TASDIQLANGAN
Muhammad al-Xorazmiy nomidagi Toshkent axborot texnologiyalari universiteti Kengashining qarori bilan
«30» 08 2024 y.

Toshkent axborot texnologiyalari universiteti
O'quv ishlari bo'yicha prorektori
_____ Dj.B.Sultanov

ADOLATLI MEHNAT SIYOSATI

Muhammad al-Xorazmiy nomidagi Toshkent axborot texnologiyalari universiteti

I. Umumiy qoidalar

1. Mazkur Siyosat Muhammad al-Xorazmiy nomidagi Toshkent axborot texnologiyalari universitetining (bundan buyon matnda "Universitet" deb yuritiladi) adolatli va munosib mehnat bo'yicha majburiyatlarini belgilaydi: adolatli ish haqi, ish joyida kamsitmaslik, majburiy va bolalar mehnatini taqiqlash, autsorsing xodimlarining huquqlari, xotin-qizlar va erkaklar o'rtasida ish haqi tengligi, shikoyat qilish huquqi, uyushmalar erkinligi va moslashuvchan ish rejimi.

2. Siyosat O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi, "Odam savdosiga qarshi kurashish to'g'risida"gi qonunlar va O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan XMT konvensiyalari, jumladan majburiy mehnat, bolalar mehnati, uyushmalar erkinligi, jamoaviy muzokaralar, teng haq to'lash va kamsitmaslik to'g'risidagi konvensiyalarga muvofiq ishlab chiqilgan. U Ichki mehnat tartibi qoidalari va Jamoa shartnomasi bilan birgalikda qo'llaniladi.

3. Siyosat mehnat shartnomasi turi yoki fuqaroligidan qat'i nazar Universitetning barcha xodimlariga, jumladan o'rindoshlik asosida, muddatli shartnoma bo'yicha ishlovchi va xorijiy xodimlarga hamda Universitetda ishlaydigan doktorantlarga tatbiq etiladi.

II. Adolatli ish haqi

4. Universitet barcha xodimlarga qonunda belgilangan eng kam ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda haq to'laydi va har yili eng past ish haqi darajalarini yashash uchun zarur ish haqi (living wage) bilan solishtiradi. Yashash uchun zarur ish haqi to'rt kishilik oila uchun mahalliy kambag'allik chegarasi (minimal iste'mol xarajatlari) asosida soatbay stavka ko'rinishida aniqlanadi. Bundan maqsad – barcha xodim va professor-o'qituvchilarga kamida yashash uchun zarur ish haqi to'lanishini ta'minlash.

III. Ish joyida kamsitmaslik

5. Universitet ishga qabul qilish, ish haqi, lavozimga ko‘tarish, o‘qitish, intizomiy choralar yoki ishdan bo‘shatishda din yoki e’tiqod, jins, yosh, qochqin yoki migrant maqomi, irq, teri rangi, millat yoki milliy kelib chiqish, nogironlik, oilaviy holat yoki Tenglik, xilma-xillik va inklyuziya siyosati (TUIT-SP-10) bilan himoyalangan boshqa har qanday belgi asosida kamsitmaydi. Bo‘sh ish o‘rinlari ochiq e’lon qilinadi va nomzodlar e’lon qilingan mezonlar asosida tanlanadi.

IV. Majburiy mehnat, zamonaviy qullik, odam savdosi va bolalar mehnatiga qarshi

6. Universitet o‘z faoliyatida va ta’minot zanjirida majburiy mehnat, zamonaviy qullik, odam savdosi va bolalar mehnatiga qarshi qat’iy majburiyat oladi. Hech bir xodim yoki talaba o‘z xohishiga qarshi ish bajarishga majburlanmaydi, Universitet qonunda belgilangan eng kam yoshga yetmagan shaxslarni ishga qabul qilmaydi, yetkazib beruvchilar esa Yetkazib beruvchilar odob-axloq kodeksi (TUIT-SP-07) orqali xuddi shunday majburiyatlarni oladi.

V. Autsorsing xodimlarining teng huquqlari

7. Faoliyatni uchinchi shaxslarga autsorsingga berishda Universitet ushbu tashkilotlar xodimlarining mehnat qonunchiligi bo‘yicha Universitetning o‘z xodimlariniki bilan teng huquqlardan, jumladan qonuniy ish va dam olish vaqti, xavfsiz mehnat sharoitlari, uyushmalar erkinligi va kamsitishdan himoya huquqlaridan foydalanishini talab qiladi. Ushbu talablar xizmat shartnomalariga kiritiladi va Universitet ularning bajarilishini tekshirishi mumkin.

VI. Ish haqi tengligi

8. Universitetning ish haqi stavkalari lavozim, malaka va ilmiy daraja bilan belgilanadi hamda xodimning jinsiga bog‘liq emas. Universitet har yili xotin-qizlar va erkaklar o‘rtasidagi ish haqi farqini o‘lchaydi va uni bartaraf etish majburiyatini oladi; farq aniqlanganda Xodimlar bo‘limi uning sabablarini bartaraf etish choralarini tayyorlaydi.

VII. Shikoyat qilish, uyushmalar erkinligi va jamoaviy muzokaralar

9. Har bir xodim ish haqi yoki mehnat huquqlariga oid qarorni Xodimlar bo‘limiga, so‘ngra kasaba uyushmasi bilan birgalikda tuzilgan Mehnat nizolari komissiyasiga shikoyat qilishi mumkin; bu sudga murojaat qilish huquqini cheklamaydi. Shikoyat qilgani uchun hech bir xodim noqulay vaziyatga tushirilmaydi.

10. Universitet barcha xodimlarning, jumladan xotin-qizlar va xorijiy xodimlarning kasaba uyushmasiga a’zo bo‘lish va jamoaviy muzokaralar olib borish huquqini tan oladi hamda Universitetning boshlang‘ich kasaba uyushmasi tashkilotini Jamoa shartnomasi bo‘yicha ularning vakili sifatida tan oladi.

VIII. Masofaviy va moslashuvchan ish

11. Siyosat sifatida xodimlar, agar vazifalarining xususiyati imkon bersa, bo‘linma rahbarining roziligi bilan va Mehnat kodeksiga muvofiq masofadan yoki moslashuvchan ish vaqti rejimida ishlashi mumkin. Qatnovni kamaytirish uchun ma’muriy yig‘ilishlar onlayn o‘tkazilishi mumkin.

IX. Mas’uliyat

12. Xodimlar bo‘limi ish haqi darajalarini ko‘rib chiqadi, ishga qabul qilishni tashkil etadi, ish haqi farqini tahlil qiladi va shikoyatlar reyestrini yuritadi. Xaridlar bo‘limi autsorsing xodimlariga oid talablarni shartnomalarga kiritadi. Kasaba uyushmasi qo‘mitasi Jamoa shartnomasi va Mehnat nizolari komissiyasida ishtirok etadi.

X. Monitoring va kutilayotgan natijalar

13. Har yili quyidagi ko‘rsatkichlar bo‘yicha hisobot beriladi: eng past soatbay ish haqining yashash uchun zarur ish haqiga nisbati; xodimlar toifalari bo‘yicha ish haqi farqi; kelib tushgan va hal etilgan shikoyatlar; kasaba uyushmasiga a’zolik; masofadan yoki moslashuvchan ishlayotgan xodimlar soni.

14. 2030-yilgacha kutilayotgan natijalar: ish haqi farqining har yili o‘lchanishi, e’lon qilinishi va kamayishi; barcha xizmat shartnomalariga mehnat huquqlari bandlarining kiritilishi; Universitet faoliyatida majburiy yoki bolalar mehnati holatlarining yo‘qligi.

XI. Yakuniy qoidalar

15. Mazkur Siyosat kamida ikki yilda bir marta, qonunchilikda yoki Universitet faoliyatida jiddiy o‘zgarishlar yuz berganda esa undan oldinroq qayta ko‘rib chiqiladi. O‘zgartirishlar Universitet Kengashi tomonidan tasdiqlanadi.

16. Mazkur Siyosat Universitet Kengashi tomonidan tasdiqlangan kundan boshlab kuchga kiradi va Universitetning avvalgi Mehnat siyosatini almashtiradi.

17. Mazkur Siyosat Universitetning rasmiy veb-saytida (tuit.uz/sustainability) o‘zbek va ingliz tillarida e’lon qilinadi va ochiq holda saqlanadi.