiqish va nomuvofiqlikni bartaraf etish choralarini ko‘rish. Qayta ko‘rib chiqish bo‘yicha berilgan ariza va murojaatlarni (apellyatsiya) 3 kun muddat ichida ko‘rib chiqish.

4.3. O‘zbekiston Respublikasi hududida mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori va boshqa to‘lovlar bo‘yicha qonun hujjatlari talablariga rioya etish.

V. Ish haqi bo‘yicha gender notengligini bartaraf etish choralari

5.1. Universitet ayollar uchun malaka oshirish dasturlarini yo‘lga qo‘yadi va ularni amalga oshiradi.

5.2. Universitet gender tengligi va kamsitishning oldini olish bo‘yicha rahbar xodimlar uchun treninglar o‘tkazadi.

5.3. Universitet muntazam ravishda ish haqi tengligini ta’minlash maqsadida ish natijalari to‘g‘risida monitoring olib boradi.

VI. Nizom qoidalarini buzganlik uchun javobgarlik

6.1. Ushbu Nizom qoidalarini buzish va ularga amal qilmaslik amaldagi qonunchilikka muvofiq belgilangan tartibda javobgarlikka sabab bo‘lishi mumkin.

VII. Yakuniy qoidalar

7.1. Ish haqi tengligi siyosati mazkur Nizom tasdiqlangan paytdan boshlab

kuchga kiradi va unga o‘zgartirish yoki qo‘shimchalar kiritilgunga qadar amal qiladi.

7.2. Mazkur Nizomga kiritiladigan barcha o‘zgartirish va qo‘shimchalar Kasaba uyushmasi bilan muhokama qilinishi va Universitet Akademik kengashida tasdiqlanishi lozim.