



МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ ФОНДИ ВА УНИ ШАКЛЛАНТИРИШНИНГ НАЗАРИЙ-УСЛУБИЙ МАСАЛАЛАРИ

Эргашев Сарвар

Тошкент Кимё халқаро университети

ORCID: 0009-0001-4165-1227

glbuxsarvarergashev@gmail.com

Аннотация. Ушбу мақолада меҳнатга ҳақ тўлаш ва иш ҳақи фонди тушунчалари назарий, услубий ва ҳуқуқий жиҳатдан ўрганилган. Ўрганишлар асосида меҳнатга ҳақ тўлаш фонди ҳамда иш ҳақи фонди тушунчаларига муаллифлик таърифи шакллантирилиб, унинг таркиби таклиф этилган. Мазкур таркиб корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлаш молиявий ҳисобда ҳам солиқ солиш мақсадида турли имтиёزلарни қўллаш учун асос бўлиши мумкинлиги келтирилган.

Калит сўзлар: меҳнатга ҳақ тўлаш фонди, иш ҳақи фонди, молиявий ҳисоб, солиқ ҳисоби.

ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА И ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ЕГО ФОРМИРОВАНИЕ

Эргашев Сарвар

Ташкентский международный университет Кимё

Аннотация. В статье изучено теоретически, методологически и юридически исследованы понятия оплаты труда и фонда заработной платы. На основе проведенных исследований сформировано авторское определение понятий фонда оплаты труда и фонда заработной платы, а также прописан его состав. Это состав может быть основанием для применения различных льгот в целях налогообложения в финансовом учете по выплате заработной платы на предприятиях.

Ключевые слова: фонд заработной платы, фонд оплаты труда, финансовый учет, налоговый учет.

THE LABOR COMPENSATION FUND AND THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ISSUES OF ITS FORMATION

Ergashev Sarvar

Kimyo International University in Tashkent

Abstract. The article studies theoretically, methodologically and legally the concepts of remuneration of labor and the wage fund. Based on the conducted research, the author's definition of the concepts of the wage fund and the wage fund was formed, and its composition was prescribed. This composition may be the basis for the application of various benefits for tax purposes in financial accounting for the payment of wages at enterprises.

Keywords: payroll fund, salary fund, financial account, tax account.

Кириш.

Ходимлар билан ҳисоблашиш кенг тушунча бўлиб, бунга асосан, ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш, таътил, касаллик варақаси бўйича, хизмат сафари учун ҳақ тўлаш ва бошқа кўплаб тўловларга оид ҳисоблашишларни киритиш мумкин. Бундаги асосий эътибор қаратиладиган масала, ходимларнинг маоши бўлиб, хўжалик юритувчи субъектни унумдорлиги ишчи кучидан самарали фойдаланиш ва унга ҳақ тўлаш тизимига бевосита боғлиқ. Яъни, субъектнинг молиявий ҳолати яхши бўлиши ходим маоши ва бошқа тўловлари ҳам юқори бўлади. Бироқ, шуни ҳам ҳисобга олиш керакки, яхши ходимга яхши ҳақ тўлаш субъект молиявий ҳолати яхши бўлишини таъминлайди. Демак, бу икки тушунча ўртасида тўғри боғлиқлик мавжуд.

Мамлакатимизда меҳнат муносабатларини тартибга солиш шакллари ижобий томонга ўзгариб борди. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизими ва шаклини корхонанинг ўзи хусусиятидан келиб чиқиб, шакллантириш ҳуқуқига эга. Амалга оширилган иқтисодий ислохотларнинг сўнгги босқичларида айнан, ходимлар билан ҳисоблашишларга оид бир қанча тизимли ишлар амалга оширилди. Жумладан, 2023 йилда кучга кирган янги таҳрирдаги Меҳнат кодексини бунга аниқ, комплекс мисол бўла олади. Меҳнат кодекси ходимларга ҳақ тўлаш учун асос бўлувчи жараёнлардан бошлаб уни тўлашгача бўлган барча жиҳатларини қамраб олган ҳуқуқий асос бўлиб хизмат қилади. Шу боис, бу ҳужжатда у ёки бу даражада бўшлиқ, камчилик бўлмаслиги керак. Акс ҳолда, ходимнинг ҳуқуқи бузилиши мумкин.

Адабиётлар шарҳи.

Умуман олганда, ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш – иш ҳақи тушунчаси билан ифодаланиб, меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар ва кўплаб илмий ишларда турлича талқин қилинган.

Жумладан, энциклопедиада иш ҳақи меҳнатнинг пул шаклидаги баҳоси бўлиб, уни ишга ёлловчилар (корхона, муассаса, тадбиркор) меҳнат қилувчиларга маълум [вақт](#) мобайнида маълум миқордаги ва муайян сифатли ишни бажарганликлари учун тўлаши келтирилган (Qomus.INFO., 2024). Шу каби таърифлар кўплаб манбаларда ифодаланган. Бироқ, биринчи савол туғилади нега меҳнат учун тўланган ҳақ бўладиган бўлса, меҳнат ҳақи дейилмайди? Нима учун илмий, назарий, услубий ва ҳатто қонунчилик манбаларида ҳам иш ҳақи атамаси билан ифодаланади. Жумладан, иш ҳақи, иш ҳақи фонди, ўртача иш ҳақи каби тушунчалар юқорида келтирилган турли манбаларда учрайди. Шу боис, тадқиқотимизда айнан ходимлар билан меҳнатга оид ҳисоблашишлардаги назарий тушунчалар ва уларни тизимлаштириш борасида фикрларни келтириб ўтмоқчимиз.

Илмий манбаларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг моҳиятини аниқроқ ифода этиш учун олимлар томонидан олиб борилган тадқиқотлар ва уларнинг натижалари бўйича чиқарган хулосаларини кўп учратамиз. Шу боис, қуйида бир қанча олимларни мазкур тушунча борасида фикрларини келтириб, умумий хулоса шакллантиришга ҳаракат қиламиз.

Экспертларнинг фикрича, меҳнатга ҳақ тўлаш фонди бу компаниянинг маълум вақт давомида ишчи кучига тўловлар учун сарфланган маблағларининг (ҳам пул, ҳам натура кўринишида) йиғиндисидир (Журнал "Финансовый директор", 2023). Ушбу манбада меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг таркиби қуйидагича эканлигини келтирилган: асосий иш ҳақи, қўшимча тўловлар, рағбатлантириш ва компенсация тўловлари, бошқа тўловлар.

Шу билан бирга меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг таркибига ойлик иш ҳақи, мукофотлар, моддий ёрдам ва таътил учун қўшимча ҳақлар киритилиши келтириб ўтилган.

Бошқа бир манбада меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг таркиби қуйидагича эканлиги келтириб ўтилган (ООО Моё Дело, 2020):

- минтакавий коэффициент ва иш стажи кўринишидаги турли нафақаларни ҳисобга олган ҳолда ходимларнинг иш ҳақи;
- хавфли ва зарарли шароитларда ишлаганлик учун қўшимча ҳақ бажарилган иш натижалари бўйича тизимли мукофотлар;
- таътил тўловлари ва саёҳат нафақалари тўлови;
- қўшимча иш соатлари учун қўшимча тўлов;
- ташкилот фаолияти билан боғлиқ харажатларни қоплаш;
- биринчи уч кун ичида касаллик варақаси бўйича ҳақ тўлаш.

Аксарият корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлаш фонди таркибига бир марталик тўланиши мумкин бўлган мукофотлар, оғир оилавий шароитлар туфайли моддий ёрдам, даволаниш ва саёҳат учун компенсация, қайтарилмайдиган қарзлар; суғурта мукофотлари, совғалар учун харажатлар, ижтимоий суғурта жамғармаси томонидан тўланадиган нафақалар киритилмаслиги келтириб ўтилган (ООО Моё Дело, 2020).

Маҳаллий тадқиқотлардан Хайдарованинг (2023) мақоласида бюджет ташкилотига режа асосида меҳнат ҳақи фонди белгиланиши ва меҳнат ҳақи фонди режадаги ва ҳисоботдаги фондларга бўлиниши таъкидланган. Унга кўра, вақтнинг муайян даврида ходимларга меҳнат ҳақи тўлаш учун бюджет ташкилотининг харажатлар сметасида кўзда тутилган пул маблағлари суммаси меҳнат ҳақининг режадаги фонди ҳисобланади, муайян давр учун штатдаги ва штатдан ташқаридаги ходимларга ҳақиқатда ҳисобланган меҳнат ҳақи суммаси эса, меҳнат ҳақининг ҳисоботдаги фонди ҳисобланади. Меҳнат ҳақи қайси вақтга тўланаётганлиги, миқдори ва бажарилган ишларнинг сифатига қараб асосий ва қўшимча меҳнат ҳақиға бўлинади дея келтирилган (Хайдарова, 2023).

Ушбу мақолада муаллиф меҳнат ҳақи фондини тор доирада изоҳлаган ва асосий ва қўшимча меҳнат ҳақидан иборат эканлигига асосий урғу берган. Фикримизча, айнан, бюджет ташкилотларида меҳнатга ҳақ тўлаш фондиган нималар киритилиши тўғрисида фикрлар баён қилинганидан мақсадга мувофиқ бўлар эди. Шу билан бирга муаллиф, иш ҳақи фонди ёки меҳнатга ҳақ тўлаш фонди масаласига тўхталмаган ва айнан ўрганилган масала қайси бирига таллуқли эканлигини ҳам ноаниқлигича қолган.

Назаров (2012) келтирилишича, иш ҳақи фондига ҳамма ходимларга (доимий, мавсумий, вақтинча ишлайдиган ходимларга) бажарган иши учун тўланган пул суммалари, шунингдек, амалдаги қонунларга мувофиқ ходимларга ишламаган вақтлари (навбатдаги ва қўшимча меҳнат таътили, мажбурий таътил учун тўлов, донорларга тўлов, давлат вазифаларини бажарганлиги учун (ҳарбий йиғинлар, фавқулодда вазиятлар бўйича йиғинлар ва бошқалар) тўланган суммалар киради, яъни, асосий ва қўшимча иш ҳақининг йиғиндиси иш ҳақи фондини ташкил этади (Назаров, 2012).

Монгушнинг (2021) фикрича, иш ҳақи фонди - меҳнатга ҳақ тўлаш, компенсация ва рағбатлантириш тўловлари учун зарур бўлган, маълум вақт давомида сарфланадиган пул миқдори ҳисобланади (Монгуш, 2021).

Ушбу фикрдан кўришимиз мумкинки, фақат иш ҳақи фонди инobatга олинган ҳолда муносабат билдирилган, бироқ, фикримизча, мазкур муаллиф меҳнатга ҳақ тўлаш фонди шаклланишини эътибордан четда қолдирган.

О.Н. Ганютада келтирилишича, меҳнатга ҳақ тўлаш корхона томонидан ишлаб чиқарилган маҳсулот қийматини яратишга ҳисса қўшган ходимнинг меҳнат харажатларини пул билан баҳолашдир. Меҳнатга ҳақ тўлаш фонди корхонанинг маълум бир вақт давомида ишчи кучига тўловлар учун сарфланган маблағларининг бутун йиғиндисини ифодалайди. Иш ҳақи фондига, биринчи навбатда, иш ҳақи ва мукофотлар киради, бундан ташқари, у турли хил қўшимча тўловларни (рағбатлантириш,

компенсация) ва бошқа тўловларни (масалан, ишланмаган вақт учун ҳисобланган, лекин қонуний равишда тўланиши керак) ўз ичига олади (Климова, 2009).

Иванов (2016) мақоласида нефтни қайта ишлаш заводларида иш ҳақини режалаштиришнинг ўзига хос хусусиятлари муҳокама қилинган. Бунда режалаштириш, корхонада меҳнатга ҳақ тўлаш учун ажратилган маблағлардан самарали фойдаланиш умумий ва бўлимлар бўйича қилинган ўрганишлар натижаси келтирилган. Режалаштиришни такомиллаштириш регрессинон моделдан фойдаланиш орқали аниқроқ режалаштириш, иш вақти ва кадрларни ҳисобга олиш, шунингдек таътил тўлови ва ходимлар сони каби омилларнинг таъсирини ҳисобга олиш икониёти юқорилиги таъкидланган (Иванов, 2016).

Тадқиқот методологияси.

Ушбу мақолада иш ҳақи фонди ва меҳнатга ҳақ тўлаш фонди тушунчаларининг назарий асослари кузатиш, илмий абстракция усулларида фойдаланган ҳолда ёритилган.

Таҳлил ва натижалар муҳокамаси.

Тадқиқотлардан кўринадики, айнан тармоқ хусусиятлари асосида иш ҳақи фондини шакллантириш масаласи ҳақида тўхталиниб, меҳнатга ҳақ тўлаш фондини шаклланишини режалаштиришда бир қанча маълум усуллардан фойдаланилиши келтирилган. Монгуш (2020) ва бошқалар ўз мақолаларида меҳнатга ҳақ тўлаш фондини режалаштиришнинг қуйидаги усуллари келтирилган (Монгуш, 2020):

Улардан бири умумлаштирилган (қамраб олинган) усули бўлиб, бу усулнинг моҳияти шундаки, барқарор ишлаётган, ишлаб чиқариш ва молиявий кўрсаткичлар маромий ошадиган, кескин ўзгармайдиган корхоналар учун қулай ҳисобланади. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг режалаштирилган фонди иш ҳақи, устама, тариф ставкаси ва лавозим маошидан келиб чиққан ҳолда ҳисобланади. Қўшимча иш ҳақи турли коэффицентлар, олдинги йиллар ҳисоботлари асосида ҳисобга олинади. Ушбу усулнинг камчилиги шундан иборатки, бунда корхона ва унинг бўлимлари бўйича кўплаб омиллар меҳнатга ҳақ тўлаш фондини шакллантиришда ҳисобга олинмай қолади.

Фикримизча, бунинг натижасида айрим меҳнатга ҳақ тўлашга оид режалаштирилмаган харажатлар қилинганида даромадлар режа ҳисобини чалкашишига олиб келади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг режалаштирилган фондини шакллантиришнинг норматив усули бир мунча кўпроқ қўлланиладиган усуллардан бири бўлиб, ишлаб чиқариш ҳажмига боғланган. Бунда режалаштирилган ишлаб чиқариш ҳажми ва норматив асосида 1 сўмлик маҳсулот ишлаб чиқариш учун иш ҳақи нормаси асос қилиб олинади.

Бу усулнинг камчилиги шундан иборатки, инфляция шароитида усул ўз моҳиятини йўқотади. Бунда меҳнатга ҳақ тўлаш фондига доимий тузатиш киритиб бориш керак бўлади, акс ҳолда меҳнат ҳақининг рағбатлантириш функцияси йўқолади.

Экстраполяция усули ўтган йиллардаги меҳнатга ҳақ тўлаш фонди ва корхонанинг фаолияти таҳлиliga боғлиқ бўлади. Таҳлил натижасига кўра кейинги йил учун меҳнатга ҳақ тўлаш фонди режалаштирилади.

Бу усулнинг ҳам ўзига хос камчилиги бўлиб, келажакдаги тенденцияни кўра билиш лозим. Ўзгаришлар шароитида бу усул орқали ҳам меҳнатга ҳақ тўлаш фондини прогноз қилиш мураккаблигича қолади.

Элементар режалаштириш усулида меҳнатга ҳақ тўлаш фонди ишчилар категорияси, асосий ва ишбай иш ҳақи фонди, иш ҳақи тариф фонди, мукофотлаш фонди, компенсация характеридаги тўловлар, раҳбар, мутахассис, хизматчилар ва бошқаларнинг иш ҳақи фонди асосида шаклланади. Бу усулда ҳам камчилик бўлиб,

қайта ташкил этиш жараёнида жавобгарлик марказлари бўйича меҳнатга ҳақ тўлаш фондини аниқлаш қийинлашади.

Юқоридагилардан кўришимиз мумкинки, қайд этилган усулларнинг ҳар бирини қандайдир камчиликлари мавжуд. Энг асосий масалалардан бири бу – иқтисодиётдаги ўзгаришларни, жумладан, корхона иқтисодиётидаги ўзгаришларни инобатга олиш лозим.

Монгушнинг (2020) бошқа бир тадқиқотида меҳнатга ҳақ тўлаш фондини шакллантириш жараёнига таъсир қилувчи омилларни икки гуруҳга бўлгани ҳолда тавсифлайди (1-жадвал).

1-жадвал

Меҳнатга ҳақ тўлаш фондини шакллантириш жараёнига таъсир қилувчи омиллар (Монгуш, 2021).

Ички омиллар	Ташқи омиллар
корхонанинг миқёси ва тузилиши; ишлаб чиқариш технологиясининг хусусиятлари; ишнинг мураккаблиги ва интенсивлиги; ишлаб чиқариш ҳажмининг ўсиш динамикаси; иш ҳақини ҳисоблаш методологияси ва бошқалар	меҳнат ва иш ҳақи бўйича қонунчилик базаси; ҳудудий коэффицентлар ва устамаларнинг фоизларини белгилаш; инфляция даражаси; касаба уюшмаларининг иши ва фаоллиги

Климовада меҳнатга ҳақ тўлаш фондига таъсир қилувчи омиллар сифатида ишчилар сони, иш вақти фонди, меҳнат унумдорлиги, соатбай ҳақ даражаси, ишлаб чиқариш ҳажми, ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш, иш стажи, ишчилар квалификацияси, меҳнат шароити, рағбатлантириш тизими кабилар кириши келтирилган (Климова, 2009).

Штыбинанинг (2018) фикрича, иш ҳақи фонди ҳар бир ташкилот учун муҳим бошқарув элементидир, чунки у кўпинча харажатларнинг кўп қисмини ташкил қилади ва ташкилот ўз ходимларига иш ҳақи сифатида тўплаган барча маблағлар йиғиндисини ифодалайди. Иш ҳақи фондига ишламаган ва ишлаган вақт учун тўловлар, қўшимча иш вақти, касаллик таътиллари, табиий физиологик эҳтиёжлар учун (озик-овқат, уй-жой ва бошқалар) махсус тўловлар киради. Шу сабабли, корхона бошқаруви самарали бўлиши учун иш ҳақи харажатларини мунтазам равишда таҳлил қилиш ва ундан фойдаланишни яхшилаш чораларини кўриш муҳимдир (Штыбина, 2018).

Илмий тадқиқотларни ўрганишлардан кўришимиз мумкинки, меҳнатга ҳақ тўлаш фонди корхоналар тури ва фаолиятига қараб туркумланар экан. Шу боис, фикримизча, иш ҳақи фонди ёки меҳнатга ҳақ тўлаш фондини режалаштиришда тармоқ хусусиятидан келиб чиқиб режалаштириш мақсадга мувофиқ.

Корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлаш фонди ва унинг таркиби хусусида меъёрий ҳужжатларда бирор норма берилмаган бўлсада, меҳнатга ҳақ тўлаш билан боғлиқ нормалар, унга нисбатан ҳисобланадиган кўрсаткичлар тизими мавжуд. Шу боис, фикримизча, нафақат давлат корхоналари балки, барча субъектлар меҳнатга ҳақ тўлаш фондини шакллантириши ҳамда тасдиқлаши мақсадга мувофиқ.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси солиқ кодексининг 243-моддасига кўра “ишловчилари умумий сонининг камида 50 фоизи ногиронлиги бўлган шахслардан иборат бўлган ҳамда ногиронлиги бўлган шахслар меҳнатига ҳақ тўлаш фонди умумий меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг камида 50 фоизини ташкил этадиган, ягона иштирокчиси ногиронлиги бўлган шахсларнинг жамоат бирлашмалари ҳисобланган юридик шахслар томонидан реализация қилинадиган товарлар ва хизматларни” реализация қилиш айланма солиқ солишдан озод қилиниши белгиланган (Кодекс, 2025).

Ўш меҳнатга ҳақ тўлаш фонди дейилганда, ушбу имтиёздан фойдаланиш учун қайси кўрсаткичлар олинади? Агар меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг таркиби, унинг моҳияти бирор ҳужжатда кўрсатилмаган бўлса. Шу боис, мазкур масалада тадбиркорлик субъектига ҳам солиқ органлари учун ҳам меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг аниқ ифодаси керак бўлади.

Ёки солиқ кодексининг 467-моддасида “Ягона иштирокчиси ногиронлиги бўлган шахсларнинг жамоат бирлашмалари, «Нуроний» жамғармаси ва «Ўзбекистон Чернобилчилари» ассоциацияси бўлган, умумий сонида ногиронлиги бўлган шахслар, уруш ва 1941-1945 йиллардаги меҳнат фронти ветеранлари 50 фоиздан кам бўлмаган ва ногиронлиги бўлган шахслар, уруш ва 1941-1945 йиллардаги меҳнат фронти ветеранларининг меҳнатига ҳақ тўлаш фонди умумий меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг 50 фоиздан кам бўлмаган солиқ тўловчилар” айланмадан солиқни 0 фоизли ставкада тўлашлари белгиланган.

Бунда қайси кўрсаткичлар меҳнатга ҳақ тўлаш фонди сифатида қабул қилинади? Бу ҳам ноаниқ.

Шу билан бирга, солиқ кодексининг 483-моддасига кўра, “Меҳнат ресурслари зич бўлган қишлоқ жойларнинг реестрига киритилган ҳудудларда ходимларининг умумий сони 10 нафардан кам бўлмаган ҳамда у ерда меҳнат фаолиятини амалга оширувчи хотин-қизлар меҳнатига ҳақ тўлаш фонди умумий меҳнатга ҳақ тўлаш фондининг 50 фоиздан кам бўлмаган кичик тадбиркорлик субъектлари ўзида меҳнат фаолиятини амалга оширувчи хотин-қизларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш фондидан олинadиган ижтимоий солиқни 2022 йил 1 сентябрдан 2025 йил 1 январга қадар бўлган даврда 1 фоиз миқдордаги солиқ ставкаси бўйича тўлайди” каби норма мавжуд. Бу ҳам меҳнатга ҳақ тўлаш фонди таркибини аниқлаштириш ва маълум даражада тасдиқлаш заруриятини туғдиради.

Хулоса ва таклифлар.

Ўрганишлар асосида қуйидаги хулосаларга келинди:

Иш ҳақи фонди ходимнинг меҳнат мажбуриятларини бажарганлиги учун тўланадиган асосий ва қўшимча иш ҳақлари йиғиндисидан иборат. Бунга тариф бўйича иш ҳақи, устама ва мукофотларни киритилади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш фонди эса, иш ҳақи фондига ходимнинг мажбуриятини бажаришига боғлиқ бўлмаган бошқа тўловлар, жумладан, қўшимча рағбатлантириш, ижтимоий тўлов, компенсация кабиларнинг қўшилишидир.

Таклифнинг жорий қилиниши меҳнатга ҳақ тўлаш фондини шакллантириш жараёнини осонлаштиради, унинг аниқ таркиби бўйича яратиш ва турли ҳисоб-китобларда, жумладан, солиқ имтиёзларини қўллашда асос бўлиб хизмат қилади.

Адабиётлар/Литература/Reference:

Qomus.INFO. (2024). Иш Ҳақи ҳақида — У ким, бу нима — Qomus.INFO. [online] Available at: <https://qomus.info/encyclopedia/cat-i/ish-haqi-uz/>.

Журнал "Финансовый директор (2023). Фонд оплаты труда: понятие, структура. [online] Www.fd.ru. Available at: <https://www.fd.ru/articles/162259-fond-oplaty-truda-ponyatie-struktura>.

Иванов Т.В. (2016). Планирование фонда оплаты труда в ао «газпромнефть– омский нпз». Омский научный вестник. серия «общество. история. современность» № 2 2016.

Климова Н.В. (2009). Анализ эффективности расходов на оплату труда. Экономический анализ: теория и практика. 5 (134) – 2009.

Кодекс (2025). Ўзбекистон Республикаси солиқ кодекси. Қонун ҳужжатлари тўплами. Lex.uz.

Монгуш А.В. (2021). Формирование фонда оплаты труда. *Journal of Economy and Business*, vol. 6-1 (76), 2021.

Монгуш А.В., О.Н., Хертек, Ш.В., Оюн, А.О., Готовцева, Е.А (2020). Роль малого предпринимательства в решении региональных проблем безработицы Республики Тыва / *Наука и бизнес: пути развития*. – 2020 – №3 – С. 70-73.

Назаров А.К (2012). Меҳнат ҳақи фондидан самарали фойдаланишнинг таҳлили. *Иқтисод ва молия / экономика и финансы* № 1, 2012.

ООО Моё Дело (2020). Что включает в себя фонд оплаты труда. [online] 'Моё Дело'. Available at: <https://www.moedelo.org/club/kadrovyy-uchet/что-включает-в-себя-фонд-оплаты-труда>.

Хайдарова Н (2023). Бюджет ташкилотларида ходимларнинг иш ҳақини ҳисоблашни автоматлаштириш. *Iqtisodiyot va ta'lim / 2023-yil 2-son*. 93-98 бетлар.

Штыбина К.А., Сырбу А.Н. (2018). Анализ использования фонда заработной платы в качестве инструмента управления трудовыми ресурсами на ооо «российские железные дороги». *Вестник науки и образования* № 17(53). Часть 2 2018.