

ISH HAQI HISOBI VA ISH HAQI FONDINI SHAKLLANTIRISHNING ME'YORIY-HUQUQIY ASOSLARI

Ilmiy rahbar: Bo'stonova Nilufar Abdusamatovna

Andijon davlat texnika instituti

“Menejment” kafedrasida o'qituvchisi,

O'roqov Najmiddin O'roq o'g'li

Andijon davlat texnika instituti

Buxgalteriya hisobi va audit yo'nalishi 4-kurs talabasi

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish haqi tizimi korxonada faoliyatining muhim iqtisodiy kategoriyalaridan biri hisoblanadi. Ish haqi xodimlarning mehnatiga to'lanadigan haq bo'lib, ularning moddiy manfaatdorligini oshirish, ishlab chiqarish samaradorligini ta'minlash va ijtimoiy barqarorlikni mustahkamlashda muhim ahamiyat kasb etadi. Shu sababli ish haqi hisobi va ish haqi fondini shakllantirish jarayonlari aniq me'yoriy-huquqiy hujjatlar asosida tartibga solinadi.

O'zbekiston Respublikasida ish haqi munosabatlarini tartibga soluvchi asosiy hujjat – bu O'zbekiston Respublikasining 2022-yil 28-oktabrdagi O'RQ-798-sonli “Mehnat kodeksi” qonun hujjati hisoblanadi [1]. Mazkur kodeksda ish haqi tushunchasi, uni belgilash prinsiplari, to'lash tartibi, muddatlari hamda xodimlarning mehnatiga haq to'lashdagi asosiy kafolatlar belgilangan. Jumladan, kodeksga muvofiq, ish haqi xodimning malakasi, mehnat sharoiti, bajarilgan ish hajmi va sifatiga qarab belgilanadi hamda u qonun bilan belgilangan eng kam miqdordan kam bo'lmasligi lozim.

Ish haqi hisobini yuritishda muhim hujjatlardan biri – bu O'zbekiston Respublikasining 2016-yil 13-apreldagi O'RQ-404-sonli “Buxgalteriya hisobi to'g'risida”gi Qonuni hisoblanadi [2]. Mazkur qonunga muvofiq, barcha xo'jalik yurituvchi subyektlar ish haqi bilan bog'liq operatsiyalarni buxgalteriya hisobida to'liq, aniq va o'z vaqtida aks ettirishlari shart. Ish haqi hisobida xodimlarning ish vaqti hisobi, tarif stavkalari, lavozim maoshlari, ustamalar, mukofotlar va boshqa



to'lovlar inobatga olinadi hamda ular milliy buxgalteriya hisobi standartlari asosida tegishli hisobvaraqlarda yuritiladi. Shuningdek, ish haqi fondini shakllantirishda soliq qonunchiligi ham muhim rol o'ynaydi. Bu borada asosiy hujjat O'zbekiston Respublikasining 2019-yil 30-dekabrda O'RQ-599-sonli "O'zbekiston Respublikasining Soliq kodeksiga o'zgartish va qo'shimchalar kiritish to'g'risida"gi qonuni hisoblanadi [3]. Mazkur kodeksga muvofiq, ish haqi ko'rinishidagi daromadlar jismoniy shaxslarning daromad solig'iga tortiladi. Bundan tashqari, ish beruvchi tomonidan ijtimoiy soliq to'lanadi. Ushbu majburiy to'lovlar ish haqi fondining tarkibiy qismi sifatida korxonalar xarajatlariga kiritiladi va moliyaviy natijalarga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Ish haqi fondini shakllantirishda korxonalar ichki me'yoriy hujjatlari ham alohida ahamiyatga ega. Jumladan, jamoa shartnomalari, ichki mehnat tartibi qoidalari va lavozim yo'riqnomalari asosida ish haqi miqdori, ustamalar, qo'shimcha to'lovlar va rag'batlantirish tizimi belgilanadi. Bu esa ish beruvchi va xodim o'rtasidagi munosabatlarni huquqiy jihatdan mustahkamlashga xizmat qiladi. Ish haqi fondining tarkibi odatda uch asosiy qismdan iborat bo'ladi: asosiy ish haqi, qo'shimcha ish haqi va rag'batlantiruvchi to'lovlar [4]. Asosiy ish haqi xodimning tarif stavkasi yoki lavozim maoshiga asoslanadi. Qo'shimcha ish haqi esa ortiqcha ishlangan vaqt, tungi smenalar, dam olish va bayram kunlaridagi ishlar uchun to'lanadi. Rag'batlantiruvchi to'lovlar esa mukofotlar, bonuslar va ustamalarni o'z ichiga oladi. Amaldagi mehnat qonunchiligiga ko'ra, ish haqi kamida oyiga ikki marta to'lanishi lozim. Ushbu norma Mehnat kodeksining tegishli moddalarida belgilangan bo'lib, xodimlarning moliyaviy barqarorligini ta'minlashga xizmat qiladi. Ish haqi o'z vaqtida to'lanmagan taqdirda ish beruvchi qonunchilikda belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladi. Bundan tashqari, ish haqi hisobini yuritishda O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi tomonidan tasdiqlangan milliy buxgalteriya hisobi standartlari, xususan, xarajatlarning hisobi va mehnatga haq to'lash bilan bog'liq standartlar ham qo'llaniladi. Bu standartlar ish haqi fondini to'g'ri shakllantirish va moliyaviy hisobotlarda aks ettirishni ta'minlaydi.



So'nggi yillarda O'zbekiston Respublikasida ish haqi tizimini takomillashtirish va uni xalqaro standartlarga yaqinlashtirish bo'yicha keng ko'lamli islohotlar amalga oshirilmoqda. Xususan, raqamli iqtisodiyot sharoitida ish haqi hisobini avtomatlashtirish va shaffofligini ta'minlash muhim yo'nalishlardan biri sifatida qaralmoqda. Bu borada korxonalarda elektron buxgalteriya tizimlari, masalan, 1C, SAP va boshqa dasturiy vositalardan keng foydalanilmoqda. Ushbu tizimlar ish haqi hisob-kitoblarini tezkor, aniq va inson omilisiz amalga oshirish imkonini beradi. Shuningdek, ish haqi fondini shakllantirishda samaradorlikka asoslangan yondashuvlar tobora keng qo'llanilmoqda. Ya'ni, xodimlarga to'lanadigan ish haqi ularning natijadorligi, KPI ko'rsatkichlari va korxonaga foydasiga qo'shgan hissasiga bog'liq holda belgilanmoqda. Bu esa xodimlarning motivatsiyasini oshirish va ishlab chiqarish samaradorligini ta'minlashga xizmat qiladi.

2024-2025-yillarda olib borilgan iqtisodiy islohotlar doirasida davlat tomonidan mehnatga haq to'lash tizimini liberallashtirish, ya'ni korxonalarga mustaqil ravishda ish haqi siyosatini yuritish imkoniyatlarini kengaytirish tendensiyasi kuzatilmoqda. Shu bilan birga, ijtimoiy himoya mexanizmlari kuchaytirilib, kam ta'minlangan qatlamlar uchun minimal daromad kafolatlari mustahkamlanmoqda. Bundan tashqari, norasmiy bandlikni qisqartirish va ish haqi fondini "soya iqtisodiyoti"dan chiqarish masalasi ham dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. Bu borada soliq yukining optimallashtirilishi, ijtimoiy soliq stavkalarining pasaytirilishi va ish beruvchilar uchun rag'batlantiruvchi choralar joriy etilmoqda. Natijada rasmiy ish haqi fondi hajmi oshib, davlat byudjetiga tushumlar ko'paymoqda.

Xulosa qilib aytganda, ish haqi hisobi va ish haqi fondini shakllantirish tizimi O'zbekiston Respublikasining amaldagi me'yoriy-huquqiy hujjatlari asosida kompleks tarzda tartibga solinadi. Mehnat kodeksi, Soliq kodeksi, "Buxgalteriya hisobi to'g'risida"gi Qonun hamda Prezident farmonlari ushbu tizimning huquqiy asosini tashkil etadi. Ushbu hujjatlarga amal qilish korxonalarda mehnatga haq



to'lashning adolatli va shaffof tizimini yaratishga, xodimlarning ijtimoiy himoyasini kuchaytirishga va iqtisodiy samaradorlikni oshirishga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 30.04.2023-
<https://lex.uz/ru/docs/-6257288>

O'zbekiston Respublikasining Qonuni, 13.04.2016 yildagi O'RQ-404-son.

O'zbekiston Respublikasining Qonuni, 30.12.2019 yildagi O'RQ-599-son.

Karimov A., Kurbanbayev J., Jumanazarov S. Buxgalteriya hisobi. Darslik. -
T.: "IQTISOD-MOLIYA", 2018 y.

