

«BIOKIMYO» AJ
aksiyadorlarining 2025 yil 26 iyundagi
umumiy yig'ilishi qarori bilan

« TASDIQLANGAN »



Yig'ilish raisi O.Xurramov

**«BIOKIMYO»
AKSIYADORLIK JAMIYATINING
ijroiya organiga haq to'lash tartibi to'g'risidagi
N I Z O M I
(yangi tahriri)**

Yangiyo'l shaxri – 2025 yil

MUNDARIJA

I.	Umumiy qoidalar	3
II.	Asosiy tushunchalar	3
III.	Ijroiya organiga haq to'lash tartibi va miqdori	4
IV.	Ijroiya organiga rag'batlantirish to'lovlarini to'lashdagi cheklovlar	8
V.	Ijroiya organini rag'batlantirish manbalari	9
VI.	Yakunlovchi qoidalar	9

I. Umumiy qoidalar

1. Mazkur Nizom (keyingi o‘rinlarda - Nizom) “Davlat mulkini boshqarish to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuni, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Davlat aktivlarini boshqarish agentligi faoliyatini samarali tashkil etish chora-tadbirlari to‘g‘risida” 2023 yil 24 martdagi PQ-101-son qarori, Vazirlar Mahkamasining “Davlat ishtirokidagi korxonalar ijro etuvchi organi faoliyati samaradorligini baholash tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” 2020 yil 9 dekabrda 775-son qarori va 2015 yil 28 iyuldagi 207-son qarori bilan tasdiqlangan “Davlat ulushi bo‘lgan aksiyadorlik jamiyatlari va boshqa xo‘jalik yurituvchi sub'ektlar faoliyati samaradorligini baholash mezonlari to‘g‘risida”gi Nizom, Davlat ishtirokidagi korxonalar uchun korporativ boshqaruv qoidalari hamda “BIOKIMYO” AJ (keyingi o‘rinlarda - Korxona) Ustaviga muvofiq ishlab chiqilgan.

2. Ushbu nizom korxona ijroiya organini munosib moddiy rag‘batlantirish hamda korxona moliya-xo‘jalik faoliyati natijadorligi uchun ijroiya organi manfaatdorligini oshirish maqsadida, korxonaning ijroiya organiga haq to‘lash asosi, rag‘batlantirishni hisoblash tartibi hamda to‘lash manbalarini belgilaydi.

3. Korxonaning ijroiya organi uchun haq va rag‘batlantirish pullarini hisoblash va to‘lashda ishtirok etadigan barcha xodimlari uchun nizom talablari bajarilishi majburiy hisoblanadi.

4. Korxona aksiyadorlarining umumiy yig‘ilishi ijroiya organiga qo‘shimcha rag‘batlantirish to‘lovlarini to‘lamaslik va (yoki) xarajatlarni qoplamaslik to‘g‘risida qaror qabul qilishga, Kuzatuv kengashi va uning qoshidagi Tayinlash va rag‘batlantirish bo‘yicha qo‘mitaning (keyingi o‘rinlarda – Qo‘mita) ijroiya organiga qo‘shimcha rag‘batlantirish to‘lovlarini to‘lash va (yoki) xarajatlarni qoplash bo‘yicha tavsiyalarini inobatga olmaslik to‘g‘risida qaror qabul qilish huquqiga ega.

II. Asosiy tushunchalar.

5. Nizomda quyidagi asosiy tushunchalar qo‘llaniladi:

Ijroiya organi – korxonaning kundalik faoliyatiga rahbarlik qilishni amalga oshiruvchi direktor (boshqaruv raisi, rahbar) yoki korxona boshqaruvchi.

Korxona boshqaruv organi – aksiyadorlar umumiy yig‘ilishi, kuzatuv kengashi.

Biznes-reja – korxona moliya-xo‘jalik faoliyatining asosiy reja ko‘rsatkichlarini hamda hisobot davri uchun ko‘rsatkichlarni choraklar kesimidagi maqsadli qiymatlarini aks ettiruvchi, boshqaruv organi tomonidan tasdiqlangan (ma’qullangan) hujjat.

Samaradorlikning muhim ko‘rsatkichlari (SMK) – korxona biznes-rejasining ajralmas qismi hisoblanadigan alohida ilova sifatida aks ettiriladigan korxonaning strategik rivojlanish rejalariga asoslangan, ijroiya organi faoliyatining samaradorligini aniqlash uchun foydalaniladigan, miqdoriy o‘lchovga oid baholash mezonlaridan iboratdir..

Samaradorlikning yig‘indi ko‘rsatkichi (SYK) – korxona ijroiya organi faoliyati samaradorligining muhim ko‘rsatkichlari (SMK) bo‘yicha o‘rtacha hisoblangan miqdori.

Bonus – ijroiya organining yil yakunlari bo‘yicha faoliyati samaradorligi yuqori baholangan hamda sof foydaning reja ko‘rsatkichi bajarilgan taqdirda, unga korxonaning tegishli boshqaruv organi qaroriga asosan bir yo‘la to‘lanadigan qo‘shimcha rag‘batlantirish turi.

III. Ijroiya organiga haq to'lash tartibi va miqdori

6. Korxona ijroiya organiga haq to'lash quyidagi to'lovlarni o'z ichiga olishi mumkin:

6.1. Lavoziy maoshi (okladi);

6.2. Ijroiya organi faoliyati samaradorligini baholash natijalariga ko'ra to'lanadigan rag'batlantirish to'lovlari;

6.3. Bonuslar;

6.4. Uzoq muddat xizmat qilganlik uchun rag'batlantirish;

6.5. Davlat tomonidan belgilanadigan ishlanmaydigan bayram kunlari munosabati bilan mukofotlar;

6.6. Sog'liqni tiklash uchun yilda bir marta beriladigan moddiy yordam;

6.7. Vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi;

6.8. Kompensatsiya to'lovlari.

Bunda, 6.1, 6.4, 6.5, 6.6 va 6.7 kichik bandlarida ko'rsatilgan to'lovlarni amalga oshirish uchun korxona boshqaruvi organining alohida qarorini qabul qilish talab etilmaydi.

7. Korxona ijroiya organi rahbari va uning birinchi o'rinbosari, o'rinbosarlari hamda boshqaruv a'zosi egallab turgan lavozimiga, malakaviy talablariga va bajaradigan ishlari tarkibi bilan bog'liq bo'lgan, boshqaruv a'zosi uchun quyidagi miqdorlarda qat'iy belgilangan lavozim maoshi belgilanadi:

- korxona rahbariga – O'zbekiston Respublikasi hududida mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 12 (o'n ikki) barobari;

- korxona rahbarining birinchi o'rinbosariga – O'zbekiston Respublikasi hududida mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 11,5 (o'n bir yarim) barobari;

- korxona rahbarining o'rinbosari va bosh hisobchiga – O'zbekiston Respublikasi hududida mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 10,6 (o'n butun o'ndan olti) barobari;

- korxonaning asosiy tarkibiy bo'linmalar rahbarlari bo'lgan ijroiya organi a'zolariga – O'zbekiston Respublikasi hududida mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 9,5 (to'qqiz yarim) barobari.

8. Korxona ijroiya organi a'zolarining lavozim maoshi har oyda amalda ishlagan vaqti uchun to'lanadi.

9. Rag'batlantirish ijroiya organiga korxonani boshqarish samaradorligini oshirishdan va uning hisobot davri uchun rivojlanish strategiyasi va biznes-rejasida belgilangan maqsadlarga (reja ko'rsatkichlariga) erishishdan manfaatdorligini ta'minlash uchun to'lanadi.

Bunda, rag'batlantirish har chorak va yil yakuni bo'yicha faoliyat natijalari bo'yicha amalga oshiriladi.

10. Ijroiya organi faoliyati samaradorligini baholash natijalari bo'yicha rag'batlantirish to'lovlari jamiyatning biznes-rejasida belgilangan miqdorda sof foyda olingan taqdirda, faoliyat samaradorligi baholanganidan keyin amalga oshiriladi va bajarilgan ishlariga mos ravishda quyidagi mezonlarga ajratiladi: **yetarli darajada emas, o'rtacha darajada, yetarli darajada va yuqori darajada.**

11. Korxonaning boshqaruv organi tomonidan tasdiqlangan korxona biznes-rejasining ko'rsatkichlaridan kelib chiqqan holda, SMKni bajarish bo'yicha **ijroiya organining hisoboti har chorakda eshitib boriladi.**

12. Ijroiya organi faoliyati samaradorligi natijalari bo'yicha rag'batlantirish Vazirlar Mahkamasining 2015 yil 28 iyuldagi 207-son qarori bilan tasdiqlangan Davlat ulushi bo'lgan aksiyadorlik jamiyatlari va boshqa xo'jalik yurituvchi sub'ektlar faoliyati samaradorligini baholash mezonlari to'g'risidagi nizomga muvofiq amalga oshiriladi.

13. Ijroiya organi faoliyati samaradorligini baholash natijalari bo'yicha har chorakda to'lanadigan rag'batlantirish to'lovlari miqdori **korxonaning biznes-rejasida belgilanadi**, biroq rag'batlantirish to'lovlarining eng ko'p miqdori lavozim maoshining (okladining) **2 (ikki)** barobari miqdoridan ko'p bo'lishi mumkin emas.

14. Hisobot davrida korxona ijroiya organi rahbari va a'zolarini mukofotlash miqdori biznes-rejada nazarda tutilgan ijro etuvchi organi moddiy rag'batlantirish puli miqdorini SYKga ko'paytirish yo'li bilan quyidagi **formula** orqali aniqlanadi:

Rchor = 2 x Lokd x SYK x K, bunda:

Rchor – hisobot choragi yakuni bo'yicha ijroiya organi rahbari va a'zolariga to'lanadigan rag'batlantirish miqdori;

2 – biznes-rejada belgilangan ijroiya organi rahbari va a'zolarini rag'batlantirish miqdori (koeffitsiyenti);

Lokd – korxona ijroiya organi rahbari yoki o'rinbosarining amaldagi lavozim maoshi (hisobot choragi boshiga yoki mehnat shartnomasi tuzilgan sanaga);

SYK – hisobot choragi yakuni bo'yicha SMKning yig'indi ko'rsatkichi (koeffitsiyenti);

K – quyidagi formula bilan aniqlanadigan, amalda ishlagan davri:

K = Kaml / Knorm

Kaml – hisobot choragida amalda ishlagan kunlar soni;

Knorm – hisobot choragida me'yor bo'yicha ish kunlari soni;

Hisobot davrida ijroiya organi rahbari va a'zolarining haqiqatda ishlagan kunlariga ularning mehnat ta'tilidagi, kasallik vaqarasidagi, malaka oshirish ta'tilidagi va o'z hisobidan ta'tildagi (agarda 15 ish kunidan oshmasa) bo'lgan kunlari soni ham kiradi.

Bunda, boshqaruv organi yoki Qo'mitaning qaroriga binoan ijroiya organning korxona faoliyati natijalarini shakllantirishdagi haqiqiy ishtirokidan kelib chiqib, tuzatish koeffitsiyenti qo'llanishi mumkin.

15. **Agar SYK** va uning bajarilishi foizi barcha SMKning kamida yarmida prognozdan (maqsadli ko'rsatkichdan) oshsa, korxonaning oliy boshqaruv orani (aksiyadorlar umumiy yig'ilishi) qaroriga asosan ijroiya organi rahbari va a'zolarini mukofotlash miqdori biznes-rejada nazarda tutilgan mukofotlash miqdoriga nisbatan ikki barobar oshirilishi mumkin.

16. Ijroiya organi faoliyati samaradorligini baholash natijalari bo'yicha rag'batlantirish to'lovlarini to'lash kuzatuv kengashining (u mavjud bo'lmaganda aksiyadorlar umumiy yig'ilishi) qaroriga muvofiq xisobot oyi yakuni bilan har chorakda amalga oshiriladi.

17. Agar yil (chorak) davomida korxona ijroiya organi a'zolari yangi tarkibda saylangan bo'lsa yoki uning bir yoki bir necha a'zosi o'zgargan bo'lsa (saylangan bo'lsa), u holda korxona ijroiya organi faoliyati samaradorligini baholash natijalari bo'yicha rag'batlantirish to'lovlari ularning haqiqatda ishlagan davriga mutanosib ravishda to'lanadi.

18. SMK, SYK va ularning chorak, yil yakunlari bo'yicha bajarilishi auditorlik tashkiloti tomonidan, yil yakunlari bo'yicha audit o'tkazish to'g'risidagi shartnomaning alohida qo'shimcha predmeti doirasida yoki alohida auditorlik tashkiloti tomonidan turdosh xizmatlari ko'rsatish yo'li bilan tekshirilishi lozim.

19. Auditorlik tashkiloti tomonidan o'tkazilgan tekshirish natijalariga ko'ra, ilgari hisoblangan SMK, SYK miqdori va ularning bajarilish foizlariga zarur aniqliklar kiritiladi. Agar SMK, SYK miqdoriga va ularning bajarilishi foizlariga kiritilgan aniqlashtirishlar natijasida:

korxonaning ijroiya organi rahbariga va a'zolariga to'lanadigan to'lovlar miqdorini yaxshilash uchun ularni **qo'shimcha ravishda hisoblab chiqish zarurligi aniqlanganda** mazkur ijobiy farq hisobot yilidagi ish yakunlari bo'yicha ularga to'lanadigan rag'batlantirish pullari to'lanayotganda to'g'rilanadi;

ortiqcha to'langan to'lovlarni ushlab qolish zaruriyatini keltirib chiqaruvchi holat aniqlanganda, korxonaning ijroiya organi rahbariga va a'zolariga ilgari to'langan to'lovlardagi salbiy farq hisobot yilidagi ish yakunlari bo'yicha ularga rag'batlantirish pullari to'lanayotganda tuzatiladi yoki ularning roziligi bilan ish haqidan ushlab qolinadi **yoxud qonunchilikda belgilangan boshqa usulda qoplanadi.**

20. Agar yillik SYK miqdori 100 foizdan ortiqni tashkil etsa hamda sof foydaning reja ko'rsatkichi bajarilgan bo'lsa, ijroiya organi rahbari va a'zolariga korxonaning oliy boshqaruv organi (aksiyadorlar umumiy yig'ilishi qarori bilan sof foydaning rejadan oshirib bajargan qismidan quyidagi tartibda bonus to'lanishi mumkin:

reja 20 foizgacha oshganda bonus miqdori - **2 foizgacha;**

40 foizgacha oshganda – **3 foizgacha;**

60 foizgacha oshganda – **4 foizgacha;**

80 foizgacha oshganda – **5 foizgacha;**

100 foizgacha va undan ortiq oshganda – **6 foizgacha.**

21. Ijroiya organi rahbari va a'zolariga bonuslarni to'lash yil yakuni bo'yicha amalga oshiriladi.

22. Bonusning shaxsiy miqdori Bonus olish huquqiga ega har bir ijroiya organi a'zosi uchun Bonus hisoblanadigan hisobot yilida hisoblangan jami lavozim okladining Bonus olish huquqiga ega bo'lgan barcha ijroiya organi a'zolariga hisoblangan lavozim okladlarining umumiy miqdoridagi ulushini ushbu Tartibning 20-bandida ko'rsatilgan Bonus miqdoriga ko'paytirish yo'li bilan hisoblanadi.

23. Bonus hisobot yilida **6 oydan ortiq** ishlagan ijroiya organi rahbari va a'zolariga to'lanadi..

24. To'langan bonus miqdori to'g'risidagi axborot to'lov amalga oshirilgan sanadan boshlab **ikki kun muddatda** davlat ishtirokidagi **korxonalar rasmiy veb-saytiga joylashtiriladi.**

25. Uzoq muddat xizmat qilganlik va mehnat natijalariga bog'liq bo'lmagan rag'batlantirishlar ijroiya organi faoliyati natijalari va samaradorlikni baholashdan qat'i nazar, quyidagi miqdorda to'lanadi:

a) davlat tomonidan ishlanmaydigan bayram kunlari munosabati bilan (Yangi yil, Navruz bayrami, Mustaqillik kuni, O'qituvchi va murabbiylar kuni, O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi kuni, "Ro'za xayit" (Iyd al-Fitr) diniy bayramining birinchi kuni, "Qurbon xayit" (Iyd al-Adx) diniy bayramining birinchi kuni uchun) - amaldagi lavozim maoshining (okladi) **50 foizidan oshmagan miqdorda;**

6) Uzoq muddat xizmat qilganlik uchun haq miqdori lavozim maoshiga nisbatan **200 foizda** (ish stajiga o'rtacha 15 yildan va undan yuqori) belgilanadi, mutanosib ravishda 12 oyga bo'linadi va yil davomida xar oyda teng miqdorda amalga oshiriladi;

26. Mehnat ta'tiliga chiquvchi ijroiya organi rahbari yoki a'zolariga lavozim maoshining **1 (bir) baravari** miqdorida sog'ligini tiklash uchun yilda bir marta beriladigan moddiy yordam to'lanadi.

Ishdagi zarurat tufayli mehnat ta'tili keyingi yilga qoldirilsa, ko'rsatilgan moddiy yordam hisobot yilining dekabr oyida to'lanadi.

27. Ijroiya organiga vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqalar va kompensatsiya to'lovlari qonunchilik hujjatlarida belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

IV. Ijroiya organiga rag'batlantirish to'lovlarini to'lashdagi cheklolar.

28. Korxona ijroiya organiga quyidagi hollarda ijroiya organi faoliyati **samaradorligini baholash natijalari bilan bog'liq har qanday rag'batlantirish to'lovlari** va Bonuslarning hisoblash va to'lashga yo'l qo'yilmaydi, bundan qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollar mustasno:

- ijroiya organi faoliyati samaradorligi **qoniqarsiz yoki past darajada baholanganda** va/yoki ularning faoliyati umuman baholanmaganda;

- ijroiya organi faoliyati samaradorligi natijalarini Davlat aktivlarini boshqarish agentligining **rasmiy veb-saytida** (<https://kpi.davaktiv.uz/site/>) **e'lon qilmaganda;**

- korxonaning faoliyati to'g'risidagi qonunchilik hujjatlarida belgilangan ma'lumotlar Davlat aktivlarini boshqarish agentligining "Davlat mulki" axborot tizimiga o'z vaqtida taqdim etilmaganda;

- ijroiya organi rahbari va/yoki a'zolariga nisbatan Hukumat yoki Kuzatuv kengashi tomonidan intizomiy jazo chorasi "hayfsan" berilganda;

- korxonaning yillik sof foydasi miqdori jami to'lanishi lozim bo'lgan rag'batlantirish mablag'lari miqdoridan kam bo'lganda.

Shuningdek, Qo'mitaning xulosasiga asosan Kuzatuv kengashi tomonidan rag'batlantirish mablag'larini to'lamaslik to'g'risida qaror qabul qilinishi mumkin.

29. Ijroiya organi faoliyati samaradorligi ketma-ket ikki chorak mobaynida qoniqarsiz yoki past darajada (har qanday uyg'unlikda) va/yoki umuman baholanmagan bo'lsa, yoxud uning natijalari Davlat agentligi rasmiy veb-saytida joylashtirilmagan bo'lsa, korxona aksiyadori yoki kuzatuv kengashi tomonidan ijroiya organi rahbari bilan mehnat shartnomasini bekor qilish tashabbusi bilan chiqishga olib keladi.

Agarda ijroiya organi a'zolari vakolatlari muddatidan oldin bekor qilinsa, unga hisobot davridagi belgilangan rag'batlantirishni hisoblash va to'lash korxona ijroiya organi a'zosi vazifasini bajargan haqiqiy vaqtini hisobga olgan holda amalga oshiriladi.

V. Ijroiya organini rag'batlantirish manbalari

30. Korxona ijroiya organini rag'batlantirish tegishli boshqaruv organining qarori qabul qilingandan so'ng, 1 (bir) oy ichida to'lanadi.

31. Tegishli boshqaruv organi qarori asosida qabul qilinadigan korxona ijroiya organi rahbari buyrug'i bilan rag'batlantirish amalga oshiriladi.

32. Korxonaning aylanma (pul) mablag'lari hisobot davri uchun ijroiya organiga haq to'lash manbasi hisoblanadi.

33. Korxonaning hisobot davri uchun sof foydasi ijroiya organiga bonus to'lashning manbasi hisoblanadi.

VI. Yakunlovchi qoidalar

34. Mazkur Nizom Qo'mita tomonidan ishlab chiqilib, jamiyat Kuzatuv kengashi tomonidan ma'qullangandan so'ng, aksiyadorlar umumiy yig'ilishi qarori bilan tasdiqlanadi

35. Nizom aksiyadorlar umumiy yig'ilishi qarori bilan tasdiqlangan kundan boshlab kuchga kiradi va uni bekor qilingunga yoki rag'batlantirish to'lash bo'yicha yangi nizom qabul qilingunga qadar amal qiladi.

Bunda, aksiyadorlar umumiy yig'ilishining nizomni tasdiqlash, o'zgartirish va/yoki qo'shimchalar kiritish to'g'risidagi qarori yig'ilishda qatnashayotgan aktiyadorlarning ko'pchilik ovozi bilan qabul qilinadi.

36. Nizomga o'zgartirish va/yoki qo'shimchalar qonunchilikka, korxona Ustaviga, ichki hujjatlariga o'zgartirish va/yoki qo'shimchalar kiritilishi munosabati bilan kiritilishi mumkin.

Nizomga o'zgartirish va/yoki qo'shimchalar aksiyadorlar umumiy yig'ilishi qarori bilan tasdiqlanganidan so'ng, kuchga kiradi.

37. Mazkur Nizomda belgilangan to'lovlarni amalga oshirish bilan bog'liq nizolar Kuzatuv kengashi tomonidan ko'rib chiqiladi.

38. Korxonaning korporativ boshqaruv organlarida nizolarni hal etishning iloji bo'lmasa, o'zining qonuniy huquqlari va manfaatlari buzilgan deb hisoblagan ijroiya organi a'zosi O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida belgilangan tartibda sud organlariga murojaat qilishga haqli.

39. Agarda, O'zbekiston Respublikasi qonunchiligiga va/yoki korxonaning Ustaviga kiritilgan o'zgartirishlar natijasida ushbu nizomning alohida qoidalari (talablari) bandlari ularga zid kelsa yoki mos bo'lmasa, O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi va/yoki korxonaning Ustavi normalari amal qiladi.

40. Mazkur Nizomga asosan korxona ijroiya organiga to'lanadigan haq miqdorlari u bilan tuziladigan mehnat shartnomasida belgilanishi lozim.