

МЕДИЦИНА, ПЕДАГОГИКА И ТЕХНОЛОГИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Researchbib Impact factor: 11.79/2023

SJIF 2024 = 5.444

Том 2, Выпуск 6, 30 Июнь

MEHNAT VA ISH HAQINI HISOBGA OLISHNING ASOSIY VAZIFALARI VA SHAKLLARI

Termiz davlat universiteti

Xurramov Davlatbek

Davlatbekxurramov2004@gmail.com

Annotatsiya: Ushbu maqolada mehnat haqi, ish haqi va ularning vazifalari, ish haqi shakllari, ta'rif setkasi va ta'rif stavkasi nima ekanligini ko'rib chiqamiz. Shu bilan birga razryadlar, asosiy va qo'shimcha ish haqi farqlarini o'rganamiz.

Kalit so'zlar: Mehnat haqi, mehnat resurslari, ish haqi, ishchi kuchi, ta'rif stavkasi, ta'rif setkasi, ishbay va vaqtbay ish haqi

BASIC DUTIES AND FORMS OF ACCOUNTING OF LABOR AND WAGE

Abstract: In this article, we will consider what are wages, wages and their tasks, wage forms, definition set and definition rate. At the same time, we will study the differences between discharges, basic and additional wages.

Key words: Wages, labor resources, wages, labor force, tariff rate, tariff rate, employee and overtime wages

ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ФОРМЫ УЧЕТА ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ЗАПЛАТЫ

Аннотация: В данной статье мы рассмотрим, что такое заработная плата, заработная плата и их задачи, формы оплаты труда, набор определений и ставка определения. Одновременно мы изучим различия между вычетами, основной и дополнительной заработной платой.

Ключевые слова: Заработная плата, трудовые ресурсы, заработная плата, рабочая сила, тарифная ставка, тарифная ставка, оплата труда работников и сверхурочной работы.

Kirish qism:

Korxonaning ishlab chiqarish-xo'jalik faoliyati jonli mehnatni iste'mol qilish bilan birga yuz beradi. Uning miqdori ishlagan kishi- soatlar bilan o'lchanadi.

МЕДИЦИНА, ПЕДАГОГИКА И ТЕХНОЛОГИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Researchbib Impact factor: 11.79/2023

SJIF 2024 = 5.444

Том 2, Выпуск 6, 30 Июнь

Mehnat jarayonida har bir xodimning bajargan ishi, tayyorlagan mahsuloti, iste'molchilarga ko'rsatgan xizmatlari uchun sarflangan mehnatiga haq to'lash miqdorini asoslash hamda aniqlashni tatbiq qiladigan o'zaro munosabatlar vujudga keladi.

Ishlab chiqarish faoliyatida markaziy o'rinni mehnat va uning natijalari egallaydi, chunki uning yordami bilan mahsulot yaratiladi. Bu holat mehnat munosabatlarini belgilaydiki, hech bir korxonada kerakli miqdordagi va tasnifdagi mehnat resurslarisiz o'z maqsadiga erisha olmaydi. Mehnat resurslari esa ishlaganliklari uchun mehnat haqi bilan ta'minlanadilar.

Har bir shaxsning mehnat huquqlarini himoya qilish kafolatlanadi, bu himoya mehnat to'g'risidagi qonunchilikka rioya qilinishini tekshiruvchi va nazorat qiluvchi organlar, shuningdek mehnat nizolarini ko'ruvchi organlar tomonidan amalga oshiriladi.

Asosiy qism:

Mehnat haqi - bu mehnatning bahosi yoki narxidir. Uning miqdori va dinamikasi bozor omillariga, birinchi navbatda esa unga bo'lgan talab va taklifga bog'liq.

Mehnat haqi - bu to'vaming puldagi ifodasi "ishchi kuchi" yoki "ishchi kuchining narxi". Uning miqdori ishlab chiqarish sharoiti hamda bozor omillari - talab va taklif, ya'ni bu omillar ta'sirida bozorda ishchi kuchi narxi va ish haqi o'rtasida tafovut yuzaga keladi (ish haqi haqiqiy narxidan oshishi yoki kamayishi mumkin).

Mehnat haqi - bu jamiyat kamida milliy daromadning ishchilar va xizmatchilar o'rtasida ular mehnatining miqdori va sifatiga muvofiq taqsimlanadigan hamda shaxsiy iste'moli maqsadlari uchun foydalaniladigan qismidir. O'zbekiston Respublikasida fuqarolarning mehnat qilish huquqi O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi bilan mustahkamlangan. Unga ko'ra, har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlab va qonunda ko'rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalani huquqiga egadir. Mehnat haqining miqdorini belgilash ish beruvchi bilan xodim o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi. Mehnat haqi qonun hujjatlari bilan belgilangan eng kam miqdordan oz bo'lishi mumkin emas va uning eng ko'p miqdori biron-bir tarzda cheklanmaydi. Mehnat va ish haqi hisobi - hisob ishlarining aniq va operativ ma'lumotlar talab qiluvchi eng muhim hamda qiyin sohalaridan biridir. Unda xodimlar sonining

МЕДИЦИНА, ПЕДАГОГИКА И ТЕХНОЛОГИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Researchbib Impact factor: 11.79/2023

SJIF 2024 = 5.444

Том 2, Выпуск 6, 30 Июнь

o'zgarishi ish vaqtining sarflanishi, mehnatga haq to'lash fondi, to'lov turlari va xodimlar toifa bo'yicha hamda mehnatga haq to'lash fondidan tashqari amalga oshiriladigan boshqa to'lovlar korxonaning har bir xodimi bilan hisob-kitoblar aks ettiriladi. Shu munosabat bilan korxonaning buxgalteriya xizmati oldida mehnat me'yori va uni haq to'lashni hisobga olish, nazorat qilish vazifalari ham belgilanadiki, bu esa:

- ishbay ishlovchilar va boshqa xodimlarning ish sifatini to'g'ri va o'z vaqtida hujjatlar bilan rasmiylashtirishni, shuningdek, ish haqini hisoblash va uni belgilangan muddatlarda to'lash;

- soliqlar va boshqa ish haqidan ushlanmalar qo'shilgan holda korxonada xodimlari bilan mehnatga haq to'lashga doir hisob - kitoblarni o'z vaqtida o'rnatilgan muddatlarda olib borish;

- hisoblangan mehnat haqi summasini va ijtimoiy sug'urta fondlariga ajratmalar summasini mahsulot tannarxiga to'g'ri hamda o'z vaqtida o'tkazish;

- operativ boshqarish va zaruriy hisobotlarni tuzish hamda ijtimoiy sug'urta fondlari bilan hisob - kitob qilish maqsadida mehnat va unga haq to'lash ko'rsatkichlarini tezkor yig'ish va guruhlash;

- ish haqidan byudjetga majburiy to'lovlarni, shuningdek, korxonaga yetkazilgan moddiy zararni ayrim tashkilotlar va jismoniy shaxslar foydasiga to'g'ri hamda o'z vaqtida ushlab qolish va o'tkazish;

- xodimlar sonini va ish vaqtidan foydalanishni nazorat qilishni ta'minlash;

- ish vaqtining to'g'ri sarflanishi ustidan nazorat olib borish;

- sarflangan mehnat yoki ishlab chiqarilgan mahsulotni tegishli hujjatlarda o'z vaqtida va to'g'ri aks ettirish;

Korxonada xodimlar bajaradigan vazifalariga ko'ra quyidagi guruhlarga bo'linadi:- ishchilar;- xizmatchilar.

Ishchilar tarkibiga moddiy ne'matlarni yaratish, tuzatish, yuklarni ko'chirish, yo'lovchilar tashish, moddiy xizmatlar ko'rsatish bilan bevosita band bo'lgan xodimlar kiradi.

Xizmatchilar tarkibiga rahbarlar, mutaxassislar va boshqa xodimlar kiradi. Boshqa xodimlar toifasiga hujjatlarni tayyorlash, rasmiylashtirish ishlarini olib boruvchi, xo'jalikka xizmat qiluvchi boshqa xodimlar (kassirlar, nazoratchilar, tabelchilar, ish yurituvchilar va hokazolar) kiradi.

МЕДИЦИНА, ПЕДАГОГИКА И ТЕХНОЛОГИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Researchbib Impact factor: 11.79/2023

SJIF 2024 = 5.444

Том 2, Выпуск 6, 30 Июнь

O‘zbekiston Respublikasida mehnatga oid munosabatlar mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari, jamoa kelishuvlari, shuningdek jamoa shartnomalari va boshqa lokal normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi. Ishga qabul qilishga o‘n olti yoshdan yo‘l qo‘yiladi. Respublikamiz korxonalarida mehnatga haq to‘lash tizimi tarifli va tarifsiz mehnatga haq to‘lash tizimlari asosida shakllanadi.

Tarif tizimi - bu mehnatning murakkabligi va sharoitlaridan, ishlarni bajarishning tabiiy-iqlim sharoitlaridan, mehnatning tezkorlikligi hamda tavsifidan kelib chiqqan holda, mehnatga haq to‘lashni tabaqalashtirishga yordam beradigan me‘yorlar jamlamasidir. Mehnatga haq to‘lashning tarif tizimini tashkil qiluvchi asosiy omil bo‘lib quyidagilar hisoblanadi:

- tarif stavkasi va setkasi;
- tarif-malakay ma‘lumotnomalari;

Tarif stavkasi - bu bir birlik ish vaqti uchun to‘lanadigan mehnat haqi miqdorini pul shaklida ifodalanganidir. Odatda, tarif stavkasi birinchi razryad uchun belgilanib, qolgan razryadlar uchun esa birinchi razryad tarif stavkasini qolgan razryadlar tarif koeffitsiyentlariga ko‘paytirish yo‘li bilan aniqlanadi.

Tarif stavkasi — ish vaqti uchun to‘lanadigan mehnat haqi miqdorini pul ko‘rinishida ifodalanishidir.

Tarif setkasi - bu razryadlar va ularga tegishli bo‘lgan tarif koeffitsiyentlari ko‘rsatiladigan hujjatdir. Lavozim maoshi - bu xodim tomonidan to‘liq ishlab berilgan oy uchun ish haqi miqdoridir. Odatda, lavozim maoshlari mehnati vaqtbay usulda to‘lanadigan ishchilarga o‘matiladi. Xususiy tadbirkorlik byudjet sohasidan farqli o‘laroq mustaqil ravishda mehnat haqining shakli va tizimini, mukofotlami, ustamalarni, qo‘shimcha to‘lovlarni va rag‘batlantirish to‘lovlarni mustaqil belgilashi mumkin. Davlat tarif stavkalari va okladlarini hodimlarning lavozimi, malakasi va ular bajaradigan ishning murakkabligidan kelib chiqib mehnatga haq to‘lashni tabaqalashtirishda baza sifatida foydalanish mumkin. Korxonalar mehnatga haq to‘lash shakllari va tizimini mustaqil belgilaydilar.

Mehnat haqining ishbay shaklida ish haqi haqiqatda bajarilgan ish uchun yoki bir birlik ishga belgilangan amaldagi narxlarda yaratilgan mahsulot miqdoridan kelib chiqib hisoblanadi. Mehnatni tashkil etish yo‘llaridan kelib chiqib ishbay ish haqi yakka tartibda va jamoat turlariga bo‘linadi. Yakka tartibdagi ishbay ish haqi shaklida ishchining mukofoti o‘zi yaratgan mahsulot miqdori, uning sifati va ishbay narxlarga to‘liq bog‘liq bo‘ladi.

МЕДИЦИНА, ПЕДАГОГИКА И ТЕХНОЛОГИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Researchbib Impact factor: 11.79/2023

SJIF 2024 = 5.444

Том 2, Выпуск 6, 30 Июнь

Bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonalar mehnatga haq to'lash shakllari, tizimlari, miqdorlarini mustaqil belgilaydilar. Ayni vaqtda korxonalar mehnatga haq to'lashning qonun bilan kafolatlangan eng kam miqdorini ta'minlashi lozim. Ish haqi mehnat uchun to'lanadigan haqning hamma turlarini, shu jumladan, mablag' bilan ta'minlash manbaidan qat'iy nazar, pul yoki natura shaklida hisoblangan har xil mukofotlarni, qo'shimcha haqlarni, ustama haqni va ijtimoiy imtiyozlarni, shuningdek, xodimga ishlanmagan vaqt uchun to'lanadigan haqlarni (ta'til haqi, bayram kunlari va hokazolar uchun) o'z ichiga oladi. Ish haqi o'z tarkibiga ko'ra ikkiga bo'linadi:

- asosiy ish haqi;
- qo'shimcha ish haqi.

Asosiy ish haqi ishchi va xodimlarning ishlagan vaqtlari uchun to'lanadigan haq bo'lib, uning tarkibiga quyidagilar kiradi:

- tarif stavkalari va maoshlar, ishbay narxlar uchun to'lanadigan haq;
- ishchilarning aybi bo'lmagan va bekor turib qolishlar uchun to'lanadigan haq;
- tunda ishlaganlik uchun qo'shimcha haq;
- akkord usulida to'lanadigan haq;
- ish haqi fondidan to'lanadigan mukofotlar;
- dam olish kunlari, bayram kunlari, ish vaqtidan tashqari soatlarda ishlaganlik uchun odatdagi ish shart-sharoitidan chetga chiqqanlik va boshqalar uchun ishchilarga yuqori narxlar bo'yicha to'lanadigan qo'shimcha haq.

Qo'shimcha ish haqi xodimlarning ishlamagan vaqtlari uchun to'lanadigan haq bo'lib, uning tarkibiga quyidagilar kiradi:

- ta'tillarga to'lanadigan asosiy va qo'shimcha haq;
- o'smirlarga imtiyozli soatlar uchun to'lanadigan haq;
- davlat va jamoat burchlarini bajarganlik uchun to'lanadigan haq;
- tekinga beriladigan kvartiralar, kommunal xizmatlar va boshqalar qiymati.

Hozirgi sharoitda ishchi va xodimlarga to'lanadigan ish haqi shakllari ham rang barangdir.

To'g'ri ishbay shaklida ish haqi belgilangan ishbay narxlarga muvofiq haqiqatdan bajarilgan ish (mahsulot tayyorlash) bo'yicha aniqlanadi. Masalan, ishchi bir oyda 110 ta mahsulotni bitkazdi. Har bir mahsulotga 10000 so'm narx

МЕДИЦИНА, ПЕДАГОГИКА И ТЕХНОЛОГИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Researchbib Impact factor: 11.79/2023

SJIF 2024 = 5.444

Том 2, Выпуск 6, 30 Июнь

belgilangan. Mehnatga haq to'Mashning oddiy ishbay shaklida ish haqi belgilangan ishbay narxlarga muvofiq haqiqatdan bajarilgan ish bo'yicha aniqlanadi. O'z navbatida, ishchining oylik ish haqi 1100000 so'mni (110x10000) tashkil etadi.

Mehnatga haq to'lashning ishbay — mukofot shaklida ish haqini hisoblashda oddiy ishbay narxlardan tashqari belgilangan ko'rsatkichlami bajarganligi yoki ortig'i bilan bajarganligi uchun qo'shimcha ravishda mukofot hisoblanadi

Ishbay - progressiv shaklda mehnatga haq to'lash belgilangan normalar doirasida oddiy ishbay narxlarda hisob - kitob qilinadi, normadan ortiqcha qismiga oshirilgan narxlarda hisob - kitob qilinadi. Masalan, dastlabki normani 1-10% ga ortiqcha bajarilishi ishbay narxlar 20% ga oshiriladi, ortiqcha bajarilish 10-30% ni tashkil etsa narxlar 30% ga oshiriladi

Akkord - barcha ishlami bajarish muddati va summasini umumlashtirib ulami kompleks baholash. Jamoa ishbay shaklida butun brigada ish haqi miqdori haqiqatda bajarilgan ishni hisobga olgan holda va uning narxidan kelib chiqib aniqlanadi hamda har bir ishchiga to'lov esa butun brigada tomonidan yaratilgan mahsulot hajmi va umumiy ish hajmida mehnatining miqdori va sifatiga bog'liq bo'ladi. Egri ishbay shakli odatda yordamchi ishlami bajaruvchi ishchilarning ish haqi miqdorini hisoblashda qo'llaniladi: ish natijalari asosiy ishlab chiqarish mehnati samaradorligiga ta'sir ko'rsatuvchi texnologik uskunani sozlovchi, ta'mirlovchi, yordamchi master va boshqalar.

Vaqtbay ish haqida ishchining ish haqi uning haqiqatda ishlagan vaqti hamda lavozim okladi (tarif stavkasi)dan kelib chiqib belgilanadi. Belgilangan oyda ish barcha ish kunlarida to'liq ishlasa ish haqi to'liq to'lanadi. Shuningdek mehnat haqi oyda to'liq ishlagan kunlari uchun mehnatga haq to'Mashning Yagona tarif setkasining 1-razryadidan kam bodmasligi kerak. O'z navbatida, mehnatga haq to'Mashning vaqtbay shakli oddiy-vaqtbay va vaqtbay-mukofot tizimlariga bominadi.

Oddiy vaqtbay shaklida mehnat haqi hisobini yuritishda tarif stavkasi yoki shtat jadvaliga asosan mansab maoshlari asos qilib olinadi. Oddiy vaqtbay usuli ishchining bevosita ishlagan vaqt^ miqdoriga bog'liq.

Ish haqi miqdori soatbay (kunbay) mehnat haqi stavkasini haqiqatda ishlagan soatlarga (kunlarga) ko'paytirish yo'li bilan aniqlanadi. Mehnatga haq to'lashning vaqtbay - mukofot shaklida tarif stavkaga asosan beriladigan ish haqidan tashqari, korxonada ishlab chiqilgan mukofotlash to'g'risidagi nizomga, jamoat shartnomasiga

МЕДИЦИНА, ПЕДАГОГИКА И ТЕХНОЛОГИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Researchbib Impact factor: 11.79/2023

SJIF 2024 = 5.444

Том 2, Выпуск 6, 30 Июнь

yoki korxonalar rahbari buyrug'iga asosan miqdor va sifat ko'rsatkichlarini bajarganligi uchun qo'shimcha ravishda mukofot berish ko'zda tutiladi.

Asosiy ish haqi, bu ishchining ishlagan vaqti, bajargan ishining miqdori va sifatiga asosan hisoblangan ish haqidir: ishbay ishlagani uchun hisoblangan ish haqi, tarif stavkalari, okladlar, mukofotlar, asosiy ish vaqtidan tashqari ishlagan ish vaqtiga hisoblangan qo'shimcha ish haqi, ishchi aybiga bog'liq bo'lmagan holda turib qolishlarga hisoblangan ish haqi. Qo'shimcha ish haqi, bu mehnat qonunchiligida ko'zda tutilgan ishchining ishlamagan ish vaqti uchun hisoblangan ish haqidir. Bunga ishchining mehnat ta'tili uchun hisoblangan ish haqi, yosh bolalar onalar bolalarini boqish uchun berilgan vaqt uchun hisoblangan ish haqi, voyaga yetmaganlar uchun imtiyozli ish vaqti uchun hisoblangan ish haqi, ishdan bo'shishi munosabati bilan hisoblangan nafaqa va boshqalar.

Xulosa:

Maxsulot va daromadlarni taqsimlash har doim bir hil bo'lmay, balki shu davrda amal qilib turgan iqtisodiy munosabatlar tizimiga, jumladan mulkchilik munosabatlariga bog'liq bo'ladi. Yaratilgan yalpi ichki mahsulotning uning ishlab chiqaruvchilari o'rtasida mehnatning miqdori, sifati va unumdorligiga qarab taqsimlanadigan qismi ish haqi deb yuritiladi. Ish haqining asosiy vazifasi ishchi va xizmatchilarning hayot va mehnat sharoitini yaxshilash boshqacha qilib aytganda, mehnat me'yori bilan iste'mol me'yori o'rtasidagi bog'liqlikni ta'minlashdan iborat. Ish xaqini tashkil etishda uning ikkita asosiy shakli: ishbay va vaqtbay shakllari farqlanadi. Vaqtbay ish xaqi xodimning ish malakasi, mehnat sifati va ishlagan ish vaqtiga qarab to'lanadigan ish xaqidir. Ishbay ish xaqi ishchining ishlab chiqarilgan maxsulot miqdori yoki bajargan ishiga qarab beriladigan ish xaqidir. Xaq to'lash shakllarining aniq mehnat sharoitlarini hisobga oladigan turlari ish xaqining tizimini tashkil qiladi. Hozirgi kunda O'zbekiston Respublikasida qulay mehnat sharoitlarini yaratish, yangi ish o'rinlarini ochish, mehnatga haq to'lashni takomillashtirish yuzasidan keng ko'lamli ishlar olib borilmoqda.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Umarova M. Eshboev O'. Axmadjonov K. "Buxgalteriya hisobi" Toshkent "Mehnat" 1999 yil.
2. Bobojonov O., Jumaniyozov K. Moliyaviy hisob, -T.: 2003, «Mehnat».
3. Buxgalteriya hisobi: Darslik / A.A. Karimov, J.E. Kurbanbayev, S.A. Jumanazarov; — T.: "Iqtisod-Moliya", 2019.

**МЕДИЦИНА, ПЕДАГОГИКА И ТЕХНОЛОГИЯ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

Researchbib Impact factor: 11.79/2023

SJIF 2024 = 5.444

Том 2, Выпуск 6, 30 Июнь

4. [O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi \(lex.uz\)](#) 8-modda O‘zbekiston Respublikasining 2021-yil 21-apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021-y., 03/21/683/0375-son)

5. http://lib.jizpi.uz/pluginfile.php/17693/mod_resource/content/0/mehnat_va_unga_haq_tolashning_hisobini_tashkil_etish_va_yuritish.pdf