

М.М. Исроилов, илмий раҳбар Ю.Т. Додобоев
Андижон давлат университети
Андижон, Ўзбекистон
dodoboev49@mail.ru

ЭНЕРГЕТИКА КОРХОНАЛАРИДА ИШ ҲАҚИНИНГ ТАШКИЛ ЭТИЛИШИ ВА УНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ МЕХАНИЗМЛАРИ

Аннотация. Мақолада, Ўзбекистон Республикаси энергетик корхоналарида иш ҳақини ташкил этиш ва уни такомиллаштириш механизмини таҳлил этилган.

Калит сўзлар: Энергетика корхоналари, иш ҳақи, такомиллаштириш механизмлар, иш ҳақи фонди, таъриф ставкалари.

Энергетика корхоналари ходмларининг даромадлари меҳнат кўрсаткичларига ва шаклланаётган иқтисодий вазиятга, яъни нархлар ва тарифларнинг даражасига, энергетика корхоналарини акциядорлаштиришда иштирок этиш даражасига, ижтимоий ҳимоялаш тизимига боғлиқ. Шу боис, корхона воситалари ҳисобидан олинган иш маоши, ижтимоий хусусдаги тўловлар кўринишидаги даромадларни; корхона фойдасининг бир қисми бўлган даромадларни чегаралаштириш зарурияти пайдо бўлади. Даромадларнинг биринчи тури иш маоши фондига киритилади. Даромадларнинг иккинчи ва учинчи турлари суғурта фондларидан (ижтимоий суғурта, тиббий суғурталаш, пенсия таъминоти ҳамда мажбурий ва ихтиёрий суғурталашнинг бошқа турлари) фойдаланиш билан боғлиқ. Даромадларнинг тўртинчи тури – корхонанинг соф фойдаси ҳисобига ҳосил бўлган фондлардан олинган пул тўловлари ва имтиёзларнинг йиғиндиси.

Иш ҳақи фондига қуйидаги моддий воситалар киритилади:

ишчи-ходимларга тариф ставкалари ва иш маошлари бўйича қўшиб ёзилган, ишланган вақт учун тўлов, ишчи-ходимларга дона(иш)бай нархлар бўйича бажарилган иш учун қўшиб ёзилган тўлов;

ишчи-ходимларга натурал меҳнат тўлови тартибида берилган товарлар ёки махсулотларнинг қиймати;

ишдаги махсус танаффуслар учун қонунчиликка мувофиқ бериладиган тўловлар;

иш маошини ўз вақтида тўланмаганлиги учун ҳамда турмуш қийматининг оширилиши муносабати билан тўланадиган индекслаштириш суммалари (компенсация тўловлари, пенялар);

иш тизими ва меҳнат шароити билан боғлиқ компенсация тўловлари: меҳнат тўловини туман коэффицентлари бўйича тўланишининг туман бўйича мувофиқланиши билан шартланган тўловлар;

зарарли ёки хавфли шароитдаги иш ва оғир ишлар учун қўшимча тўловлар, тун вақтидаги иш учун қўшимча тўловлар, кўп сменали иш тизими учун қўшимча тўловлар, дам олиш ва байрам кунларидаги иш учун тўловлар, иш вақтидан ташқари бажариладиган иш учун ҳамда қонунчиликда белгиланган бошқа ҳолатлар учун меҳнат тўловлари;

ишчи-ходимларга ишнинг харакатланиш (сафарларга чиқиш) хусусияти билан боғлиқ иш маошига қўшимча тарзда тўланадиган устама тўловлар;

тариф ставкаларга ва иш маошларига рағбатлантирувчи устама ҳақлар ва қўшимча тўловлар (касбий маҳорат, касбларни ўриндошлаш ва б.учун);

ишда кўрсатган хизматлар, иш стажи учун ҳар ойлик ёки ҳар чораклик мукофот тўловлари (устама ҳақлар);

тизимли хусусиятга эга бўлган ва тўлов манбаъларидан қатъий назар, мукофотлар ва рағбат тўловлари (жумладан натурал мукофотларни қиймати қўшилиши билан);

ишчи-ходимларнинг тайёрлови, қайта тайёрлови ва малакасини ошириш учун жалб қилинадиган малакали ишчиларнинг, ташкилот раҳбарлари ва мутахассисларининг меҳнат ҳақи тўловлари;

ўриндошлик бўйича ишга қабул қилинган шахслар меҳнатининг тўловлари; рўйхат таркибига кирмаган ходимлар меҳнатининг тўлови (тақдирланиши), шу жумладан, ашёси ишларнинг бажарилиши ва хизматларнинг кўрсатилиши бўлган фуқаролик-хуқуқий хусусидаги шартномалар бўйича ишларнинг бажарилиши учун;

ишланмаган вақт учун тўловлар, шу жумладан: ҳар йиллик ва қўшимча таътилларнинг тўловлари, ўсмирларнинг, I ва II гуруҳ ногиронларнинг имтиёзли соатларининг тўловлари, тўлим муассасаларида ўқитилган ва малакасини ошираётган ходимларга берилган ўқиш таътилларининг тўловлари;

ходимнинг айбисиз содир бўлган мажбурий ишламаганлик вақти бўйича тўловлар;

ташкилотнинг воситалари ҳисобига касаллик туфайли ишга чиқмаган кунлар учун тўловлар (вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақаларидан ташқари);

бир маротабали рағбатлантириш ва бошқа хил тўловлар, шу жумладан: тўланиш манбаидан қатъий назар бир маротабали мукофотлар, йиллик иш якуналари бўйича тақдирланиш, ишдаги хизмати (иш стажи) бўйича йиллик тақдирлаш тўлови, фойдаланилмаган таътил учун компенсация пуллари; барча ходимларга ёки уларнинг кўпчилигига тақдим этилган моддий ёрдам; ходимларга рағбатлантириш сифатида бепул бериладиган акцияларнинг қиймати; бошқа хил бир маротабали рағбатловчи тўловлар (байрам кунлари ва шонли саналар муносабати билан, ходимларга бериладиган совғаларнинг қиймати ва б.); озиқ-овқат, турар жой, ёнилғи ва коммунал хизматларнинг тўловлари.

Ижтимоий хусусиятдаги тўловларга жумладан қуйидагилар тааллуқли:

меҳнат шартномасининг тўхтатилишидаги дам олиш нафақаси;

ташкилотнинг қайта тузилиши ёки тарқатилиши, ишчи-ходимларнинг сони ва штатининг қисқартирилиши муносабати билан ишдан бўшатилган ходимларга тўланган суммалар;

пенсияга чиқишдаги бир маротабали нафақалар (тўловлар, тақдирланишлар), ташкилот воситалари ҳисобига ишлаётган пенсионерларнинг пенсиясига қўшимча тўловлар;

шахсий, мулкчилик ва бошқа турдаги ихтиёрий суғурталаш шартномалари бўйича ташкилот томонидан ходимларнинг фойдасига тўланадиган суғурта тўловлари (бадаллар), (мажбурий давлат шахсий суғурталашдан ташқари);

ходимларнинг ва уларнинг оила аъзоларининг ихтиёрий тиббий суғурталаш шартномалари бўйича ташкилот томонидан тўланадиган суғурта тўловлари, ходимларга кўрсатиладиган хизматлар учун тиббий муассасаларга тўловлар бўйича харажатлар;

ишчи-ходимларга ва уларнинг оила аъзоларига даволаниш, дам олиш, маҳаллий сафарлар, саёхатлар учун берилган йўлланмаларнинг тўловлари (давлат ижтимоий бюджетдан ташқари фондлар ҳисобига берилганлардан ташқари);

Чернобиль АЭСида содир бўлган халокат оқибатида радиацияга чалинган ходимларга бюджет воситалари ҳисобига бериладиган компенсация тўловлари ва имтиёзлар (қўшича тўловлар, қўшимча таътил тўлови, йўлланма тўловлари, йўлланмалар қийматининг пулли компенсацияси ва ш.ў.);

саломатлик гуруҳларига, спорт секцияларидаги машғулотларнинг тўловлари, протезларни тайёрлаш бўйича харажат тўловлари ва бошқа шуларга ўхшаш харажатлар;

газеталар, журналларга обуна тўловлари, шахсий мақсадларда алоқа хизматларининг тўловлари;

ишчи-ходимларнинг болаларини мактабгача муассасаларда сақланиши тўловларини қоплаш;

ташкилот воситалари ҳисобига ишчи-ходимларнинг болалари учун томоша тадбирларнинг билетлари ва совғаларининг қиймати;

аёлларга бола қарови бўйича қисман тўланадиган таътилда бўлганлиги учун компенсациялар ва бошқа хил тўловлар (давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақаларидан ташқари);

ташкилот ҳисобига ишчи-ходимларга етказилган майиблик, касбий касаллик ёки саломатликни ёмонлашининг бошқа турдаги зарарнинг қопланиши учун тўланадиган суммалар;

ташкилотнинг воситалари ҳисобига ходимларга етказилган маънавий зарар учун суд томонидан белгиланадиган компенсация тўлови;

иш жойигача ва орқага қайтиш учун йўл кира қийматининг тўловлари; алоҳида ишчи-ходимларга оилавий сабаблар бўйича, дори-дармонлар учун, дафн харажатлари ва ш.ў. моддий ёрдам тўловлари;

ишлаб чиқариш зарурияти билан боғланмаган ходимларни пуллик ўқитиш учун харажат тўловлари, ишчи-ходимларнинг оила аъзоларини пуллик ўқитилиши учун харажатлар;

бошқа турдаги тўловлар.

Шакллантириш учун (ишчи-ходимларни ижтимоий ҳимояланишининг марказлаш-тирилган фондларини) Ўзбекистон Республикасида Ягона ижтимоий солиқ тўлови, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисалардан ва касбий касалликлардан мажбурий суғурталаштириш учун тўлов бадаллари жорий қилинган. Бундан ташқари, корхоналар ўзларининг ходимларининг ихтиёрий пенсия таъминоти тўғрисида нодавлат пенсия фондлари билан шартномаларни тузиши мумкин. Ўтказилган маблағ воситалари ҳисобига қуйидаги тўловлар амалга оширилиши мумкин:

фарзандли ходимлар учун бюджет воситалари ҳисобига давлат нафақалари;

давлат бюджетдан ташқари фондлари ҳисобига нафақалар ва бошқа хил тўловлар, хусусан, меҳнатга вақтинча лаёқатсизлик, хомиладорлик ва туғиш, болани туғишдаги, бола қарови учун, сагнатория-курорт даволаш, ходимлар ва уларнинг оила аъзоларининг дам олиши бўйича тўловлар;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисалардан ва касбий касалликлардан мажбурий суғурталаштиришнинг суғурта тўловлари;

суғурта ташкилотлари томонидан шахсий, мулкчилик ва бошқа турдаги суғурталаш шартномалари бўйича амалга ошириладиган тўловлар;

акциялар бўйича даромадлар ҳамда ташкилотнинг мулкида ходимларнинг иштирокидан олинадиган бошқа хил даромадлар (дивидендлар, фоизлар, улушли бадал тўловлари ва ш.ў.);

ихтиролар, кашфиётлар ва соаноат намуналарининг муаллифларининг тақдирланиши;

берилган махсус киймлар, махсус пойафзал ва бошқа хил шахсий ҳимояланиш воситаларининг қиймати;

ишчи-ходимга шахсий автомашинасидан хизмат мақсадларига фойдаланганлиги учун компенсация тўлови;

ишламайдиган пенсионерларга тўловлар;

қонунчиликда белгиланган чегараларда ва меъёрлардан ортиқ хизмат сафари харажатлари;

ишлаб чиқариш зарурияти билан боғлиқ ишчи-ходимларни ўқитиш учун, ташкилот билан давлат лицензиясини олган таълим муассасаси ўртасидаги шартномалар асосида ишчи-ходимларни пуллик ўқитиш учун харажатлар; ўқитиладиган ходимларнинг ўқув муассасаси жойигача етиб бориш ва орқага қайтиш йўл харажатлари қийматининг тўловлари;

ходимга ташкилот томонидан берилган заём пул воситаларининг қайтармалари, заём воситаларидан фойдаланишдан фоизларни тежаш ҳисобига олинган моддий фойда суммаси; ишчи-ходимларга турар жойнинг қурилиши ёки сотиб олиниши учун бадалсиз субсидиялар.

Ҳозирги кунда ишчи-ходимлар меҳнати тўловларининг шакллари, тизимлари ва миқдорлари ва шунингдек улар кўрадиган даромадларнинг бошқа турлари корхона томонидан мустақил белгиланади. Корхона қонун томонидан ишчи-ходимлар учун кафолатланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдорини, меҳнат шароитини ва ижтимоий ҳимоя чораларини таъминлайди. Корхона ўзининг ходимлари учун қўшимча таътилларни, қисқартирилган иш кунини ва бошқа имтиёзларни мустақил белгилаши мумкин.

Модомики энергетика тизимига кирадиган корхоналар мазкур тизимнинг филиаллари экан, айти корхоналар ўз ходимларининг лавозим маошларини энергетика корхоналари учун лавозимли маошларининг тармоқли схемасига мувофиқ ҳолда белгилайди, яъни:

ишчи-ходимларнинг, “барчага баробарлик”ка йўл қўймай, меҳнат ҳақи тўловларининг шаклларини ва тизимларини белгилайди;

маош тўловлари оширилган тариф ставкалари бўйича амалга ошириладиган иш ўринларини аниқлайди ва шунингдек меҳнатнинг аниқ шароитини инобатга олган ҳолда ишчиларга ва хизматчиларга қўшимча имтиёзларни тақдим этиш ҳуқуқига эга;

касбларни (лавозимларни) ўриндошлаштириш, хизмат кўрсатиш ҳудудларини кенгайтириш ёки бажариладиган ишлар ҳажмини кенгайтирилиши учун, шу жумладан турли тоифаларнинг ходимлари учун тааллуқли лавозимлар ва касблар бўйича бўшатирилган иш ўринларининг тариф ставкалари бўйича ҳосил бўлган иш ҳақи фондини тежаш ҳисобига ва миқёсида қўшимча тўловларни жорий қилади.

Тежалган иш маошининг бир қисми қуйидаги қўшимча тўловлар учун фойдаланилиши мумкин:

жиҳозлар таъмирланиши устидан сифатли назорат ва таъмирланган жиҳозларни сифатли қабул қилиниши учун;

янги ишчиларни тайёрлаш учун;

ходимларнинг нотўғри ҳаракатлари сабаблари билан боғлиқ бўлмаган авариялар ва аварияли вазиятларнинг ўз вақтида олдини олиш учун;

жиҳозларни текшириб кўриш вақтида жиддий бузилишларни аниқлаш;

кузги-қишки энг юқори юкламаларнинг мавсумида жиҳозларни ишлатишга тайёргарлик кўриш бўйича чора-тадбирларни ўтказиш.

Асосий фаолият билан банд ишчи-ходимларнинг меҳнат ҳақини тўлаш учун меъёрлаштирилган харажатларнинг қиймати энергетика объектларининг сони ва уларга хизмат кўрсатиш, ўртача иш маошининг ҳисоб-китоблари асосида аниқланади.

Ҳисобланадиган ўртача иш маоши дастлабки йил бўйича шакланган меҳнат ҳақи даражасидан келиб чиққан ҳолда, шунингдек иш маошининг оширилиши бўйича кейинги даврда кўпайиб қўшилишини ва асосий энергетика жиҳозларининг таъмирланиши қийинчилиги ва эскириш даражасини ҳисобга оладиган коэффициентларидан келиб чиққан ҳолда аниқланади.

Ойлик иш маошларини белгилашда корхона олдида турган вазифаларга, ишчиларнинг малакасига, ходимнинг маълумоти, иш стажига, шахсий ишбилармонлик сифатларига боғлиқ ҳолда маошларнинг дифференциацияланиши назарда тутилади.

Рахбарларга, мутахассисларга ва хизматчиларга меҳнатда юқори ютуқларга эришганликлари учун, ойлик лавозим маошининг 75%дан ошмаган миқдорида устама ҳақлар белгиланади.

Энергетика корхоналарида асосий ишлаб чиқариш цехларининг ишчи-ходимлари учун вақтбай-мукофотли меҳнат ҳақи тизими қўлланади, унинг таркибига ходимнинг тариф разрядига ва меҳнат тўловининг босқичиига боғлиқ иш ҳақининг базавий қисми ва мукофот қисми киради. Ҳар бир тариф разряди бирнеча тўлов босқичларига эга бўлиши мумкин. Тариф разрядларининг ва тўлов босқичларининг мисоли 1-жадвалида келтирилган.

Мукофотлаш тизими маълум сифат ва миқдорий кўрсаткичларнинг бажарилишини рағбатлантиришга қаратилган. Мукофот мукофотлаш шартига фақат амал қилиниши шартида тўланади. Асосий ишлаб чиқариш ходимларнинг мукофотланиши учун воситалар махсулотнинг тан нархига киритилади.

Энергетика корхоналарининг рахбарларини (таркибий бирликларини) мукофотланиши учун энергетика тизими томонидан ҳар бир корхонанинг хусусиятларини инобатга олган ҳолда белгиланади.

1-жадвал

Энергетика корхоналари ишчи-ходимларини меҳнат ҳаққининг тарификацияланиши ва тўлов босқичлари

Ишчи -ходимнинг лавозими	Тариф Разряди	Меҳнат учун тўлов босқичлари-нинг сони
Кичик хизмат кўрсатувчи ходим-лар	0	4
Ишчи		
Юқори малакали ишчи	1-6	4
Техник ходим		
Муҳандис-техник ходим	7-9	4
Етакчи мутахассис		
Маъмурий-бошқарувчи ходимлар	4-6	4
	7-12	4
	12-15	2-3
	11-22	1-2

Мукофотлашнинг асосий шартлари энергетика корхоналарининг турларига қараб белгиланади.

Электр станциялари уун бу ишчи қувватнинг шартномавий қийматининг бажарилиши; ишлаб чиқариш қувватларини ишга тушириш режасининг бажарилишидир.

Электр тармоқларининг корхоналари учун – бу номланишлар бўйича таъмирлаш режасининг ва тармоқни 220 Вдан 380 Вга ўтказиш режасининг бажарилиши ; ишлаб чиқариш қувватларини ишга тушириш режасининг бажарилиши (ЛЭП, трансформатор қувватлари).

Иссиқлик тармоқлари учун – иссиқлик тармоқларини номланишлари бўйича белгиланган муддатларда таъмирлаш режасининг бажарилиши; иссиқлик тармоқларини ва ижтимоий ҳимоялаш соҳасининг объектларини ишга тушириш

режасининг бажарилиши; иссиқлик энергияси учун ўртача тарифнинг ҳисобли даражасини таъминлаш демақдир.

Энергетика тизимининг таъмирловчи корхоналари учун - бу номланишлар бўйича таъмирлаш режасининг белгиланган муддатларда ва яхши сифат билан бажарилиши; таъмирланган жиҳозларда аварияларнинг ва мажбурий иш тўхтатишларининг мавжуд эмаслигидир.

Бундан ташқари, барча корхоналарда фойдаланишнинг, энергетика жиҳозларига техник хизматнинг ва таъмирланишининг қониқарсиз ташкилланиши оқибатида келиб чиқадиган аварияларнинг мавжуд эмаслиги; энергетика тизими томонидан белгиланган юклама графигининг бажарилиши каби кўрсаткичлар белгиланган.

Ҳар бир кўрсаткич бўйича лавозим маошига мукофотлаш миқдори белгиланади. Раҳбарларнинг ҳар бир филиал бўйича мукофотлашнинг умумий миқдори АЖ томонидан белгиланган миқдоридан ошмаслиги керак.

Мана шу асосий кўрсаткичлар бўйича бўлинма (цех, участка, бўлимлар) раҳбарларининг, мутахассисларининг, таркибий бирлик хизматчиларининг мукофотланиши амалга оширилади.

Раҳбарлар, мутахассислар, хизматчиларнинг мукофотланиши ҳар ойда корхона фаолиятининг умумий натижалари учун меҳнат ҳақи тўловлари фондидан амалга оширилади.

Ишчи қувват, авариялилик, жароҳатланиш, таъмирланган жиҳозларнинг сифати каби кўрсаткичларнинг баҳоланиши ишнинг ойлик натижалари бўйича, қолган кўрсаткичлар бўйича – тобора кўпайиб борадиган яқун бўйича амалга оширилади.

Мукофот лавозим маошига амалда ишлаб бажарилган вақт учун қўшиб ёзилади, шунга қўшимча тарзда юқори малака учун устама, касбларни жамлаштириш учун қўшимча тўловлар, ўрин алмаштириш, тунги вақтда, байрам ва дам олиш кунларда, асосий вақтдан ташқари бажарилган иш учун устама тўловлар қўшилади.

Ҳар бир таркибий бирлик (энергетика корхонаси) ишчиларни мукофотлаш тўғрисида низомни мустақил ишлаб чиқади, бунда энергетик тизим томонидан раҳбарлар учун тасдиқланган асосий кўрсаткичлар инобатга олинади.

Энергетика корхонасида етакчи касбларнинг ишчиларини мукофотлашни белгиланган кўрсаткичларининг мисоллари 2-жадвалида келтирилган.

Мукофотлаш миқдори касбнинг мавқеи ва ўрнига қараб дифференциацияланади ва ўзгариши мумкин. Ҳар бир кўрсаткич бўйича мукофот миқдори алоҳида белгиланади.

Мисол. Қозон-турбина цехининг катта машинистига лавозим маошига мукофотнинг умумий миқдори 55% қилиб белгиланган. Ишчи қувват режасининг бажарилиши учун 30%, жиҳозларнинг авариясиз ишлаши ва иш тўхтатилиши ҳолларида ходимларнинг айбсизлиги ва бошқа кўрсаткичлар бўйича мукофотнинг умумий миқдоридан 30% (55%).

Мукофотлаш ойлик иш натижалари бўйича амалга оширилади. Мукофотлашнинг битта кўрсаткичининг бажарилмаслигида мукофот миқдори мувофиқ миқдорга камайтиради.

Энергетика корхоналари ишчиларини мукофотлаш кўрсаткичлари

Касб	Мукофотлаш кўрстаклари
<i>Қозон-турбина цехи (ҚТЦ)</i>	
ҚТЦ катта машинисти Энергоблок катта машинисти Энергоблок катта машинисти Назоратчи машинист Сувни иситиш қозонлари машинисти Насос қурилмалари машинисти	Ишчи қувват режасини бажариш; Аварияларсиз, ходимлар сидқидиллиги туфайли жиҳозларнинг узлуксиз ишлаши
<i>Иссиқлик автоматикаси ва ўлчовлари цехи</i>	
Операцияларни бажарувчи ходимлар п Таъмирловчи ходимлар	Ишчи қувват режасини бажариш; Аварияларсиз, ходимлар сидқидиллиги туфайли жиҳозларнинг узлуксиз ишлаши; Тижорат приборларининг аниқ ишлаши бўйича эътирозлар мавжуд эмаслиги Ишчи қувват режасини бажариш; Ишчи қувват режасини бажариш; Бартарафланган нуқсонларнинг солиштирма вазни; Аварияларсиз, ходимлар сидқидиллиги туфайли жиҳозларнинг узлуксиз ишлаши; Приборлар таъмирлашни ўз вақтида бажариш

Ёнилги-энергетика ресурсларини тежаш мақсадларида электр станцияларининг, электр тармоқларининг ходимларини қўшимча тарда моддий рағбатлантирилиши назарда тутилади.

Тармоқларда электр ва иссиқлик энергияси сарфларини камайтириш ҳисобига эришилган ёнилғи тежамкорлиги энергия сарфини камайтириш мутлақ қийматининг энергетик тизим бўйича ёнилғининг мувофиқ ўртача солиштирма сарфига кўпайтмасидек аниқланади. Энергетика бирлашмаси бўйича ёнилғини жамланма тежамкорлигининг қийматлаштирувчи ифодасидаги миқдори ҳар бир электр станциясидаги ёнилғини тежаш қийматини шартли ёнилғини бир тоннасининг амалдаги нархига кўпайтириш натижасидан келиб чиққан ҳолда аниқланади.

Ишчи-ходимларнинг мукофотланиши учун меъёрий энергетика тавсифланиш белгиларига нисбатан тежалган ёнилғи қийматининг 70% йўналтирилади. Энергетика ресурсларининг тежамкорлигини рағбатлаштирилиши учун йўналтириладиган воситалар улушли иштирок меъёрларига мувофиқ электр тармоқлари бўйича тақсимланади.

Кўп йиллик хизмат учун бир маротабали тақдирлаш энергетика корхонасидаги узлуксиз иш стажига боғлиқ бўлиб, ойлик тариф ставкасидан (маошидан) улушлар ҳисобида белгиланади. 1 йилдан 3 йилгача узлуксиз иш стажининг ўзида тақдирлаш миқдори 60 %га, 15 йилдан ортиқ иш стажига эса - 150 % га тенг бўлади. Бир маротабали тақдирлаш пулини кўп йиллик хизмат учун тўланиши йилда бир маротаба, кейинги календар йилнинг бошида амалга оширилади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. В Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису. 2018 год.

2. Указ Президента Республики Узбекистан от 07.02.2017 г. №УП-4947 «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистана».
3. Статистический сборник промышленность Узбекистана 2014-2017. Ташкент, 2019. С. 25-48.
4. Камелетдинов У. Пути развития механизмов ГЧП в энергетическом секторе Узбекистана. Журнал: «Банк, Деньги, Кредит». №1 2019. ст 42-48.
5. Додобоев Ю.Т Қишлоқ хўжалиқнинг электрлаштириш. Тошкент, 1983. 85–87 бетлар.
6. Додобоев Ю.Т. ва бошқалар энергетика соҳасининг иқтисодий ва менежменти. Тошкент 2018. 110 – 130 бетлар.
7. Додобоев Ю.Т.ва бошқалар фермер хўжалиқларни иқтисодий.

*М.М. Исроилов, илмий раҳбар Ю.Т. Додобоев
Андижон давлат университети
Андижон, Узбекистон
dodoboev49@mail.ru*

ЭНЕРГЕТИКА КОРХОНАЛАРИДА ДАВЛАТ-ХУСУСИЙ ШЕРИКЛИК АСОСИДА МЕҲНАТНИ ТАШКИЛЛАШ АСОСЛАРИ

Аннотация. Мақолада энергетика корхоналарида давлат-хусусий шериклик асосида меҳнатни ташкил этиш концепциясини олға сурилган, истиқболлари таҳлил этилган.

Калит сўзлар: Энергетика, давлат-хусусий шериклик, меҳнат, кадрлар, қайта тайёрлаш, малака, билим.

Корхонада меҳнатни ташкил қилишнинг асосий йўналишлари – бу кадрларнинг ишга қабул қилиш, уларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш; корхонада кадрларни жойлаштириш, алоҳида ижрочилар ўртасида меҳнатни тақсимлаш ва иш тўғрисида келишиш; иш жойларини ташкил этиш ва уларга хизмат кўрсатиш; мусобақани ташкиллаш ва илғор тажрибани татбиқ этиш; меҳнат шароитини яхшилаш ва унинг тўлиқ ҳавфсизлигини таъминлаш; иш ҳақини ташкиллаш, меҳнатқашлар турмушининг моддий ва маданий даражасини яхшилаш демақдир.

Кадрларнинг ишга этилган қабул қилиш ва уларни қайта тайёрлови ва малакасининг оширилиши. Малакали ишчиларни ҳамда оммавий касблар бўйича кадрларни ёшлар қаторидан тайёрлаш касбий-техник таълим берувчи ўқув муассасаларида амалга оширилади.

Ишчи кадрларнинг тайёрловида ишлаб чиқаришдаги алоҳида ва бригадали ўқтилиши катта ўрин эгаллайди. Малаканинг оширилишига шунингдек ишчилар ва усталарнинг мактаблари ҳамда малакасини ошириш курслари ҳам кўмаклашади. Техник ўқиш натижасида кўпчилик ишчилар янги (иккинчи) касбларга эга бўладилар.
(1)

Ходимларни зарурий тарбиялаш билан, уларнинг маданий-техник даражасини ва ишлаб чиқариш малакасини ошириш чораларининг қўшилиши меҳнат унумдорлигининг оширилиши ва корхона ишлашининг умумий яхшиланиши учун қулай шароит яратади. Энергетика корхоналарини мураккаб, айниқса юқори