

MEHNATGA HAQ TO'LASHDA SOLIQ VA YIG'IMLARNI HISOBLASH TARTIBI

Xursanov Asadbek

Andijon davlat texnika instituti

Buxgalteriya hisobi va audit yo'nalishi 3-kurs talabasi

Annotatsiya. Maqola mehnatga haq to'lash jarayonida soliq va yig'implarni hisoblash tartibiga bag'ishlangan. Unda ish haqi bilan bog'liq jismoniy shaxslar daromad solig'i, ijtimoiy sug'urta badallari va boshqa majburiy yig'implarni hisoblashning huquqiy asoslari va amaliy jihatlarini yoritiladi. Shuningdek, soliq stavkalari, imtiyozlar va hisob-kitob xatolarini oldini olish usullari tahlil qilinadi.

Kalit so'zlar: mehnatga haq to'lash, soliqlar, yig'implar, daromad solig'i, ijtimoiy sug'urta badallari, soliq stavkalari, imtiyozlar.

Kirish. Mehnat haqi - ish beruvchi tomonidan xodimga uning mehnati uchun to'lanadigan pul yoki boshqa to'lovlar yig'indisidir. Mehnat haqi, odatda, ish shartnomasi asosida belgilangan va ishning murakkabligi, xodimning malakasi, ish joyining joylashuvi va boshqa omillarga qarab farq qiladi. Mehnat haqining tarkibiy qismlari quyidagilarni o'z ichiga oladi:

1. Asosiy mehnat haqi, odatda, ish vaqtiga yoki bajarilgan ish hajmiga asoslanadi.
2. Xodimning mehnati uchun qo'shimcha to'lovlar, masalan, qo'shimcha soatlik ishlash, bayram kunlari yoki dam olish kunlarida ishlash uchun beriladi [1]. Bu to'lovlar ko'pincha koeffitsientlar orqali hisoblanadi.
3. Ish beruvchilar xodimlarning samaradorligini oshirish maqsadida bonuslar va rag'batlantirish to'lovlarini kiritishi mumkin. Bu to'lovlar yil oxirida yoki ma'lum bir natijalar asosida berilishi mumkin.

4. Mehnat haqidan ijtimoiy sug'urta uchun majburiy to'lovlar ham olinadi. Bu to'lovlar xodimning sog'lig'i, pensiya va boshqa ijtimoiy himoya turlari uchun xizmat qiladi.

5. Xodimning mehnat haqidan daromad solig'i ham olinadi. Bu soliq ish beruvchi tomonidan to'lanadigan majburiy to'lovlardan biridir.

Mehnat haqini hisoblash jarayonida ish beruvchilar va xodimlar o'rtasida soliq majburiyatlari muhim ahamiyatga ega. Har ikki tomon ham qonuniy talablarni bajarishi zarur. Soliqlar va yig'imlar ikki asosiy guruhga bo'linadi: ish beruvchilarning majburiyatlari va xodimlarning majburiyatlari.

Ish beruvchilar mehnat haqi to'lovi bilan bog'liq bir qator soliq va yig'imlarni to'lashi kerak:

✓ Ish beruvchi xodimning mehnat haqidan daromad solig'ini ushlab qolishi va davlatga to'lashi kerak [2]. Bu soliq foizlari davlat tomonidan belgilangan tariflarga asosan hisoblanadi.

✓ Ish beruvchilar xodimlarning ijtimoiy sug'urta tizimiga kiritilishi uchun majburiy yig'imlarni to'lashi zarur. Bu yig'imlar sog'liqni saqlash, pensiya va boshqa ijtimoiy himoya turlari uchun ishlatiladi.

✓ Ba'zi mamlakatlarda ish beruvchilar mehnat muhofazasi uchun ham yig'imlarni to'lashi kerak.

Xodimlar ham o'z mehnat haqidan bir qator soliqlarni to'lashi zarur:

- Xodimlarning asosiy majburiyati daromad solig'ini to'lashdir. Bu soliq ularning yillik daromadlariga qarab belgilanadi.

- Xodimlar o'z mehnat haqidan ijtimoiy sug'urta yig'imlarini ham to'lashi kerak. Bu yig'imlar ularning kelajakdagi pensiya va boshqa ijtimoiy himoya huquqlarini ta'minlaydi.

O'zbekiston Respublikasi soliq qonunchiligi va mehnat munosabatlari sohasida so'nggi yillarda muhim o'zgarishlar ro'y berayotgan bo'lib, bu o'zgarishlar iqtisodiy rivojlanish, ish bilan ta'minlash va ijtimoiy himoya tizimini mustahkamlashga

qaratilgan. Ushbu maqolada daromad solig'i, ijtimoiy sug'urta yig'implari va boshqa majburiy to'lovlarga doir yangiliklar ko'rib chiqiladi.

O'zbekistonda daromad solig'i tizimi 2023-yilda bir qator yangiliklarga ega bo'ldi. Avvalo, shuni ta'kidlash kerakki, daromad solig'i ikki asosiy guruhga bo'linadi: jismoniy shaxslar uchun va yuridik shaxslar uchun. Jismoniy shaxslar uchun daromad solig'i stavkasi 12% dan 15% gacha o'zgaradi. Biroq, kam daromadli fuqarolar uchun imtiyozlar va chegirmalar saqlanib qolmoqda. Masalan, yillik daromadi 1 million so'mdan kam bo'lgan shaxslar daromad solig'idan ozod qilinadi.

Yuridik shaxslar uchun esa, daromad solig'i stavkasi 15% dan 20% gacha oshirildi. Bu o'zgarishlar davlat byudjetiga qo'shimcha mablag'larni jalb qilish maqsadida amalga oshirildi. Biroq, kichik biznes va tadbirkorlikni rivojlantirish maqsadida qator imtiyozlar ham berildi, masalan, yangi tashkil etilgan korxonalar uchun birinchi uch yil davomida daromad solig'i to'lovi 50% ga kamaytirildi.

Ijtimoiy sug'urta yig'implari tizimi ham o'zgarishlarga duch keldi. O'zbekiston hukumati ijtimoiy sug'urta tizimini takomillashtirish va xodimlarning ijtimoiy himoyasini kuchaytirish maqsadida yangi tartiblarni joriy etdi. Ijtimoiy sug'urta yig'implari stavkasi 2023-yilda 25% dan 30% gacha oshirildi. Ushbu yig'implar xodimlarning pensiya, sog'liqni saqlash va boshqa ijtimoiy himoya turlarini moliyalashtirishda muhim rol o'ynaydi. Ijtimoiy sug'urta yig'implari ish beruvchi tomonidan xodimning mehnat haqidan ushlab qolinadi va davlatga to'lanadi. Shuningdek, davlat tomonidan ijtimoiy sug'urta tizimi orqali xodimlarga beriladigan imtiyozlar kengaytirildi, masalan, xodimlarning kasallik holatida yoki ishsizlik holatida yordam ko'rsatish mexanizmlari takomillashtirildi.

O'zbekistonning soliq qonunchiligida boshqa majburiy to'lovlar ham muhim ahamiyatga ega. Masalan, mol-mulk solig'i, yer solig'i va qo'shimcha qiymat solig'i (QQS) kabi to'lovlar davlat byudjetini shakllantirishda muhim rol o'ynaydi. QQS stavkasi 15% dan 12% ga tushirildi, bu esa iste'molchilar uchun narxlarni pasaytirishga olib keldi. Shuningdek, O'zbekistonda yangi soliq turlari joriy etilishi rejalashtirilmoqda. Ularning qatoriga ekologik soliq va raqamli xizmatlarga

qo'llaniladigan soliq kiradi. Bu yangi soliq turlari iqtisodiyotning barqarorligini ta'minlash va ekologik muammolarni hal qilish maqsadida joriy etilmoqda.

O'zbekiston Respublikasi soliq tizimi so'nggi yillarda jiddiy o'zgarishlarga duch keldi. Bu o'zgarishlar soliq hisoblash usullari, to'lov muddatlari va hisobot berish tartiblarini yangilashga qaratilgan. Ushbu maqolada ushbu yangiliklar ko'rib chiqiladi va amaliy tavsiyalar beriladi.

O'zbekistonda soliq hisoblash usullari asosan uchta asosiy usulga bo'linadi: oddiy, yondashuv va muqobil hisoblash usuli.

Oddiy usul. Bu usulda soliq to'lovchi o'z daromadlarini to'g'ridan-to'g'ri hisoblaydi va belgilangan stavkalar asosida soliq miqdorini aniqlaydi [3]. Oddiy usul kichik biznes subyektlari uchun qulay hisoblanadi.

Yondashuv usuli. Ushbu usulda soliq to'lovchi o'z faoliyatini baholash va soliq miqdorini aniqlashda iqtisodiy ko'rsatkichlardan foydalanadi. Masalan, xarajatlar va daromadlar o'rtasidagi nisbatlar hisobga olinadi.

Muqobil hisoblash usuli. Bu usulda davlat tomonidan belgilangan normativlar asosida soliq miqdori aniqlanadi. Muqobil usul asosan yirik korxonalar va tashkilotlar uchun qo'llaniladi.

Soliq to'lov muddatlari O'zbekiston Respublikasi Soliq Kodeksida aniq belgilangan. 2023-yildan boshlab, quyidagi asosiy to'lov muddatlari kiritildi:

- ❖ Har oy oxirida hisoblangan daromad uchun 15-chi sanaga qadar to'lanishi zarur.
- ❖ QQS har oy oxirida hisoblangan summalar bo'yicha 20-chi sanaga qadar to'lanadi.
- ❖ Ijtimoiy sug'urta yig'implari har oy oxirida xodimlarning ish haqidan ushlab qolinadi va 25-chi sanaga qadar to'lanishi kerak.

Shuningdek, yil oxirida yillik hisobot berish muddati ham belgilangan. Yillik hisobot 1-aprelgacha taqdim etilishi lozim.

O'zbekistonda hisobot berish tartiblari ham yangilangan. Soliq to'lovchilar har oy va yil davomida ma'lum hisobotlarni taqdim etishlari kerak.

Oylik daromad solig'i, QQS va ijtimoiy sug'urta yig'implari bo'yicha hisobotlar har oyda taqdim etilishi shart. Ushbu hisobotlar elektron shaklda Soliq qo'mitasining rasmiy saytiga yuklanishi mumkin.

Yillik daromad solig'i hisobotini taqdim etish muddati 1-aprelgacha bo'lib, unda yil davomida amalga oshirilgan barcha operatsiyalar aks ettirilishi kerak.

Hisobotlar elektron shaklda taqdim etilishi talab etiladi. Bu jarayonni soddalashtirish maqsadida Soliq qo'mitasi tomonidan maxsus platformalar yaratilgan.

Yuqoridagi ma'lumotlardan foydalangan holatda quyidagilarni tavsiya qilaman:

- Soliq to'lovchilarga o'z hisob-kitoblarini muntazam ravishda nazorat qilish va yangilab boorish. Bu, soliq to'lovlarining aniq va o'z vaqtida amalga oshirilishini ta'minlaydi.
- O'zbekiston Respublikasi Soliq qo'mitasi tomonidan taqdim etilgan elektron platformalardan foydalanish. Bu jarayonni soddalashtiradi va vaqtni tejaydi.
- Murakkab soliq masalalari bo'yicha mutaxassis bilan. Bu huquqiy himoyani kuchaytiradi va soliq qonunchiligiga rioya qilishni ta'minlaydi.
- Soliq qonunchiligidagi yangiliklarni doimiy ravishda kuzatib borish. Bu soliq to'lovlarini optimal darajada boshqarishga yordam beradi.

Mehnatga haq to'lash, har qanday tashkilot yoki korxona faoliyatining muhim jihatlaridan biridir. Biroq, bu jarayonda turli muammolar yuzaga kelishi mumkin.

Eng keng tarqalgan muammolardan biri mehnat haqi to'lovlarining o'z vaqtida amalga oshirilmasidir [4]. Bu, xodimlar orasida norozilik va ishsizlik kayfiyatini keltirib chiqarishi mumkin. Odatda, bu muammo tashkilotning moliyaviy holati, rejalashtirilmagan xarajatlar yoki boshqa tashqi omillar bilan bog'liq bo'ladi. Tashkilotlar o'z moliyaviy resurslarini rejalashtirishda ehtiyotkor bo'lishlari kerak. Daromad va xarajatlarni oldindan hisobga olish, mehnat haqi to'lovlarini o'z vaqtida amalga oshirishga yordam beradi. Agar to'lovlarda kechikish bo'lsa, xodimlarga bu haqda oldindan ma'lumot berish zarur. Bu, ularning noroziligini kamaytiradi va ishonchni saqlaydi.

Ko'plab xodimlar o'z mehnatiga yarasha haq olmaydilar. Bu muammo ko'pincha kichik korxonalarda yoki rivojlanayotgan sohalarida uchraydi. Past mehnat haqi xodimlarning motivatsiyasini pasaytiradi va ularning ish faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Tashkilotlar o'z sohalaridagi mehnat haqi darajalarini o'rganishlari va raqobatchilar bilan solishtirishlari lozim. Bu orqali xodimlarga raqobatbardosh maosh taklif etish imkoniyatiga ega bo'ladilar. Xodimlarni rag'batlantirish uchun bonuslar, mukofotlar yoki boshqa qo'shimcha imtiyozlar joriy etilishi mumkin. Bu, ularning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi.

Mehnatga haq to'lash jarayonida soliq va ijtimoiy sug'urta to'lovlari bilan bog'liq muammolar ham yuzaga kelishi mumkin. Ba'zida, tashkilotlar bu to'lovlarni o'z vaqtida amalga oshirmasliklari yoki noto'g'ri hisoblashlari natijasida jinoiy javobgarlikka tortilishi mumkin [5]. Tashkilotlar moliyaviy hisobotlarni avtomatlashtirish dasturlaridan foydalanishlari kerak. Bu, hisob-kitob jarayonlarini soddalashtiradi va xatolarni kamaytiradi. Soliq va ijtimoiy sug'urta masalalarida mutaxassis yollash, to'g'ri hisob-kitoblar amalga oshirilishini ta'minlaydi.

Ba'zan xodimlar o'z ish vaqtlarini to'g'ri belgilamasliklari yoki mehnat sharoitlarining yomonligi sababli haq to'lash jarayonida muammolarga duch keladilar. Bu, ishchilarning ishga bo'lgan munosabatini salbiy tomonga o'zgartirishi mumkin. Tashkilotlar ish sharoitlarini yaxshilash uchun zarur choralarni ko'rishlari lozim. Bu, xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi va ularning samaradorligini oshiradi. Ish vaqtini monitoring qilish tizimini joriy etish orqali xodimlarning ish faoliyatini nazorat qilish mumkin. Bu, mehnat haqini to'g'ri hisoblashda yordam beradi.

Xulosa. Mehnatga haq to'lashda soliq va yig'implarni hisoblash tartibi, har qanday tashkilotning moliyaviy barqarorligi va xodimlar bilan munosabatlarini boshqarishda muhim ahamiyatga ega. Ushbu jarayon, nafaqat xodimlarning mehnat haqini to'g'ri va o'z vaqtida to'lashni ta'minlaydi, balki davlatga to'lanadigan soliqlar va yig'implarni ham o'z ichiga oladi. Soliq va yig'implarni hisoblashda aniqlik va shaffoflikni ta'minlash uchun tashkilotlar zamonaviy hisob-kitob tizimlaridan foydalanishlari, malakali mutaxassislarni jalb etishlari va mehnat qonunchiligini doimiy ravishda

o'rganishlari zarur. Bu nafaqat xodimlar orasida ishonchni oshiradi, balki tashkilotning obro'sini ham mustahkamlashga yordam beradi. Shuningdek, soliq va yig'implarni to'g'ri hisoblash, tashkilotning moliyaviy rejalashtirish jarayonlariga ijobiy ta'sir ko'rsatadi va kelgusida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan jinoiy javobgarlikdan saqlanishga imkon yaratadi. Natijada, mehnatga haq to'lash jarayoni samarali va adolatli bo'lib, xodimlarning motivatsiyasini oshiradi hamda tashkilotning umumiy muvaffaqiyatiga hissa qo'shadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Soliqlar va soliqqa tortish. O'quv qo'llanma / U.To'lakov, O.Maxmudov. 2021-yil, .164 bet.
2. Jo'rayev A., Usmanova M. Jismoniy shaxslarni soliqqa tortish. O'quv qo'llanma, - T.: "Sano-standart", 2015. - 216 b
3. Jo'rayev A., Safarov G '., Meyliyev O. Soliq nazariyasi. O 'quv qo'llanma. - T.: "Iqtisod-moliya", 2019. - 324 b.
4. Vahobov A., Jo'rayev A. Soliqlar va soliqqa tortish. Darslik. -T: "Iqtisod-moliya", 2019. - 408 b.
5. Usmanova M.S., Amanov A.M., Qiyosov Sh.U. Jismoniy shaxslarni soliqqa tortish. Darslik, -T .: "Iqtisod-moliya", 2019. - 432 b