

O`ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VAO`RTA MAXSUS
TA'LIM VAZIRLIGI

SAMARQAND IQTISODIYOT VA SERVIS
INSTITUTI

“BUGALTERIYA XISOBI VA AUDIT“ KAFEDRASI

“MOLIYAVIY HISOB” FANIDAN

<<MEHNAT HAQINI HISOBLASH TARTIBI VA HISOBI
(UZAGRASUG`URTA DAK MISOLIDA) >>
mavzusidagi

KURS ISHI

Bajardi: III kurs KTB-111 gurux
Talabasi: Bekpulatov. K.

Ilmiy raxbar: Professor:
Musaev. X.,N

Samarqand-2014

Мундарижа

Кириш-----	3
I-Боб. Меҳнат ҳақининг мазмуни, турлари ва бухгалтерия хисобининг назарий асослари-----	5
1.1. Меҳнат ҳақининг мазмуни ва турлари -----	5
1.2. Меҳнат ҳақи хисобининг назарий асослари-----	10
II-боб. Меҳнат ҳақининг хисоби ва уни яхшилаш йўллари-----	12
2.1. Меҳнат ҳақини ҳисоблаш тартиби-----	12
2.2. ҳисобланган, ушланган ва берилган меҳнат ҳақининг хисоби-----	17
2.3. Меҳнат ҳақи хисобини яхшилаш йўллари-----	19
Хулоса ва таклифлар-----	21
Фойдаланилган адабиётлар-----	24
Иловалар-----	25

Кириш

Мавзунунг долзарблиги. Бозор итисодиёти шароитида иш ҳақи ҳажмига бозор ва бозордан ташқари бир қатор омиллар таъсир курсатади. Бунинг натижасида меҳнатга ҳақ тулашнинг муайян даражаси вужудга келади. Бу омилларни ва уларнинг иш ҳақига таъсир курсатиш хусусиятини куриб чиқишдан олдин ходимнинг иш ҳақидаги элементларни аниқ белгилаб чиқиш, қандай элементлар бозор конъюктураси таъсирига купроқ ёки озроқ даражада дуч келишини аниқлаб олиш зарур.

Бозорга утилиши муносабати билан меҳнатга ҳақ тулаш соҳасида янги муносабатлар пайдо булади, меҳнат ресурслари бозори булган меҳнат бозори шаклланади. Унинг субъектлари сифатида қуйидагилар майдонга чиқади: иш берувчи (якка тартибдаги тадбиркор, тадбиркорлар бирлашмаси) – у муайян сифат хоссаларига эга булган маълум миқдордаги меҳнат ресурсига талаб билдиради; ёлланма ходимлар – улар меҳнат ресурсининг егалари булиб, уларнинг миқдори ва касб-малака хусусиятлари меҳнат бозоридаги таклифни вужудга келтиради

Мавзунинг ўрганганлик даражаси. Корхоналар томонидан хўжалик фаолиятини амалга ошириш уларда турли ихтисосликка эга бўлган мутахассислар жамосини шакллантиришни, шунингдек мос равишда улар меҳнати ҳамда меҳнатига ҳақ тўлаш тизимларини ташкил қилишни тақозо этади. Меҳнат ҳақи ҳисоби ва уларни такомиллаштириш масалаларини ёритиб бериш

Курс ишининг мақсади. ижтимоий жихатдан қуллаб қувватлаш ва ҳимоя қилиш ва бошқа соҳалардаги функцияларни аниқлаш корхоналарнинг зиммасига ута бошлайди ва улар эркин Бозор иқтисодиётига утиш шароитида давлатнинг меҳнат ҳақини тулаш ва меҳнат ҳақи ҳисобининг назарий ва метадологик асосларини ишлаб чиқиш мазкур курс ишининг мақсади ҳисобланади.

Курс ишининг вазифалари. тадқиқот қсаидан келиб чиқиб курс ишида қуйидаги вазифалар амалга оширилди.

- Меҳнат ҳақини ҳисобининг хусусиятларини илмий-назарий жихатларини ўрганиш
- Меҳнат ҳақини ҳисобини ҳисоблашда фойдаланилмаган имкониятлар ва камчиликларни аниқлаш.
- Меҳнат ҳақи ҳисобини ҳисоблашда мисол қилиб олинган объектда ўрганиб чиқиш.

Курс ишининг предмети. Меҳнат ҳақи ҳисобининг назарий, метадологик масалалари мазкур курс ишининг предмети ҳисобланади.

Курс ишининг объекти. ишнинг объекти қилиб “Узағрасуғурта ДУК”нинг молиявий хўжалик фаолияти олинди.

Курс ишида қўлланиладиган усуллар. Курс ишида қуйидаги усуллар кенг фойдаланилди.

- Хужжатлаштириш.
- Счотлар.
- Жадвал усули.
- икки ёқлама ёзув.

Курс ишининг таркибий тузилиш. Курс иши кириш, иккита боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйати ва иловалардан иборат.

Ишнинг кириш қисмида мавзунинг долзарблиги, мақсади, предмети, тадқиқот усуллари, илмий ва амалий аҳамияти асосланади.

Биринчи бобда меҳнат ҳақи ҳисобининг назарий асослари ёритилган.

Иккинчи бобда меҳнат ҳақининг ҳисобланиши ҳисоби ва уни яхшилаш йўллари ёритилган.

хулоса қисмида эса олиб борилган тадқиқот натижалари умумлаштирилган тавсия ва таклифлар берилган.

I-боб. Меҳнат ҳақининг мазмуни, турлари ва бухгалтерия ҳисобининг назарий асослари

1.1. Меҳнат ҳақининг мазмуни ва турлари

Иш ҳақи- бу ходимга бажарган иш ёки ишлаган вақти учун ҳисоблаган рағбатлантириш миқдори.

Корхонага ҳисобланган иш ҳақи, бир томондан харажат, иккинчи томондан, йўланиши керак бўлган мажбурият ҳисобланади.

Иш ҳақи – ёлланма ходим даромадининг элементи, унга тегишли ишчи кучига булган мулкчилик ҳуқуқини иқтисодий жихатдан руёбга чиқариш шаклидир. Шу билан бирга иш берувчи учун ёлланма ходимлар меҳнатига туланадиган ҳақ ишлаб чиқариш харажатларининг элементларидан бири ҳисобланади. Иш берувчи меҳнат ресурсларидан ишлаб чиқариш омилларидан бири сифатида фойдаланиш учун уни харид қилади.

Бозор иқтисодиётига утилиши муносабати билан меҳнатга ҳақ тулаш соҳасида янги муносабатлар пайдо булади, меҳнат ресурслари бозори булган меҳнат бозори шаклланади. Унинг субъектлари сифатида қуйидагилар майдонга чиқади: иш берувчи (якка тартибдаги тадбиркор, тадбиркорлар бирлашмаси) – у муайян сифат хоссаларига эга булган маълум миқдордаги меҳнат ресурсига талаб билдиради; ёлланма ходимлар – улар меҳнат ресурсининг эгалари булиб, уларнинг миқдори ва касб-малака хусусиятлари меҳнат бозоридаги таклифни вужудга келтиради

Меҳнат ҳақини ҳисоблашда асосий объект килиб Қўшработ туман Узагрсуғурта ДАК олиган. Бу объектнинг асосий фаолияти устави қуйидагилардан иборат.

1,1. Кампания фаолиятлари асосий йўналиши кишлоқ хўжалиги товар ишлаб чиқарувчиларнинг мулки ва маҳсулотни суғурта йўли билан қилинишини таминлаш, кредитларни қоплашда суғурта қафолатларини тақдим этиш, кишлоқ хўжалик маҳсулотларини этиштиришишлари учун бўнак тариқасида берадиган маблағлар қайтарилишини суғуртавий қафолатлас, юридик ва жисмоний шахсларга ҳар тамонлама суғурта хизматларини кўрсатишдан иборат.

2,1. Кампания унга юклатилган топшириқлар асосий қуйидаги вазифаларни бажаради.

а) Суғуртанинг ихтиёрий турларини юритади, мамлакатимиз ҳамда хорижий

давлатларнинг юридик ва жисмоний шахсларига суғурта хизматларини кўрсатади.

б) Белгиланган тартибда асосан тўлов миқдорини аниқлайди ва корхона, ташкилот.

ҳамда фуқораларга тўловлар тўлашни амалга оширади.

с) Суғурталанувчининг манфаатини тўлароқ қондира оладиган суғуртанинг янги турларини ишлаб чиқади ва ҳаётга тадбиқ этади

д) Суғурта объектларини нобуд ўлиши ва зарарсизланиши оғохланириш борасида тадбирларда қатнашади.

е) Суғурта маслаҳат хизматларини кўрсатади, фаолиятини реклама қилади.

ф) Суғурта тўловчиларни қисми бўйича суғуртавий ҳамда захиравий фондларни суғурта мажбуриятлари бўйича очилган мулк ва маҳсулотларни реализация қилиш билан тўлдирилади.

г) Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан компанияга юклатилган суғуртанинг мабурий турларини амалга оширади.

Бу корхонада ходимлар сони 30 кишидан иборат. Корхонада меҳнат ҳақини ҳисоблашда иш бай ва вақтбай иш ҳақини ҳисоблаш шакилларидан иборат бўлиб Шулардан 5 киши вақтбай ишловчи ходимлар 25 киши ишбай ишловчи ходимларга бўлинади.

Мисол қилиб келтирилган объектда ишловчи ходимлар иккита гуруҳга бўлинади:

1) асосий ходимлар;

2) асосий бўлмаган ходимлар.

Асосий ходимлар деганда корхоналарнинг штат жадвалида белгиланган лавозимларни эгаллаб турган ходимлар киради.

Асосий бўлмаган ходимлар деганда индивидуал меҳнат шартномасига кўра алоҳида ишларни бажариш учун вақтинчалик ишга олинган ходимлар тушунилади.

Корхоналарда ходимларни ишга олиш ва ишдан бўшатиш, улар билан меҳнат шартномаларини тузиш ҳамда уни бекор қилиш республикамиз қонун ҳужжатлари асосида амалга оширилади. Меҳнатга ҳақ тўлашга асос бўлувчи меъёрий ҳужжатлар:

1 Қўшработ туман “ЎзаграсуғуртаДУК” устави

1 Ўзбекистон Республикаси Конституцияси

2 Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси

3 Ўзбекистон Республикасининг Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги Қонуни

4 Ўзбекистон Республикаси Бухгалтерия ҳисоби тўғрисидаги Қонуни

5 «Маҳсулот (иш, хизмат) ларни ишлаб чиқариш ва сотиш харажатларининг таркиби ҳамда охириги молиявий натижаларни шакллантириш тўғрисида» Низом

6 Ўзбекистон Республикаси Солиқ кодекси (2008 йил 1 январдан кучга кирди).

7. Ўзбекистон Республикаси Бухгалтерия ҳисоби миллий стандартлари

8. Бошқа меъёри ҳуқуқий ҳужжатлар

(1 расм)



1- расм Меҳнатга ҳақ тўлашга асос бўлувчи меъёрий ҳужжатлар

Корхоналарнинг ходимлар бўлими ишга қабул қилинган ходимлар ҳисобини белгиланган тартибда юритади. Ишлаб чиқариш бўлимида ходимларнинг ишга келиши, улар томонидан бажарилган ишларнинг дастлабки ҳисоби регистрлари (ишга чиқиш ҳисоби табели, нарядлар, ҳисоботлар, маълумотномалар, далолатномалар)ни тузиш ҳамда юритиш цех ёки бўлим бошлиқларига юклатилади. иккита турлари, яъни асосий иш ҳақи ва қўшимча иш ҳақи турлари, мавжуд.

Ишбай иш ҳақи деганда ходимларга ҳақиқатда бажарган ишлари учун ҳисобланган иш ҳақи тушунилади. Ушбу иш ҳақи шаклида ходимга ҳисобланадиган иш ҳақининг миқдори бевосита у бажарган ишнинг ҳажмига ва бир бирлик иш учун белгиланган иш ҳақи суммасига боғлиқ

бўлади. Иш ҳақининг ушбу шакли ишчилар, курувчилар, сотувчилар ва бошқа бевосита иш бажарувчилар учун қўлланилади.

Вақтбай иш ҳақи деганда ходимларга ҳақиқатда ишлаган вақтлари учун ҳисобланган иш ҳақи тушунилади. Ушбу иш ҳақи шаклида ходимга ҳисобланадиган иш ҳақининг миқдори бевосита у ишлаган соатлар ёки кунларнинг сонига, шунингдек штат жадвалига мувофиқ белгиланган иш ҳақи суммасига боғлиқ бўлади. Иш ҳақининг ушбу шакли ишчилар, курувчилар, сотувчилар ва бошқа бевосита иш бажарувчилар учун қўлланилади.

Асосий иш ҳақи деганда ходимнинг ҳақиқатда бажарган ёки ишлаган вақти учун ҳисобланган иш ҳақи тушунилади.

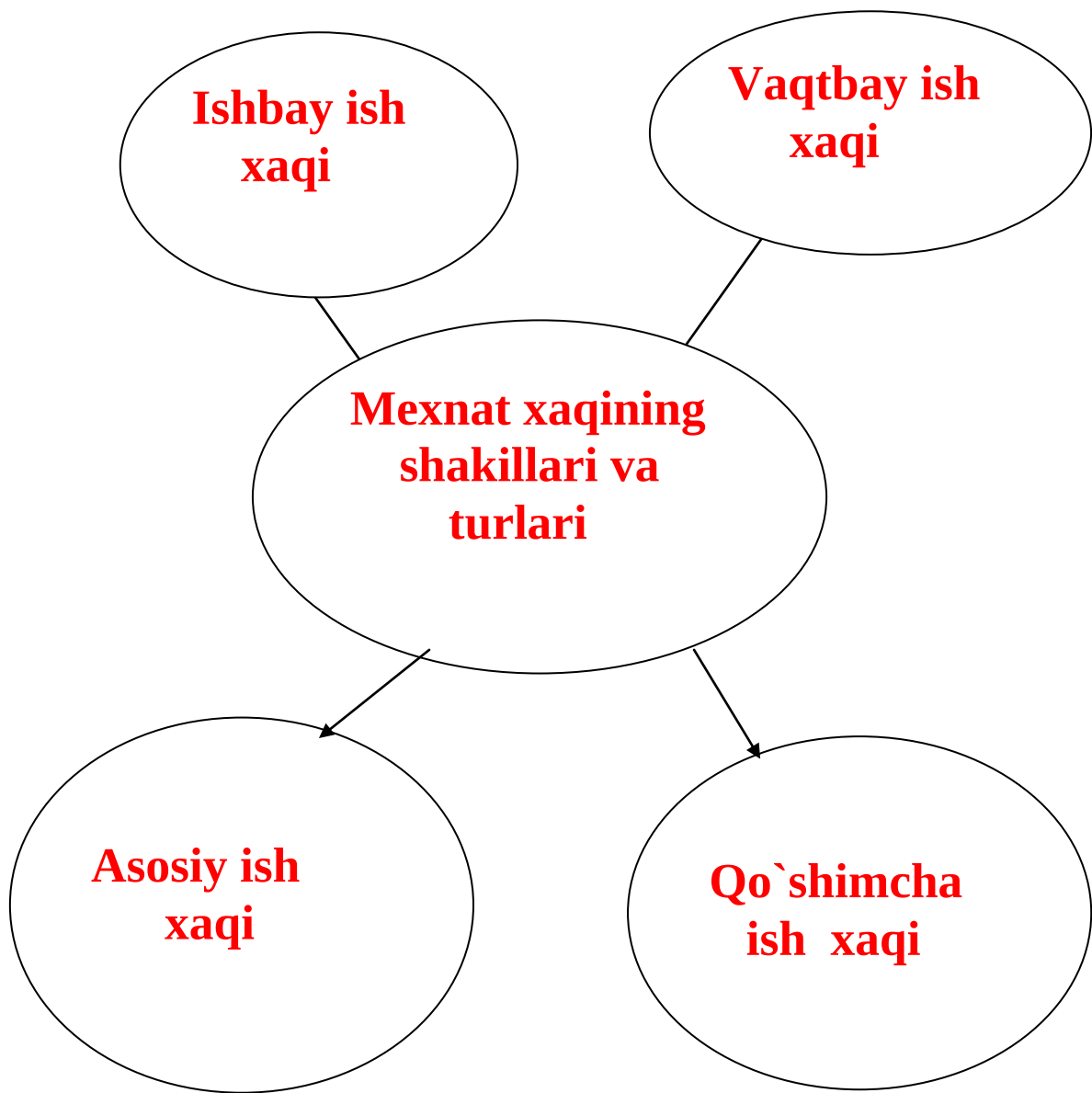
Қўшимча иш ҳақи деганда ходимга уни ижтимоий ҳимоя қилиш мақсадида, шунингдек унга корхона фаолиятида эришилган ютуқлар, атоқли саналар, турли шарт –шароитлар учун асосий иш ҳақиға қўшимча тарзда ҳисобланган тўловлар тушунилади. Қўшимча иш ҳақиға вақтинчалик меҳнат қобилиятини йўқотганлик учун ҳисобланган нафақалар, меҳнат таътили ҳақи, унвон, категория ва бошқа ажралиб турадиган тавсифлари учун бериладиган қўшимчалар, мукофатлар, моддий ёрдамлар ва компенсациялар киради. (2 расм)

Асосий ва қўшимча иш ҳақларини ҳисоблашга қуйидаги ҳужжатлар асос бўлади:

- **Ишбай ишловчилар учун** – бажарилган ишларнинг ҳажмини тасдиқловчи ҳужжатлар (нарядлар, маълумотномалар, ҳисоботлар, далолатномалар ва бошқалар), бир бирлик иш учун белгиланган иш ҳақи меъёри, ишга чиқиш ҳисоби табели (ишни коллектив тарзда бажарувчилар учун).

- **Вақтбай ишловчилар учун** – штат жадвали, ишга чиқиш ҳисоби табели

- **Меҳнат таътилинини ҳисоблаш учун** – буйруқ, ходимнинг иш ҳақи бўйича бухгалтерияда юритилган шахсий счёти варағи.



2 расм меҳнат ҳақининг шакллари ва турлари

Асосий ва қўшимча иш ҳақларини ҳисоблашга қуйидаги ҳужжатлар асос бўлади:

- **Ишбай ишловчилар учун** – бажарилган ишларнинг ҳажмини тасдиқловчи ҳужжатлар (нарядлар, маълумотномалар, ҳисоботлар, далолатномалар ва бошқалар), бир бирлик иш учун белгиланган иш ҳақи меъёри, ишга чиқиш ҳисоби табели (ишни коллектив тарзда бажарувчилар учун).
- **Вақтбай ишловчилар учун** – штат жадвали, ишга чиқиш ҳисоби табели
- **Меҳнат таътилини ҳисоблаш учун** – буйруқ, ходимнинг иш ҳақи бўйича бухгалтерияда юритилган шахсий счёти варағи.

1,2. Меҳнат ҳақи ҳисобининг назарий асослари

Инсон ўз эҳтиёжларини қондириш учун моддий нематлар яратар экан, уларни ишлаб чиқариш учун моддий ресурслардан ташқари бевосита инсон ўз меҳнати сарфлайди. Меҳнат жароёнида янги маҳсулот яратилиб, инсон эҳтиёжларини қондиришга хизмат қилади. Эстимолчиларнинг асосий даромад манбалари меҳнат ҳақи бўлганлиги сабабли, таварларга бўлган талаб ва таклиф, улар баҳоси бевосита иш ҳақига боғлиқ бўлади. Корхонанинг ишлаб чиқариш ҳўжалик фаолияти жонли меҳнатни эстимол қилиш билан бирга юз беради. Унинг миқдори ишлаган киши соатлар билан ўлчанади. Меҳнат жароянида ҳар бир ходимнинг бажарган иши, тайёрлаган маҳсулоти, эстимолчига кўрсатган хизматлари учун сарфланган меҳнатига ҳақ тўлаш миқдорини асослаш ҳамда аниқлашда талаб қиладиган ўзоро муносабатлар вужудга келади.

Меҳнат ва иш ҳақи ҳисоби- ҳисоб ишларининг аниқ ва оператив малумотлар талаб қилувчи энг муҳим ва қийин соҳалардан биридир. Унда ходимлар сонинг ўзгариши, иш вақтининг сарифланиши, меҳнатга ҳақ тўлаш турлари ва ходимлар тоифаси бўйича ҳамда меҳнатга ҳақ тўлаш фўндидан амалга ошириладиган бошқа тўловлар, корхонанинг ар бир ходими билан ҳисоб китоблар акс эттирилади. Бу малумотлар асосида меҳнат унумдорлиги меҳнат ресурсларидан фойдаланиш, ходимлар сони иш ҳақи фондининг сарфланиши ва бошқалар бўйича режа топшириқларнинг бажарилиши устидан назорат ана шу малумотлар асосида амалга оширилади шу муносабат билан корхона бухгалтерия хизмати олдида меҳнат меёри ва унга ҳақ тўлашни ҳисобга олиш, назорат қилиш вазифалари ҳам белгиланганки бу эса

- Ишбай ишловчилар ва бошқа ходимларнинг иш сифатини тўғри ва ўз вақтида ҳужжатлар билан расмийлаштириши, шунингдек иш ҳақини ҳисоблаш ва уни белгиланган муддата тўлашни
- ҳисобланган иш ҳақи суммаларини суғуртага ажратмаларни ишлаб чиқариш харажатларига киритиш учун харажатларнинг йўналишлари бўйича аниқ тахсимлашни
- Иш ҳақидан бюджетга мажбурий тўловларни шунингдек корхонага йетказилган моддий зарарни айрим ташкилотлар ва жисмоний шахслар фойдасига тўғри ҳамда ўз вақтида ушлаб қолиш ва ўтказишни
- ходимлар сонини ва иш вақтидан фойдаланишни назорат қилишни таминлаш керак. Корхона ва ташкилотларда ходимлар сони ишлаб чиқариш асосида аниқланади. Корхонада ходимлар энг аввало икки гуруҳга ажратилади
- Асосий фаолиятда банд бўлган ходимлар
- Асосий фаолиятда банд бўлган ходимлар таркибига асосий ёрдамчи сехларнинг ёрдамчи ишлаб чиқаришларнинг, завод лаборатория ва

бўлинмаларнинг созлаш иншоатларнинг, алоқа узелларнинг ахборот-хисоблаш марказларининг барча турдаги кўриклашнинг, завод бошқармаларнинг ходимлари киради. Асосий бўлмаган фаолиятда банд бўлган ходимлар тоифасига уй-жой ва камунал хизматига хизмат кўрсатиш, савдодаги, тиббиёт муассасалари ҳамда мактабгача тарбия муассасаларида банд бўлган ходимлар киради.

Мехнат ҳақини ҳисобини ҳужжатларда расмийлаштириш Корхона ва ташкилотлар мехнат ҳақи ҳисобини тўғри ташкил қилиш учун, энг аввало, шахсий таркиб ҳисобини тўғри юритиш лозим. Ходимларни мехнат ҳақини ҳисоблашда Иш ҳақи бўйича мажбуриятларнинг синтетик ва аналитик ҳисоби 21-сон бхмсга муофиқ амалга оширилади. Мехнат ҳақи бўйича ходимлар билан ҳисоблашишларни ҳисобга олувчи счётлар (6700)

285. Корхона рўйхатида бўлган ва рўйхатда турмаган ходимларга мехнатга ҳақ тўлаш (мехнат ҳақининг ҳамма турлари, мукофотлар, ёрдам, ишлайдиган пенсия олувчиларга ҳисобланган пенсия ва бошқа тўловлар) бўйича жорий қарзлар тўғрисидаги ахборотларни умумлаштириш қуйидаги счётларда амалга оширилади:

6710 “Мехнат ҳақи бўйича ходимлар билан ҳисоблашишлар”;

6720 “Депонентланган иш ҳақи”.

6710 “Мехнат ҳақи бўйича ходимлар билан ҳисоблашишлар” счётининг кредит томонида мехнат ҳақи, ижтимоий суғурта бўйича нафақалар, пенсиялар ва бошқа шу каби суммалар акс эттирилади. 6710 “Мехнат ҳақи бўйича ходимлар билан ҳисоблашишлар” счётининг дебет томонида ҳисобланган мехнат ҳақини тўлаш ва ундан ушланмалар акс эттирилади.

Ҳар йилги ва қўшимча таътил бўйича суммаларни ҳисоблашда ушбу суммалар мехнат ҳақи жамғармасига жорий ойга тўғри келадиган таътил кунлари суммаси миқдорида киритилади. Таътилнинг бир қисми кейинги ойга ўтган ҳолларда, ушбу кунлар учун ходимларга тўланган суммалар жорий ойда берилган бўнак суммаси каби акс эттирилади ва 4290 “Ходимларга берилган бошқа бўнаклар” счётининг дебетида ва 5010 “Миллий валютадаги пул маблағлари” счётининг кредитида кўрсатилади.

6720 “Депонентланган иш ҳақи” счётида ходимларнинг олинмаган иш ҳақи бўйича қарзлари акс эттирилади.

6710 “Мехнат ҳақи бўйича ходимлар билан ҳисоблашишлар” ва 6720 “Депонентланган иш ҳақи” счётлари бўйича аналитик ҳисоб корхонанинг ҳар бир ходими бўйича алоҳида юритилади.

II-боб. Меҳнат ҳақининг ҳисоби ва уни яхшилаш йўллари.

2,1. Меҳнат ҳақини ҳисоблаш тартиби.

Меҳнатга ҳақ тулашда ишнинг сифатини, ишлаб чиқариш нормаларини бажарилишини ҳисобга олиш ва иш ҳақи ҳисоблашнинг маълум тартибини белгилаш зарур. Демак, корхонада меҳнатга ҳақ тулашни ташкил этиш бири-бирига боғлиқ булган учта элементлар билан аниқланади:

- Тариф тизими,
- Меҳнатни нормалаштириш ва
- Меҳнатга ҳақ тулаш шакллари.

Сифат жиҳатидан меҳнат тариф тизими билан баҳоланади, сарфланган меҳнат миқдори нормалаштириш билан ҳисобга олинади, иш ҳақи ҳисоблаш тартиби эса меҳнатга ҳақ тулаш шакллари билан аниқланади.

Ишчилар меҳнатига ҳақ тулашда тариф сеткаси асос бўлиб ҳисобланади. Тариф сеткаси ишловчиларнинг малакаси, меҳнатга ҳақ тулаш шакли ва мазкур соҳанинг халқ хужалигидаги аҳамиятини инобатга олган ҳолда тузилади. Тариф тизимига қуйдагилар киритилади:

- Бир соат ёки бир кунлик меҳнатига туланадиган ҳақ миқдорини белгиловчи тариф ставкаси;
- Ҳақ тулашда иш ва ишчиларнинг (малакаси) турли разрядлари орасидаги муносабатларини курсатувчи тариф сеткаси;
- тариф-малакавий маълумотнома. Унинг ёрдамида тариф сеткасига биноан иш ва ишчининг разрядиқланади.

Оддий ишлар 1-разрядли ишчининг тариф ставкаси билан туланади. Меҳнат малакаси даражасига, яъни белгиланган тариф разряди ва тариф коэффициентига, қараб қолган разрядларнинг тариф ставкалари бу разряддан ортиқ бўлади. Тариф разряди ҳар бир ишлаб чиқариш операциясига, ҳар бир иш турига тайинланади, шунинг учун иш бажариш нормаларини ҳисобга олган ҳолда, ишбай иш ҳақини ҳисоблаб топишда тариф ставкасидан фойдаланилади.

Меҳнатга ҳақ тулаш шакли, мукофотлар, қушимча ҳақлар, рағбатлантириш туловлари, касаба уюшма қумитаси билан келишилган ҳолда, иш берувчи томонидан қабул қилинадиган жамоа шартнома билан белгиланади. Давлатнинг тариф ставкалари ва окладлари корхонада ишчиларнинг малакасига, касбига, улар томонидан бажариладиган ишлар шароитининг мураккаблигига қараб бази сифатида фойдаланилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат вазирлиги ҳаят йиғилишининг 1993 йил 8 январдаги 1-қарорига асосан ишчи ва хизматчиларга иш ҳақи тулашни ташкил қилишда фойдаланиш учун тавсия этилган ягона тариф сеткасидан бозор иқтисодиёти талабларидан келиб чиқиб, барча турдаги корхоналарда фойдаланишга, ундаги талаб ва таклифларга асосланишни тақозо этилади.

2006 йил 1 ноябдан бошлаб бюджетдан молиялаштириладиган муассасалар, ташкилотлар ва корхоналарнинг ходимлари меҳнатига ҳақ тоулаш ЎзР ВМнинг 2006 йил 26 октябрдаги 218-сонли қарори билан тасдиқланган Ягона тариф сеткаси (ЯЦ)га асосан амалга оширилади. У уз ичига 22 тариф разрядини олади ва тариф коэффициентлари орқали турли хил разряддаги иш ва ишчилар (малака) уртасидаги меҳнатга ҳақ тулаш нисбатини намоён этади (1 жадвал).

2008 йил 16 ноябрдан бошлаб ягона тариф сеткаси бўйича бошлангич (нолинчи) разряднинг минимал миқдори ойига 28040 сумни ташкил қилади (Ўз Р Президентининг 22.10.2008 йилдаги "2008 йилнинг 16 ноябрдан бошлаб иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тугрисида"ги Фарм

1 жадвал Меҳнатга ҳақ тулаш бўйича ягона тариф сетка			
Меҳнатга ҳақ тулаш бўйича разрядлар	Нолинчи разрядга нисбатан тариф коэффициентлари	Меҳнатга ҳақ тулаш бўйича разрядлар	Нолинчи разрядга нисбатан тариф коэффициентлар и
1	2,377	13	6,242
2	2,616	14	6,617
3	2,878	15	7,000
4	3,165	16	7,388
5	3,467	17	7,781
6	3,783	18	8,180
7	4,112	19	8,585
8	4,454	20	8,995
9	4,797	21	9,411
10	5,147	22	9,830
11	5,503		

Ишчининг иш ҳақи ёки оклад суммасини аниқлаш учун нолинчи разряднинг меҳнатига туланадиган суммани мазкур ишчига белгиланган разряднинг коэффициентига купайтириш керак. Юқорида келтирилган ягона тариф сеткасини бюджетдан молиялаштириладиган муассасалар,

ташкilot ва корхоналар қўллашга мажбур. Узининг молиявий фаолиятини хужалик ҳисоби асосида юритувчи барча давлат, акционер корхоналари ва ташкilotлари меҳнатга ҳақ тулашнинг ягона тариф сеткаси асосида ходимларнинг тариф-малакавий разрядларини белгилашлари зарур. Бошқа мулк шаклидаги корхона, ташкilot ва муассасаларга ягона тариф сеткаси асосида ходимларнинг тариф-малакавий сеткасини белгилаб олиш тавсия қилинади

Тариф ставкалар ва окладлар тизимини асоси бўлган нолинчи разряднинг минимал иш ҳақи Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

1-разряд ставкаларини меҳнатга ҳақ тулаш шакллари (ишбай ишчилар ва вақтбай ишчилар), шунингдек касб гуруҳлари ва иш турлари (уч гуруҳ ставкалар) бўйича табақалаштириб корхона меҳнатга ҳақ тулаш

бўйича тариф сеткасини ишлаб чиқиши мумкин. Бир корхона молиявий имкониятлари ва бошқа ишлаб чиқариш курсаткичларига қараб узининг тариф коэффициентларини ишлаб чиқади.

ҳозирги вақтда бюджетдан молиялаштириладиган муассасалар, ташкilotлар ва корхоналарда ходимлар меҳнатига ҳақ тулаш Ўз Р В Мнинг 2006 йил 26 октябрдаги 218-сонли қарори билан тасдиқланган Ягона тариф сеткаси (ЯЦ)га асосан олиб борилади. У уз ичига 22 тариф разрядини олади ва тариф коэффициентлари орқали турли хил разряддаги иш ва ишчилар (малака) уртасидаги меҳнатга ҳақ тулаш нисбатини намоён этади.

Шундан келиб чиққан ҳолда Қўшрабoт туман УЗАГРАСУЎУРТА ДУК мисолида кўриб чиқамиз шу малумотлар ва табел варақасига қараб аниқланди табел варақаси корхананинг бўлим бошлиқлари томонидан юритилади. Унда ҳар бир ишбай ишловчи ходимлар исм фамилияси бўлиб бир ҳафтада 5 кунлик ишлаган иш соатлар ёзилиб борилади ва ой охирида бухгалтерияга топширилади. ва ҳисобчи бир ойлик иш ҳақини ҳисоблайди. Масалан, бошқарувчи менижер иш ҳақини ҳисоблаб кўрсак.

Енг камиш ҳақи 91530 сўм қилиб белгиланган

тариф кайфиценти 6,115

МХТ разряди 12

ўринлар сони 1

Бўйерда 91530 сўмни 6,115 га кўпайтирамиз

$91530 \times 6,115 = 559706$

бундан кўриниб турибдики бошқарувчи менижернинг 1 ойлик иш ҳақи 559706 сумни ташкил этади

Бунга қуйидаги бухгалтерия ёзувлари қилинади.

Д-Т	К-Т	Сумма
9410	6710	559706
6710	5010	518426

Узаграсуғурта аксиадорлик суғурта компанияси Самарқанд вилоят дериксиясининг Кўшрабод туман бўлими ходимларининг
Штатлар жадвали

2- жадвал Кўшрабод туман бўлими ходимларининг
Штатлар жадвали

Т Р	Лавозимлар номи	Ўринлар сони	Мхт разряди	Тарифф кайфиценти	Лавозимлар маоши
1	Бошқарувчи менижер	1	12	6,115	559706
2	Бош хисобчи	1	10	5,362	490784
3	Катта андирайтер	2	8	4,64	849398
4	1- тоифали андирайтер	0	7	4,284	0
5	2-тоифали андирайтер	0	6	3,941	0
6	Кичик мутахасис	1	5	3,612	330606
7	Компютер аператори	0	4	3,927	0
8	Жами	5	X	x	2230495

Ишчига иш ҳақини, меҳнатга ҳақ тўлашнинг **ишбай** шаклида ҳисоблаш. Обект мисолидаги корхонада ишбай иш ҳақи қуёдагича ҳисобланар экан кархона ходим билан тузган шартномага асосланиб

3.1 банди тамонларнинг ўртасида ўзаро ҳисоблаш тартиби компания суғурта агентлиги тамонидан янги тузилган суғурта шартномаси бўйича суғурта мукофатларидан суғурта турлари бўйича

- Транспўрт воситаси эгаларининг фуқоралик жавобгаелиги мажбурий суғурта қилиш 5-10 % гача
- фуқораларнинг чорва моллари ва барча мулкларни суғурта қилиш 25%
- иш берувсининг фуқора жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш 0.0 %

Ҳисоб китоб бир ойда бир маратоба ҳар ойнинг ўн беш кунигача суғурта иши ва суғурта хизматлари ҳақида далолатнома имзолангандан сўнг амалгам оширилади. Далолатнома суғурта агенти тамонидан суғурталовчига

тақдим этиладиган бир ой давомида амалгам оширилган ишлар малумотнома асосида тузилади.

Суғурта агенти шартномалар бўйича хисобланган суғурта мукофатларини нақт пулда қабул қилиб олганда қишлоқ жойларда этти кун, шаҳар жойларда уч кун ичида ваколатли тижорат банкларнинг кирим кассасига топшириб боради, суғурталовчининг шартнома бўйича жавобгарлиги суғурта мукофатларининг ваколатли тижорат банкларига келиб тушган кундан бошлаб амал қилади.

суғурта агенти суғурта малуматларини компаниянинг хисоб рақамига ўтказиш муддатида амал қилинмаса ёки уларни асоссиз ушлаб турса ўша давриарда суғурта ходисаси рўй бермаса суғурта қилдирувчининг олдида суғурта тавони тўлаш бўйича мажбуриятларга суғурта агенти жавобгар бўлади.

Шартномага асосан ишбай ишловчи ходим Жаниев Б га 30 минг сум иш хақи берилган Бу қуйидагича хисобланган.

- Иморатларни суғуртасидан 80000
- чорва молларидан 40000 минг сум тушим қилди.

$$80000 \cdot 25\% : 100 = 20000$$

$$40000 \cdot 25\% = 10000$$

$$10000 + 20000 = 30000$$

Шартномага асосан ишбай ишловчи ходим Жаниев Б га 30 минг сум иш хақи берилган ва бунга қуйидагича бухгалтерия езуви қилинади.

3-жадвал

Иш хақини хисоблашлардаги бухгалтерия йозувлари

Д-т	К-Т	Сумма
2010	6710	30000
6710	5010	24000

2.2. хисобланган, ушланган ва берилган меҳнат

ҳақининг ҳисоби

Амалдаги қонунчиликга мувофиқ мулкчиликнинг ҳар қандай шаклдаги корхона ходимлари иш ҳақидан қуюдаги пул ушланмалари ва чегирмалар амлга оширилади

- Даромад солиғи
- Пенсия фондига ажратма;
- Касаба уюшмасига ажратма;
- Ходим тамонидан корхонага этказилган моддий зарарни қоплаш бўйича тўловлар;
- Алиментлар;
- Кредитга сотилган таварлар учун тўловлар ва бошқалар

Иш ҳақидан ушланмаларнинг барча турлари ва уларнинг жами суммаси ҳисоб-тўлов қайдномасида ёки иш ҳақи бўйича юритилган китобда алоҳида устинчларда кўрсатилади. Меҳнат кодексига мувофиқ(164-модда) ходимнинг иш ҳақидан ушланмаларнинг жами миқдори ҳисобланган иш ҳақининг 50% дан ошиб қўймаслиги лозим.

Ҳисоб-тўлов қайдномасида ёки иш ҳақи бўйича юритилган китобда ҳисобат даври бошидаги қарз, шунингдек, ҳисобланган жами иш ҳақи ва жами иш ҳақидан ушланмалар асосида ҳисобат даврининг охиридаги қарз, яни корхонанинг ходимга бўлган ёки ходимнинг корхона олдидаги қарзи аниқланади. Корхонада бажарилган иш учун пул ёки натура шаклидаги даромад олувчи барча ходимлар даромад солиғи тўлайди. Ушланган солиқ миқдори амалдаги қонунчиликга биноан қуйидаги шкала ёрдамида аниқланади

5- жадвал Иш ҳақида ушланмала бўйича солиқ ставкаси

Солиқга тортиладиган даромад солиғи	Солиқ ставкалари (фоизда)
Енг кам иш ҳақининг беш баравар миқдоригача	7,5%
Енг кам иш ҳақининг 10 баравар миқдоригача	16%
Енг кам иш ҳақининг 10 баравар миқдоридан кўпи	22%

Масалан, мисолимизда объект қилиб олинган корхона ходими, катта андирайтер Ўташов Х га апрел ойи учун 547521 сўм иш хақи ҳисобланди ушланадиган солиқ миқдори қуйидагига тенг.

Минимал иш хақи 91530

- 1) $91530 \times 5 = 457650$ ушбу суммадан ушланадиган солиқ суммаси қуйидагига тенг

$$457650 \times 8 : 100 = 36612 \text{ сум};$$

- 2) Енг кам иш ҳақининг 5 баробаридан ошган сумма 90021 сўм тенг ушбу суммадан ушланадиган солиқ миқдори қуйидагига тенг;

$$90021 \times 16 : 100 = 14403.36 \text{ сўм}$$

- 3) Жами ушланган солиқ миқдори 51015 сўм ($36632 + 14403.36 = 51015$) ни ташкил қилган.

Мисолимизда объект қилиб келтирилган корхонада 2013 йил апрел ойида ходим Ўташов Х га апрел ойи маошидан даромад солиғи ушланмаларга қуйидагича бухгалтерия езуви берилган.

Д-Т	К-Т	Сумма
6710	6410	51035

Амалдаги қонунчиликга биноан ҳар бир корхона ихтиёрий равишда ҳисобланган иш ҳақидан касабга уюшмасига ажратма қилиб бориши мумкин. ҳозирги кунда касабга уюшмасига ажратиладиган тўлов миқдори 1% га тенг.

Мисол. Юқоридаги мисол бўйича ишчига ҳисобланган ойлик маош миқдори 547521 сўмга тенг эди. Ана шу суммадан касабга уюшмасига қилинадиган ажратма миқдори 5475 сум.

$$547521 \times 1\% : 100 = 5475 \text{ га тенг}$$

. Мисолимизда объект қилиб келтирилган корхонада 2013 йил апрел ойида ходим Ўташов Х га апрел ойи маошидан сугурта жамғармасига ушланмалар қуйидагича бухгалтерия езуви берилган.

Д-Т	К-Т	Сумма
6710	6510	5475

Амалдаги қонунчиликга биноан ҳар бир корхона ихтиёрий равишда ҳисобланган иш ҳақидан пенсия жамғармасига ажратма қилиб бориши мумкин. ҳозирги кунда пенсия жамғармасига ажратма тўлов миқдори 6% га тенг.

Мисол. Юқоридаги мисол бўйича ишчига ҳисобланган ойлик маош миқдори 547521 сўмга тенг эди. Ана шу суммадан пенсия жамғармасига қилинадиган ажратма миқдори 32851 сум.

$$547521 \cdot 6:100 = 32851$$

Мисолимизда объект қилиб келтирилган корхонада 2013 йил апрел ойида ходимларга ҳақ тўлаш ҳисоб- китобида қуйидагича проводка берилган.

Д-Т 6710

К-Т 6510

Мисолимизда объект қилиб келтирилган корхона ходимиغا 2013 йил апрел ойида 547520 сўм иш ҳақи ҳисобланган бўлса шундан, иш ҳақидан ушланмалар суммаси 87603 сўмни ташкил қилган.

$$5135.35 + 32851 + 5475 + 5475 = 94836$$

ҳодимнинг қўлга тегиш меҳнат ҳақи 452683.64 сўмни ташкил қилади.

Ўзбекистон республикаси президентининг Иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида Фармони 2013-йилнинг 15- декабридан бошлаб Ўзбекистон Республикаси ҳудудида энг кам иш-ҳақи, ойига 96105 сум қилиб белгиланди Шунга мувофиқ иш ҳақидан ушланадиган солиқ миқдори қараб белгиланади.

2.3. Меҳнат ҳақи ҳисобини яхшилаш йўллари.

Мамлакат, иқтисодиётининг ва соҳаларида ҳамда минтақаларида иш ҳақи ва унинг миқдорини таҳлил қилиш шуни кўрсатмоқдаки, меҳнатга ҳақ тўлаш борасидаги муоммалар, уларнинг келиб чиқишининг сабаблари ҳамда уларни ҳал этишнинг асосий йечимлари қуйидагилардан иборат:

1. Маҳсулот (иш хизмат) тан нархи таркибида иш ҳақи ва унга тенглаштирилган тўловлар ҳиссасини ўрганиш таҳлил этиш ва бу масалада муносиб бошарув қарорларини ишлаб чиқиш лозим. ривожланган хорижий мамлакатлардаги компанияларда ишлаб чиқарилган маҳсулот (иш хизмат) қийматида меҳнат харажатлари 40-50 % тенг бўлган ҳолда миллий компаниялар ва ташкилотлар бу кўрсаткич ортача 15-20% дан ошмайди. хусусан Курс ишини ёзишда асосий объект қилиб Қўшработ туман Узагрсуғурта ДАК олиган. Бу объектнинг фаолият натижасида қуйидаги кўрсаткич малум бўлди. ишбай иш шаклида ишлаётган ходимлари ишлаб чиқарилган маҳсулот (иш хизмат) қийматида меҳнат харажатлари 15-25%га тенг қилиб белгиланган мисол қилиб олинган ишбай иш ҳақи шаклида ишлаётган ходим Жаниев Б ни иш ҳақи миқдорини кўриб чиққан эдик. Унинг иш ҳақи миқдори 30000 сўмни ташкил этади бу энг кам иш ҳақининг учдан бир қисmini ташкил этади.

бизнинг фикримизча иш хизмат қийматида меҳнат харажатлари 40-50 % тенглаштириш мақсадга мувофиқ бўлади. Бу эса ходимни рағбатлантириш билан бир қаторда корхонанинг тушими ҳам юқорироқ даражага кўтарилади .

2. Меҳнатга ҳақ тўлашда унинг даражасига тасир этувчи энг муҳим омил ва шартларидан бири ёлланма ходимнинг малака даражаси ҳисобланади. тадқиқотлар шуни кўрсатадики, иқтисодиёт тормоқларига таклиф этилаётган

ишчи кучининг малака даражаси ва касбий кўникмалари йетарли даражада юқори эмас. Бу ҳолатнинг вужудга келишда иккита муҳим омилни кўрсатиб ўтиш мумин:

Кадирлар кўнимсизлиги ҳамда ходимларнинг меҳнатга бўлган муносабати, ўз касби ва мутахассислиги бўйича расмий меҳнат муносабатларини ўрнатишда ҳуқуқий билимининг йетарли эмаслиги.

Иш ҳақи даражаси паслигига меҳнатнинг техник қуролланганлиги ва механизациялаш даражасининг пастлиги туфайли ишчи ходимлар меҳнат унумдорлигининг юқори эмаслиги ҳам жиддий тасир кўрсатади. объект қилиб Қўшработ туман Узагрсуғурта ДУК да ишбай ишловчи ходимларнинг иш вақти белгиланмаган Фикримизча мавжуд муоммани ҳал этишда корхона фаолияти борқорорлигига эришиш билан бир қаторда, ходимларнинг малакасини оширишда иш берувчи ишчининг масулияти ва мажбуриятларини кучайтириш, ўқув марказларида касбга тайёрлаш курсларини ташкил этиш ва фаолиятини кучайтириш катта самара беради.

3. Жисмоний шахслар даромадидан ундириладиган даромад солиғи стафкалари сўнги 10 йил ичида деярли икки баробарга туширилганига қарамасдан ҳали ҳам орилигача қолмоқда. Бугунги кунда амалда бўлган солиқ қонунчилигида белгиланган солиқ стфкаларини пасайтириш ни қайта кўриб чиқиш лозим

Мазкур турдаги даромадлар учун 2009 йилда белгиланга 22% энг юқори стафка даражасини 20% гача пасайтириш, ушбу стафкада солиқ тўловчиларнинг даромадлари даражасини эна кам иш хавининг 10 баравари миқдорида белгилаш, ундан кам даромадга эга бўлган фуқоралардан эса 15% ли стафкада солиқ ундириш мақсага муофиқ бўлади.

4. Бу компания ҳукумат тамонидан белгиланган мажбурий суғурталаш фаолиятини ҳам амалгам оширади. Бу фаолиятдан олинган даромаддан ишбай ишловчи ходимларга иш ҳақи ҳисобланмайди. Бу компаниянинг асосий даромади ҳам шу фаолиятдан олинади. Менинг фикримча ишбай ишловчи ходимларга шу фаолиятдан олинган даромаддан улуш сифатида берилса ходимларнинг иш ҳақи миқдори максимал даражага кутарилади.

Хулоса ва таклифлар

Иш ҳақи- бу ходимга бажарган иш ёки ишлаган вақти учун ҳисоблаган рағбатлантириш миқдори.

Корхонага ҳисобланган иш ҳақи, бир томондан харажат, иккинчи томондан, йўланиши керак бўлган мажбурият ҳисобланади.

Иш ҳақи – ёлланма ходим даромадининг элементи, унга тегишли ишчи кучига булган мулкчилик ҳуқуқини иқтисодий жихатдан руёбга чиқариш шаклидир. Шу билан бирга иш берувчи учун ёлланма ходимлар меҳнатига туланадиган ҳақ ишлаб чиқариш харажатларининг элементларидан бири ҳисобланади. Иш берувчи меҳнат ресурсларидан ишлаб чиқариш омилларидан бири сифатида фойдаланиш учун уни харид қилади.

Меҳнат ҳақини ҳисоблашда асосий объект қилиб Кўшработ туман Узагрсуғурта ДУК олиган. Бу объектнинг асосий фаолияти устави қуйидагилардан иборат.

1,1. Кампания фаолиятлари асосий йўналиши қишлоқ хўжалиги товар ишлаб чиқарувчиларнинг мулки ва маҳсулотни суғурта йўли билан қилинишини тامينлаш, кредитларни қоплашда суғурта кафолатларини тақдим этиш, қишлоқ хўжалик маҳсулотларини этиштиришишлари учун бўнак тариқасида берадиган маблағлар қайтарилишини суғуртавий кафолатлас, юридик ва жисмоний шахсларга ҳар томонлама суғурта хизматларини кўрсатишдан иборат.

Ишбай иш ҳақи деганда ходимларга ҳақиқатда бажарган ишлари учун ҳисобланган иш ҳақи тушунилади. Ушбу иш ҳақи шаклида ходимга ҳисобланадиган иш ҳақининг миқдори бевосита у бажарган ишнинг ҳажмига ва бир бирлик иш учун белгиланган иш ҳақи суммасига боғлиқ бўлади. Иш ҳақининг ушбу шакли ишчилар, қурувчилар, сотувчилар ва бошқа бевосита иш бажарувчилар учун қўлланилади.

Вақтбай иш ҳақи деганда ходимларга ҳақиқатда ишлаган вақтлари учун ҳисобланган иш ҳақи тушунилади. Ушбу иш ҳақи шаклида ходимга ҳисобланадиган иш ҳақининг миқдори бевосита у ишлаган соатлар ёки кунларнинг сонига, шунингдек штат жадвалига мувофиқ белгиланган иш ҳақи суммасига боғлиқ бўлади. Иш ҳақининг ушбу шакли ишчилар, қурувчилар, сотувчилар ва бошқа бевосита иш бажарувчилар учун қўлланилади.

Асосий иш ҳақи деганда ходимнинг ҳақиқатда бажарган ёки ишлаган вақти учун ҳисобланган иш ҳақи тушунилади.

Қўшимча иш ҳақи деганда ходимга уни ижтимоий ҳимоя қилиш мақсадида, шунингдек унга корхона фаолиятида эришилган ютуқлар, атоқли саналар, турли шарт –шароитлар учун асосий иш ҳақиға қўшимча тарзда ҳисобланган тўловлар тушунилади. Қўшимча иш ҳақиға вақтинчалик меҳнат қобилятини йўқотганлик учун ҳисобланган нафақалар, меҳнат таътили ҳақи, унвон, категория ва бошқа ажралиб турадиган тавсифлари учун

бериладиган кўшимчалар, мукофатлар, моддий ёрдамлар ва компенсациялар киради.

Мехнатга ҳақ тулашда ишнинг сифатини, ишлаб чиқариш нормаларини бажарилишини ҳисобга олиш ва иш ҳақи ҳисоблашнинг маълум тартибини белгилаш зарур. Демак, корхонада меҳнатга ҳақ тулашни ташкил этиш бири-бирига боғлиқ бўлган учта элементлар билан аниқланади:

- Тариф тизими,
- Меҳнатни нормалаштириш ва
- Меҳнатга ҳақ тулаш шакллари.

Сифат жиҳатидан меҳнат тариф тизими билан баҳоланади, сарфланган меҳнат миқдори нормалаштириш билан ҳисобга олинади, иш ҳақи ҳисоблаш тартиби эса меҳнатга ҳақ тулаш шакллари билан аниқланади.

Иш ҳақидан ушланмаларнинг барча турлари ва уларнинг жами суммаси ҳисоб-тўлов қайдномасида ёки иш ҳақи бўйича юритилган китобда алоҳида устинчларда кўрсатилади. Меҳнат кодексига мувофиқ (164-модда) ходимнинг иш ҳақидан ушланмаларнинг жами миқдори ҳисобланган иш ҳақининг 50% дан ошиб қолмаслиги лозим.

Ҳисоб-тўлов қайдномасида ёки иш ҳақи бўйича юритилган китобда ҳисобат даври бошидаги қарз, шунингдек, ҳисобланган жами иш ҳақи ва жами иш ҳақидан ушланмалар асосида ҳисобат даврининг охиридаги қарз, яни корхонанинг ходимга бўлган ёки ходимнинг корхона олдидаги қарзи аниқланади. Корхонада бажарилган иш учун пул ёки натура шаклидаги даромад олувчи барча ходимлар даромад солиғи тўлайди.

Мамлакат, иқтисодийнинг ва соҳаларида ҳамда минтақаларида иш ҳақи ва унинг миқдорини таҳлил қилиш шуни кўрсатмоқдаки, меҳнатга ҳақ тўлаш борасидаги муоммалар, уларнинг келиб чиқишининг сабаблари ҳамда уларни ҳал этишнинг асосий йечимлари қуйидагилардан иборат:

1. Махсулот (иш хизмат) тан нархи таркибида иш ҳақи ва унга тенглаштирилган тўловлар ҳиссасини ўрганиш таҳлил этиш ва бу масалада муносиб бошарув қарорларини ишлаб чиқиш лозим. ривожланган хорижий мамлакатлардаги компаниялардаги ишлаб чиқарилган махсулот (иш хизмат) қийматида меҳнат харажатлари 40-50 % тенг бўлган ҳолда миллий компаниялар ва ташкилотлар бу кўрсаткич ортача 15-20% дан ошмайди. хусусан Курс ишини ёзишда асосий объект қилиб Кўшработ туман Узагрсуғурта ДУК олиган. Бу объектнинг фаолият натижасида қуйидаги кўрсаткич малум бўлди.

Меҳнатга ҳақ тўлашда унинг даражасига таъсир этувчи энг муҳим омил ва шартларидан бири ёлланма ходимнинг малака даражаси ҳисобланади. тадқиқотлар шуни кўрсатадики, иқтисодиёт тўрмоқларига таълиф этилаётган ишчи кучининг малака даражаси ва касбий кўникмалари йетарли даражада

юқори эмас. Бу ҳолатнинг вужудга келишда иккита муҳим омилни кўрсатиб ўтиш мумин:

Кадирлар қўнимсизлиги ҳамда ходимларнинг меҳнатга бўлган муносабати, ўз касби ва мутахассислиги бўйича расмий меҳнат муносабатларини ўрнатишда ҳуқуқий билимининг йетарли эмаслиги.

Foydalanilgan adabiyotlar.

1. Karimov I.A. O‘zbekiston bozor iqtisodiyotiga utishning uziga xos yuli. - T. O‘zbekiston, 1995.
2. Karimov I.A. O‘zbekiston iqtisodiy isloxlarni chukurlashtirish yulida. - T. O‘zbekiston, 1995.
3. «Buxgalteriya hisobi to‘g‘risida» Qonun, 1996 y. 30-avgust.
4. Buxgalteriya hisobi va audit K.B.Urazob O'qutuvchi Toshkent 2004.
5. Annayev M.B. Savdo korxonalarida daromadlar hisobi va auditining dolzarb masalalari. Monografiya. - T. Navro‘z, 2011.
6. Yuldashev S.Sh., Buxgalteriya hisobining chukurlashtirilgan moduli. T.: 1998.
7. Xoshimov B. Buxgalteriya hisobi nazariyasi: Darslik.
8. «Mahsulot(ishlar,xizmatlar)ni ishlab chiqarish va sotish harajatlarning tarkibi hamda moliyaviy natijalarini shakllantirish tartibi to‘g‘risida» Nizom. 1999 y. 5-fevral.
9. O‘zbekiston respublikasi buxgalteriya hisobining milliy standartlari BHMS. 21-sonli, Tarjimonlar: prof. A.Sotvoldiev va O.Masharipov. toshkent – 2002 g.

Internetdagi sayt va elektron pochta

1. vvv.uza.uz- (Milliy axborot agentligi)
2. vvv.ker.uz- (Iktisodiy tadkikot markazi)
3. vvv.pravo.yeastink.uz- (Iktisodiy konunlar tuplami)
4. vvv.apb.org.uk - (Auditing Praktikes Board)
5. vvv.nao.gov.uk - (UK National Audit Offike)
6. vvv.ziyonet.uz
7. [http:// www. buhgalteria. com](http://www.buhgalteria.com)