

**“ТАСДИҚЛАНГАН”
“Ҳудудий электр тармоқлари” АЖ
Барча овоз берувчи оддий акциялари
Ягона акциядорининг
2025 йил 22 январдаги
1-сонли қарори билан**

**“ҲУДУДИЙ ЭЛЕКТР ТАРМОҚЛАРИ” АЖ
ИЖРО ОРГАНИ АЪЗОЛАРИНИНГ МЕҲНАТИГА ҲАҚ
ТЎЛАШ ТЎҒРИСИДАГИ
НИЗОМ**

Тошкент – 2024 йил.

МУНДАРИЖА

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР	3
II. БОШҚАРУВ АЪЗОЛАРИНИНГ МЕХНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ ТАРТИБИ ВА МИҚДОРЛАРИ	3
III. ЯКУНИЙ ҚОИДАЛАР	6

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1.1. Мазкур Низом Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, Ўзбекистон Республикаси “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2003 йил 24 январдаги ПФ-3202-сон “Ўзбекистон иқтисодиётида хусусий секторнинг улуши ва аҳамиятини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2024 йил 31 июлдаги 463-сон “Республика ва маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари ҳамда хўжалик бирлашмалари раҳбарлари ва уларнинг ўринбосарлари фаолиятини энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари асосида баҳолашни ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2024 йил 31 июлдаги “Давлат иштирокидаги корхоналар ва тижорат банклари фаолиятининг операцион самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 464-сон қарори, “Ҳудудий электр тармоқлари” АЖ устави ва “Ҳудудий электр тармоқлари” АЖ (кейинги ўринларда - Жамият) бошқаруви аъзоларининг меҳнатга ҳақ тўлаш тартиби ва шартларини белгилайди.

1.2. Мазкур Низом жамият аъзоларининг тўлови ва уларнинг жамиятнинг молиявий-иқтисодий натижаларга эришишга бўлган моддий манфаатдорлигини таъминлаш мақсадида жорий қилинади.

1.3. Бошқарув аъзоларига тўланадиган иш ҳақи ва бошқа тўловларнинг харажатлари жамиятнинг йиллик бизнес-режасининг харажатлар қисмига киритилади.

II. БОШҚАРУВ АЪЗОЛАРИНИНГ МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ ТАРТИБИ ВА МИҚДОРЛАРИ

2.1. Бошқарув аъзоларига меҳнат ҳақи қуйидаги тўловларни ўз ичига олади:

- лавозим маоши;
- бошқарув фаолияти самарадорлигини баҳолаш натижаларига кўра рағбатлантирувчи тўловлар;
- кўп йил ишлагани (иш стажи) учун тўловлар ва меҳнат фаолиятининг натижалари билан боғлиқ бўлмаган мукофотлар;
- ишланмаган вақт учун тўловлар;
- компенсация тўловлари;
- меҳнатда юқори ютуқлар учун устамалар.

Шу билан бирга, айрим тўловлар Ўзбекистон Республикасида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори (кейинги ўринларда МҲЭКМ деб юритилади)га нисбатан кўпайтирувчи бараварида белгиланади.

2.2. Бошқарув аъзоларига лавозим маоши Жамиятнинг ягона тариф сеткаси бўйича лавозимига мос тариф разрядининг 2,5 баробаргача юқориловчи коэффициентига кўпайтирилган ҳолда белгиланади.

2.3. Бошқарув аъзоларига тўланадиган ойлик иш ҳақи Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2024 йил 31 июлдаги 464-сон қарорида белгиланган миқдорлар доирасида амалга оширилади.

2.4. Бошқарув аъзоларига тўланадиган ойлик иш ҳақи жисмоний шахслардан олинadиган даромад солиғи, барча турдаги мукофотларни ўз ичига олган ҳолда ҳисобланади.

2.5. Бошқарув аъзоларига тариф разрядлари қуйидагича белгиланади:

бошқарув раиси – Жамиятнинг ягона тариф сеткаси бўйича 18 разряд;

бошқарув раисининг биринчи ўринбосарлари – Жамиятнинг ягона тариф сеткаси бўйича 17 разряд;

бошқарув раисининг ўринбосарлари – Жамиятнинг ягона тариф сеткаси бўйича 16 разряд;

2.6. Соҳада кўп йил ишлагани (иш стажи) учун тўлов фоизлар қуйидагича ҳисобланади.

Соҳада узлуксиз иш стажи	Ойлик тариф ставкаси (лавозим маоши)га тўлов фоизининг миқдори
1 йилдан 3 йилгача	10%
3 йилдан 5 йилгача	20%
5 йилдан 7 йилгача	30%
7 йилдан 10 йилгача	40%
10 йилдан 15 йилгача	50%
15 йилдан 20 йилгача	60%
20 йилдан 30 йилгача	70%
30 йилдан ошиқ	80%

2.7. Бошқарув аъзоларининг йиллик энг муҳим самарадорлик асосий кўрсаткичлари (KPI)лар бажарилишидан келиб чиқиб, молиявий йил натижаларига кўра жамият бошқаруви аъзоларига юқорида белгиланган

бараварида тўланадиган ойлик иш ҳақининг энг юқори миқдорининг икки бараварига тенг миқдорда қўшимча мукофотланиши мумкин.

2.8. Бошқарув фаолияти самарадорлигини баҳолаш яқунлари бўйича мукофотлар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг тегишли қарори билан тасдиқланган самарадорликнинг асосий кўрсаткичлари бажарилган тақдирда, бошқарув аъзоларининг фаолияти самарадорлигини баҳолаш ва уларнинг иш натижалари қўйидаги мезонларга мувофиқ бўлгандан сўнг тўланади: қониқарсиз, қониқарли, яхши ва аъло.

Ҳар бир раҳбарнинг ҳисобот даврида бажарган ишига тўланадиган умумий мукофот миқдори, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2024 йил 31 июлдаги 464-сон қарорига мувофиқ бошқарув аъзоларига тўланадиган энг юқори ойлик иш ҳақи (жисмоний шахслардан олинадиган даромад солиғи, касбий маҳорат, узоқ муддат хизмат қилганлик, муайян ташкилотдаги ёки тармоқдаги иш стажи учун устамалар ва бошқа барча турдаги мукофотлар билан биргаликда) миқдори асосида аниқланади.

Агар жамият бошқарув аъзолари йил давомида янги таркибда сайланган ёки унинг бир ёки бир нечта аъзоси сайланган бўлса, бошқарув самарадорлиги баҳоланган натижаларга кўра мукофот тўловлари ишланган вақтга мутаносиб равишда тўланади.

2.9. Меҳнат фаолиятининг натижалари билан боғлиқ бўлмаган мукофотлар бошқарув аъзоларининг натижалари ва самарадорлигини баҳолашдан қатъий назар қўйидаги миқдорларда тўланади:

- давлат байрамлари муносабати билан мукофот – бир ойлик маошгача;

2.10. Ишланмаган вақт учун тўловлар қонун ҳужжатларига мувофиқ белгиланган миқдорда амалга оширилади:

- йиллик асосий (узайтирилган асосий) таътил учун тўлов, шунингдек ушбу таътилдан фойдаланилмаганда, шу жумладан ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда пуллик компенсация тўлови;

- ноқулай ва ўзига хос меҳнат шароитларида, шунингдек оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида ишлаганлиги учун айрим тармоқларнинг ходимларига бериладиган қўшимча таътил учун тўлов;

- ўқиш билан боғлиқ таътил учун тўлов;

- асосий иш ҳақи қисман сақлаб қолинган ҳолда мажбурий таътилда бўлган ходимларга бериладиган тўловлар;

- Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига мувофиқ давлат ёки жамоат вазифаларини бажарганлик учун меҳнатга тўлов;

- кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тизимида ишдан ажралган ҳолда ўқишлари вақтида асосий иш жойи бўйича уларга тўланадиган иш ҳақи;

- меҳнат лаёқатини вақтинча йўқотган ҳолатда қўшимча тўлов.

2.11. Компенсация тўловлари қонунчиликка мувофиқ белгиланган тартибда амалга оширилади:

Технологик жараён жадвалида назарда тутилган тунги вақтда (бир ярим баробар миқдорда), иш вақтидан ташқари, дам олиш кунларида ва байрам (ишланмайдиган) кунларида ишлаганлик учун (икки баробар миқдорда ёки иш вақтидан озод қилиш (отгул) берилади) тариф ставкаларига ҳамда маошларга устамалар ва қўшимча тўловлар;

Республика ҳудудида хизмат сафари давомида кун(сутка)лик харажатлар учун БҲМнинг 10% миқдорида тўловлар.

Меҳнат ҳақи ва компенсациялари жамият томонидан фақат пул шаклида амалга оширилади.

III. ЯКУНИЙ ҚОИДАЛАР

3.1. Ушбу Низомга Жамият Кузатув кенгаши йиғилишининг қарорига мувофиқ қўшимча ва ўзгартиришлар киритилиши мумкин.

3.2. Ушбу Низомда белгиланган мукофот тўловлари билан боғлиқ баҳслар Жамият Кузатув кенгаши томонидан кўриб чиқилади.

3.3. Жамиятнинг корпоратив бошқарув органларида баҳсларни ҳал қилиш имконияти бўлмаган ҳолларда, ўзининг қонуний ҳуқуқлари ва манфаатлари бузилган деб ҳисобланган шахс, Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида белгиланган тартибда суд органларига мурожаат қилиш ҳуқуқига эга.

3.4. Агар ушбу Низомнинг айрим қоидалари Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунчилиги ва/ёки жамият Уставига зид келса, бу бандлар ўз кучини йўқотади ва мазкур моддалар билан тартибга солинадиган масалалар бўйича тегишли ўзгартиришлар киритилгунга қадар Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунчилиги ва/ёки жамият Устави қоидаларига амал қилинади.

3.5. Ушбу Низом талабларини бузишга айбдор бўлган шахслар қонунчиликда белгиланган тартибда жавобгарликка тортилади.