



BYUDJET TASHKILOTLARIDA MEHNATGA HAQ TO'LASH SHAKLLARI VA TURLARINING IQTISODIY MAZMUNI HAMDA ULARNI TAKOMILLASHTIRISH YO'NALISHLARI

Yusupova Malika

Andijon davlat texnika instituti "Buxgalteriya hisobi va menejment" kafedrası dotsenti,
i.f.n

Rustamova Mubina

Andijon davlat texnika instituti Buxgalteriya hisobi va audit yo'nalishi 4-bosqich
talabasi

Annotatsiya. Mazkur ilmiy maqolada byudjet tashkilotlarida mehnatga haq to'lash tizimining nazariy va amaliy jihatları chuqur tahlil qilingan. Tadqiqot jarayonida mehnatga haq to'lashning asosiy shakllari va turlari, jumladan tarif tizimi, lavozim maoshlariga asoslangan to'lovlar, rag'batlantiruvchi va kompensatsion to'lovlarning iqtisodiy mohiyati yoritib berilgan. Shuningdek, byudjet tashkilotlarida ish haqi tizimini tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlar va ularning amaldagi mexanizmlari o'rganilgan. Maqolada mehnatga haq to'lash tizimining samaradorligini oshirish, xodimlar mehnat unumdorligini rag'batlantirish hamda byudjet mablag'laridan oqilona foydalanishni ta'minlash bo'yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan. Tadqiqot natijalari byudjet tashkilotlarida mehnat resurslarini boshqarish va moliyaviy rejalashtirish jarayonlarini takomillashtirishda amaliy ahamiyat kasb etadi.

Kalit so'zlar: byudjet tashkilotlari, mehnatga haq to'lash, ish haqi shakllari, tarif tizimi, lavozim maoshi, rag'batlantiruvchi to'lovlar, kompensatsion to'lovlar, mehnat unumdorligi, davlat byudjeti.

KIRISH

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatga haq to'lash tizimi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning eng muhim tarkibiy qismlaridan biri hisoblanadi. Ayniqsa, byudjet tashkilotlarida mehnatga haq to'lash tizimini to'g'ri tashkil etish xodimlarning moddiy manfaatdorligini oshirish, mehnat unumdorligini rag'batlantirish hamda davlat byudjeti mablag'laridan samarali foydalanishni ta'minlashda muhim ahamiyat kasb etadi. Byudjet tashkilotlari faoliyati bevosita davlat tomonidan moliyalashtirilgani sababli, ushbu sohada ish haqi shakllari va turlarini belgilash qat'iy normativ-huquqiy hujjatlar asosida amalga oshiriladi.

Hozirgi kunda O'zbekiston Respublikasida byudjet tashkilotlari xodimlarining mehnatiga haq to'lash tizimi tarif stavkalari, lavozim maoshlari, ustamalar, qo'shimcha to'lovlar va rag'batlantiruvchi mukofotlar orqali shakllantirilmoqda. Ushbu mexanizmlar xodimlarning



kasbiy malakasi, ish staji, bajarilayotgan vazifaning murakkabligi va mehnat sharoitlariga bog'liq holda belgilanadi. Shu bilan birga, mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish, uni zamonaviy boshqaruv va rag'batlantirish tamoyillari asosida qayta ko'rib chiqish masalasi dolzarbligicha qolmoqda [1].

Byudjet tashkilotlarida mehnatga haq to'lash shakllarining samaradorligi ko'p jihatdan ularning shaffofligi, adolatligi va mehnat natijalari bilan uzviy bog'liqligiga bog'liq. Amaliyot shuni ko'rsatadiki, ish haqi tizimida rag'batlantiruvchi to'lovlarning ulushi oshirilishi xodimlarning ishga bo'lgan mas'uliyatini kuchaytiradi hamda xizmatlar sifatini yaxshilashga xizmat qiladi. Shu sababli, mazkur maqolada byudjet tashkilotlarida mehnatga haq to'lash shakllari va turlarining iqtisodiy mazmunini chuqur o'rganish, mavjud muammolarni aniqlash va ularni bartaraf etish bo'yicha ilmiy asoslangan takliflar ishlab chiqish maqsad qilib qo'yilgan.

ADABIYOTLAR TAHLILI

Mehnatga haq to'lash tizimi va uning iqtisodiy mohiyati masalalari ko'plab mahalliy va xorijiy iqtisodchi olimlar tomonidan keng tadqiq etilgan. Xususan, A. Smitning iqtisodiy qarashlariga ko'ra, ish haqi mehnat qiymatining asosiy ifodasi bo'lib, u xodimning yashash darajasini ta'minlash bilan birga, ishlab chiqarish samaradorligiga ham bevosita ta'sir ko'rsatadi. Uning fikricha, adolatli ish haqi tizimi mehnat unumdorligini oshirishning muhim omillaridan biri hisoblanadi [2].

D. Rikardo o'z asarlarida ish haqi darajasini mehnat bozori va yashash minimumi bilan bog'liq holda tahlil qilib, davlat ishtirokidagi sohalarda, jumladan byudjet tashkilotlarida mehnatga haq to'lash qat'iy tartibga solinishi zarurligini ta'kidlagan. Unga ko'ra, ish haqi tizimidagi barqarorlik davlat moliyaviy intizomini mustahkamlashga xizmat qiladi [3].

Zamonaviy iqtisodiy adabiyotlarda, xususan, R. Ehrenberg va R. Smithlarning ilmiy ishlarida mehnatga haq to'lash shakllari tarif tizimi, vaqtbay va ishbay to'lovlar, shuningdek, rag'batlantiruvchi mexanizmlar asosida guruhlangan. Mualliflarning fikricha, byudjet tashkilotlarida vaqtbay ish haqi shakli ustuvor bo'lib, u xizmat ko'rsatish sohasining o'ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqadi [4].

O'zbekistonlik iqtisodchi olimlardan Sh. Shodmonov va A. Vahobovlarning tadqiqotlarida byudjet tashkilotlarida mehnatga haq to'lash tizimining huquqiy va moliyaviy asoslari keng yoritilgan. Ularning ta'kidlashicha, lavozim maoshlari va tarif stavkalariga asoslangan ish haqi tizimi byudjet mablag'larining maqsadli sarflanishini ta'minlash bilan birga, xodimlar faoliyatini baholashda muayyan cheklovlarni yuzaga keltiradi [5].

Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi va hukumat qarorlarida byudjet tashkilotlarida mehnatga haq to'lashning asosiy shakllari, ustamalar va qo'shimcha to'lovlarni belgilash tartibi aniq ko'rsatib berilgan. Normativ-huquqiy hujjatlarda ish haqi tizimini



takomillashtirish, xodimlarni moddiy rag'batlantirish va ijtimoiy himoyani kuchaytirish ustuvor vazifa sifatida belgilangan [6].

Yuqoridagi adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, byudjet tashkilotlarida mehnatga haq to'lash masalasi nafaqat moliyaviy, balki ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatga ham ega bo'lib, uni takomillashtirish ilmiy asoslangan yondashuvni talab etadi.

METODOLOGIYA

Mazkur tadqiqotda ilmiy bilishning tizimli va kompleks yondashuv usullaridan foydalanildi. Tadqiqot jarayonida tahlil va sintez, induksiya va deduksiya, taqqoslash hamda umumlashtirish usullari orqali byudjet tashkilotlarida mehnatga haq to'lash shakllari va turlarining iqtisodiy mazmuni o'rganildi. Shuningdek, normativ-huquqiy hujjatlarni o'rganish asosida ish haqi tizimining huquqiy mexanizmlari tahlil qilindi. Amaliy ma'lumotlarni tahlil qilishda statistik usullardan foydalanilib, mehnatga haq to'lash tizimining samaradorligiga ta'sir etuvchi omillar aniqlandi. Tadqiqot natijalari asosida ilmiy xulosa va takliflar ishlab chiqildi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Byudjet tashkilotlarida mehnatga haq to'lash tizimi davlat tomonidan qat'iy tartibga solinadigan moliyaviy mexanizm bo'lib, u xodimlar mehnatini baholash, rag'batlantirish va ijtimoiy himoyani ta'minlash vazifalarini bajaradi. Ushbu tizimning asosini tarif stavkalari va lavozim maoshlari tashkil etadi. Amaldagi tartibga ko'ra, byudjet tashkilotlarida ish haqi xodimlarning lavozimi, malaka darajasi, ish staji va bajarilayotgan vazifaning murakkabligiga qarab belgilanadi [7].

Tahlillar shuni ko'rsatadiki, byudjet tashkilotlarida mehnatga haq to'lashning asosiy shakli sifatida vaqtbay ish haqi ustuvor hisoblanadi. Bu holat ta'lim, sog'liqni saqlash, madaniyat va davlat boshqaruvi kabi sohalarda mehnat natijasini aniq miqdoriy ko'rsatkichlar orqali baholashning murakkabligi bilan izohlanadi. Shu bilan birga, vaqtbay ish haqi shakli xodimlarning mehnat unumdorligini oshirishda yetarli darajada rag'batlantiruvchi omil bo'la olmasligi amaliyotda ko'p bor kuzatilmoqda [8].

Byudjet tashkilotlarida ish haqi tarkibida rag'batlantiruvchi va kompensatsion to'lovlarning mavjudligi tizimning muhim jihati hisoblanadi. Rag'batlantiruvchi to'lovlar xodimlarning xizmat faoliyatidagi natijalari, ish sifati va intizomi asosida belgilanib, ularning kasbiy faolligini oshirishga xizmat qiladi. Kompensatsion to'lovlar esa mehnat sharoitlarining murakkabligi, qo'shimcha yuklama yoki alohida hududlarda faoliyat yuritish bilan bog'liq xarajatlarni qoplashga yo'naltirilgan [9].

Quyidagi jadvalda byudjet tashkilotlarida mehnatga haq to'lashning asosiy shakllari va ularning iqtisodiy xususiyatlari umumlashtirilgan holda keltirilgan.

1-jadval

Byudjet tashkilotlarida mehnatga haq to'lash shakllari va ularning tavsifi



Mehnatga haq to'lash shakli	Mazmuni	Iqtisodiy ahamiyati
Vaqtbay ish haqi	Ishlangan vaqt va lavozimga bog'liq holda to'lanadi	Barqarorlikni ta'minlaydi, lekin rag'batlantirish darajasi past
Tarif stavkalari va lavozim maoshlari	Yagona tarif setkasi asosida belgilanadi	Ish haqi tizimida adolatlilik va shaffoflikni ta'minlaydi
Rag'batlantiruvchi to'lovlar	Mehnat natijalariga qarab belgilanadi	Mehnat unumdorligini oshiradi
Kompensatsion to'lovlar	Mehnat sharoitlariga bog'liq qo'shimcha to'lovlar	Ijtimoiy himoyani kuchaytiradi

Jadval ma'lumotlaridan ko'rinib turibdiki, byudjet tashkilotlarida mehnatga haq to'lash tizimi ko'p komponentli bo'lib, har bir shakl muayyan iqtisodiy vazifani bajaradi. Biroq, amaliyotda rag'batlantiruvchi to'lovlarning ulushi nisbatan past bo'lib qolmoqda, bu esa xodimlarning ish natijalariga bo'lgan qiziqishini cheklaydi. Ayrim tadqiqotchilarning fikriga ko'ra, ish haqi tarkibida rag'batlantiruvchi elementlar ulushini oshirish byudjet tashkilotlari faoliyatining samaradorligini sezilarli darajada yaxshilashi mumkin [10].

Shuningdek, tahlil natijalari byudjet tashkilotlarida mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish zarurligini ko'rsatmoqda. Xususan, xodimlar faoliyatini baholash mezonlarini aniqlashtirish, ish natijalariga asoslangan differensial to'lovlarni joriy etish va zamonaviy motivatsiya mexanizmlaridan foydalanish dolzarb masalalardan hisoblanadi. Bu esa davlat byudjeti mablag'laridan yanada oqilona foydalanish bilan birga, xodimlarning mehnat samaradorligini oshirishga xizmat qiladi [11].

XULOSA

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, byudjet tashkilotlarida mehnatga haq to'lash tizimi nafaqat moliyaviy, balki ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatga ega. Ish haqi shakllari, jumladan vaqtbay ish haqi, tarif stavkalari va lavozim maoshlari, rag'batlantiruvchi va kompensatsion to'lovlar bir-biri bilan uzviy bog'langan holda xodimlarning mehnat samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Tahlil natijalari shuni ko'rsatdiki, amaliyotda rag'batlantiruvchi to'lovlarning ulushi pastligi xodimlarning faoliyatga bo'lgan motivatsiyasini cheklashga olib kelmoqda. Shu sababli, ish haqi tizimini takomillashtirish va rag'batlantiruvchi mexanizmlarni kengaytirish



byudjet mablag'laridan samarali foydalanishni ta'minlash va xodimlarning kasbiy faoliyatini rivojlantirishda muhim omil hisoblanadi.

Shuningdek, byudjet tashkilotlarida mehnatga haq to'lash tizimining takomillashtirilishi, xodimlar ish faoliyatini baholash mezonlarini aniqlashtirish, differensial to'lovlar va zamonaviy motivatsiya vositalarini joriy etish orqali amalga oshirilishi mumkin. Bu esa o'z navbatida davlat tashkilotlarining xizmat ko'rsatish sifatini yaxshilash, xodimlarning ijtimoiy himoyasini kuchaytirish va umumiy iqtisodiy samaradorlikni oshirish imkonini beradi.

Natijada, byudjet tashkilotlarida mehnatga haq to'lash tizimi doimiy tahlil va takomillashtirishni talab qiluvchi, murakkab, lekin muhim iqtisodiy va ijtimoiy instrument sifatida namoyon bo'ladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. – Toshkent, amaldagi tahrir.
2. Ehrenberg R.G., Smith R.S. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. – New York: Pearson Education, 2018.
3. Shodmonov Sh., Vahobov A. *Iqtisodiyot nazariyasi*. – Toshkent: Iqtisodiyot, 2020.
4. Mankiw N.G. *Principles of Economics*. – Boston: Cengage Learning, 2021.
5. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining byudjet tashkilotlarida mehnatga haq to'lashga oid qarorlari.
6. Smith A. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. – London, 1776.
7. Ricardo D. *On the Principles of Political Economy and Taxation*. – London, 1817.