



## TA'LIM MUASSASALARIDA ISH HAQI HISOBINING NAZARIY VA USLUBIY ASOSLARI

**Isoqulov Fazliddin Shamsiddin o'g'li**  
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti  
ORCID: 0009-0000-1548-4958  
[FIsoqulov@TK.mf.uz](mailto:FIsoqulov@TK.mf.uz)

**Annotatsiya.** Mazkur maqolada ta'lim muassasalarida ish haqi hisobining nazariy va uslubiy asoslari tadqiq etilgan. Shuningdek, ta'lim muassasalarida ish haqi hisobini takomillashtirish bo'yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

**Kalit so'zlar:** ish haqi, ish haqi hisobi, ta'lim muassasalari, raqamli texnologiyalar, mehnatga haq to'lash, moliyaviy boshqaruv.

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

**Исокулов Фазлиддин Шамсиддин угли**  
Ташкентский государственный  
экономический университет

**Аннотация.** В данной статье рассмотрены теоретические и методические основы учета заработной платы в образовательных учреждениях. Также разработаны предложения и рекомендации по совершенствованию учета заработной платы в образовательных учреждениях.

**Ключевые слова:** расчет заработной платы, учет заработной платы, учебные заведения, цифровые технологии, оплата труда, финансовый менеджмент.

## THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF WAGE ACCOUNTING IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

**Isokulov Fazliddin Shamsiddin ugli**  
Tashkent State University of Economics

**Annotation.** This article discusses the theoretical and methodological foundations of wage accounting in educational institutions. Proposals and recommendations have also been developed to improve payroll accounting in educational institutions.

**Keywords:** payroll, payroll accounting, educational institutions, digital technologies, remuneration, financial management.

### **Kirish.**

Ta'lim muassasalarida ish haqi hisobi va uni boshqarish jarayoni zamonaviy mehnat munosabatlarining asosiy tarkibiy qismlaridan biri hisoblanadi. Bu jarayon xodimlar mehnatiga to'lovni aniq va adolatli amalga oshirish, ularning ish unumdorligini oshirish hamda motivatsiyani rag'batlantirish vositasi sifatida muhim ahamiyat kasb etadi. Ta'lim sohasidagi xodimlar, jumladan, o'qituvchilar, yordamchi xodimlar va boshqaruvchilar faoliyati milliy ta'lim tizimining umumiy samaradorligiga to'g'ridan-to'g'ri ta'sir ko'rsatadi, shu sababli ularning mehnatiga haqqoniy to'lov tizimi ishlab chiqilishi zarur.

Ish haqi hisobi nafaqat ta'lim muassasasining moliyaviy resurslarini to'g'ri boshqarishni ta'minlaydi, balki xodimlarning mehnat motivatsiyasini oshirishga, o'z o'rnida ta'lim sifatini yaxshilashga ham xizmat qiladi. Xususan, ta'lim muassasalarida ish haqi tizimi xodimlarning tajribasi, malakasi, lavozimi va ish hajmidan kelib chiqib belgilanadi. Bu jarayon ta'lim tizimi uchun xos bo'lgan me'yoriy-huquqiy me'yorlar, davlat siyosati, moliyaviy imkoniyatlar va xalqaro tajriba bilan chambarchas bog'liq.

### **Adabiyotlar sharhi.**

Oliy ta'lim muassasalarida ish haqi hisobini yuritish masalalari bir qator iqtisodchilar va mutaxassislar tomonidan keng o'rganilgan va bu jarayon bugungi kunda ham mutaxassislarning e'tiboridan chetda qolayotgani yo'q. Jumladan, tadqiqotchi Shaymatova oliy ta'lim muassasalarida buxgalteriya hisobi va auditni tashkil qilish masalalariga alohida to'xtalib o'tadi. Uning fikricha, "Oliy ta'lim muassasalarida mehnat faoliyatini amalga oshirish va ular bilan bog'liq hisob-kitoblarni ta'minlashda murakkab obyektlardan sanaladi. Oliy ta'lim muassasalarida mehnat faoliyatini amalga oshirishda pedagog xodimlar, rahbar xodimlar va ishchi-xodimlar bilan uzviy hisob-kitoblar amalga oshiriladi. Ushbu hisob-kitoblar jarayonida xodimlarga har oylik avans to'lovlari amalga oshirish va hujjatlashtirish bilan bog'liq xato-kamchiliklar kuzatilmoqda. Jumladan, xodimlarning qo'nimsizligi mavjud sharoitda ishlamagan yoki ishdan bo'shab ketgan xodimlarga avans to'lovlari qilish orqali mablag'larning asossiz chiqib ketishi kuzatilmoqda. Oliy ta'lim muassasalarida pedagoglar va ishchi-xodimlarga har oylik avansni taqdim etilgan tabellar asosida berib borish zarur. Bunda, hisobot oyi davomida ishlagan xodimlarga avans to'lovlari ta'minladi. Buning natijasida hisobot oyida haqiqatda ishlamagan pedagoglar va ishchi-xodimlarga ortiqcha avans berishning oldini olishga erishiladi" (Shaymatova, 2024).

Mahalliy tadqiqotchilardan yana biri X. Iskanov byudjet tashkilotlarida xodimlar bilan hisoblashishlarga bag'ishlangan ilmiy izlanishlarida mehnatga haq to'lash borasida hisob yuritish samaradorligini oshirish uchun mehnatga haq to'lash uchun asos bo'lib xizmat qiluvchi hujjatlarni rasmiylashtirishga alohida e'tibor qaratadi, muallif bu borada zamonaviy axborot texnologiyalari imkoniyatlaridan samarali foydalanish lozimligini ta'kidlaydi (Iskanov, 2022).

Ostonaqulov byudjet tashkilotlari, xususan davlat oliy ta'lim muassasalarida mehnatga haq to'lash hisobini yuritish va tartibini takomillashtirish borasida professor-o'qituvchilarning mehnatiga haq to'lashda KPI (asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari)dan foydalanish muhimligini ta'kidlaydi (Ostonokulov, Azzamova, 2022).

Mamlakatimizning bir qator ko'zga ko'ringan iqtisodchi olimlari Ostonaqulov (2009), Mehmonov (2018), Xasanov (2024), S. To'ychiyev va boshqalar tomonidan byudjet tashkiloti sifatida davlat oliy ta'lim muassasalarida mehnatga haq to'lash hisobini yuritishning kontseptual asoslari etarlicha yoritilgan bo'lsada, bugungi o'zgarib borayotgan sharoitda oliy ta'lim muassasalarida mehnatga haq to'lash hisobini yuritish ham takomillashtirib bormoqda. Bu o'z navbatida mazkur masalaga yangicha nuqtai nazardan yondashishni talab qiladi.

### **Tadqiqot metodologiyasi.**

Ta'lim muassasalarida ish haqi hisobining nazariy va uslubiy masalalariga bag'ishlangan mazkur maqolani tayyorlashda ilmiy bilishning induksiya va deduksiya, analiz va sintez, guruhlash, o'zaro qiyoslash, xulosalash kabi usullaridan keng foydalanilgan.

### **Tahlil va natijalar muhokamasi.**

Bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitida davlatning mehnat haqini to'lash, xodimlarning ijtimoiy jihatdan qo'llab-quvvatlash va himoya qilish va boshqa sohalardagi funktsiyalari korxonalarining zimmasiga o'ta boshladi va ular erkin ravishda mehnatga haq to'lashning shakllari tizimi va to'lov hajmlarini ularning moddiy natijalariga qarab belgilaydilar, chunki bozor iqtisodiyoti shuni taqozo etadi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida aholini mehnati natijalariga qarab moddiy rag'batlantirish asosiy o'rinni egallaydi. Aholining asosiy daromadi mehnat haqi, xodimlar mehnatiga pul bilan haq to'lash ijtimoiy iste'mol funktsiyalaridan beriladigan pul (nafaqa, stipendiya, turli yordam pullari va boshqalar), moliya tizimi orqali tushumlar, zayomlar va loteriyalarning yutuqlari va hokozolaridan iborat. Ish va xizmatlarga, masalan xo'jalik a'zolarining mehnatiga qarab ishbay mehnat haqi va vaqtbay mehnat haqi to'lash joriy qilingan. Bozor iqtisodiyotiga o'tish xo'jalik yurituvchi subyektlarda yangi daromad manbalarini keltirib chiqardi, endi korxonalar aktsiya yoki obligatsiyalarni chiqarib dividend va foiz shaklida o'z hissadorlariga daromad ulashishlari mumkin. Albatta bu ko'rinishda daromad olishning o'ziga xos sharoitlari bo'lib, uning miqdori har bir ish ishchiga xizmatining umumiy ulushiga qo'shgan hissasiga qarab va oxiri oqibatda oxirgi moliyaviy natijaga asosan to'ldiriladi. Bozor iqtisodiyotida mehnat haqi, pensiya, stipendiya va turli nafaqalarni indeksatsiya qilish o'ta muhimdir. Bu borada mamlakatimizda ijobiy tadbirlar olib bormoqda.

Korxonada ishni tashkil etish inson uchun normal mehnat sharoitlarini va shu bilan birga korxonada daromadini oshiruvchi mehnat tizimlarini yaratishga mo'ljallangan. Mehnatga haq to'lash (ish haqi) deganda xodim tomonidan mehnat vazifalarini bajarganligi uchun belgilangan haq tushuniladi.

Muayyan xodimga haq to'lash uning malakasiga, bajarilgan ishning murakkabligiga, sarflangan mehnatning miqdori va sifatiga bog'liq. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024 yil 12 avgustdagi PF-108 sonli "Ish haqi, pensiyalar va nafaqalar miqdorini oshirish to'g'risida" Farmoni bilan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori — oyiga 1 155 000 so'm etib belgilangan (PF-108, 2024), mamlakatimizda mehnatga haq to'lash maksimal chegarasi cheklangan emas.

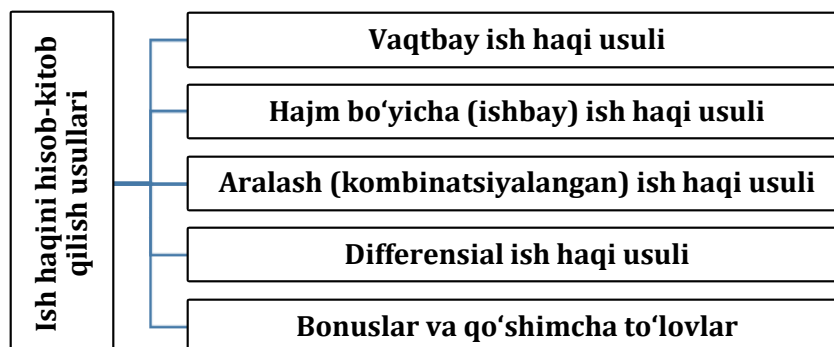
Ta'lim tizimidagi ish haqi hisoblashning nazariy va uslubiy asoslari davlat va xususiy ta'lim muassasalari uchun muhim ahamiyatga ega. O'zbekiston Respublikasida ta'lim sohasini rivojlantirish bo'yicha qabul qilingan qarorlar va islohotlar ta'lim muassasalari xodimlari uchun yangi imkoniyatlar yaratmoqda. Bu jarayonda mehnat haqi to'lovlarining shaffofligini ta'minlash, soliq yukini optimallashtirish, moliyalashtirish tizimlarini takomillashtirish va raqamli texnologiyalardan foydalanish kabi dolzarb masalalar mavjud.

Shuningdek, ta'lim sohasida ish haqi hisob-kitobi bo'yicha xalqaro tajriba ham e'tiborga olinishi kerak. Xalqaro miqyosda rivojlangan mamlakatlar ta'lim tizimida ish haqi boshqaruvi samaradorligini oshirish uchun raqamli tizimlardan, avtomatlashtirilgan boshqaruv modellaridan foydalanish tobora keng tarqalmoqda. O'zbekistonning ta'lim tizimida ham xalqaro standartlarni joriy qilish orqali bu jarayonni yanada takomillashtirish imkoniyatlari mavjud.

Bugungi kunda O'zbekistonda oliy ta'lim muassasalari professor-o'qituvchilarining mehnatiga haq to'lashni rejalashtirishda O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligining 2018 yil 8 oktyabrdagi "Oliy ta'lim muassasasi professor-o'qituvchilar tarkibining o'quv yuklamasi hamda o'quv-uslubiy, ilmiy-tadqiqot va "ustoz-shogird" ishlarini belgilash qoidalarini tasdiqlash to'g'risida" buyrug'i asosiy hujjat sifatida xizmat qiladi. Mazkur hujjat bilan belgilangan qoidalarga ko'ra, oliy ta'lim tashkilotlari

professor-o'qituvchilarining yuklamasi o'quv-uslubiy, ilmiy-tadqiqot va "ustoz-shogird" ishlari turlaridan tashkil topadi.

Ish haqi hisob-kitob usullari – bu xodimlarning mehnatiga to'lov qilish jarayonini tashkil etishda qo'llaniladigan metodlar majmuasi bo'lib, u har bir xodimning lavozimi, malakasi, mehnat staji va bajargan vazifalari asosida belgilanadi. Ta'lim muassasalarida ish haqi hisob-kitob qilishda bir nechta usullardan foydalaniladi (1-rasm).



**1-rasm. Ta'lim muassasalarida ish haqini hisob-kitob qilish usullari** (Xasanov, 2024)

Quyida mazkur hisob-kitobning asosiy usullarini har biriga alohida to'xtalib o'tamiz.

**Vaqtbay ish haqi usuli.** Vaqtbay ish haqi usuli xodimning belgilangan ish vaqti davomida bajargan ishga asoslanib, unga to'lov qilishni nazarda tutadi. Bu usulda xodimning ish haqi mehnat shartnomasida yoki davlat tomonidan tasdiqlangan tariff stavkalari asosida belgilangan ish soatlari yoki ish kunlari uchun hisoblanadi. Ta'lim muassasalarida bu usul odatda o'qituvchilar va yordamchi pedagogic xodimlar uchun qo'llaniladi. Vaqtbay ish haqi tizimi pedagoglarning asosiy ish haqi hisoblashda qo'llaniladi va bu usul xodimlarning ish vaqti miqdoriga asoslanganligi sababli, ularning dars soatlari yoki belgilangan ish kunlariga qarab maosh belgilanishi mumkin.

**Hajm bo'yicha (ishbay) ish haqi usuli.** Ishbay usulda xodimlarning ish haqi ularning bajargan ish hajmi yoki natijasiga bog'liq bo'ladi. Bu usul asosan mahsulot ishlab chiqarishda va xizmat ko'rsatish sohalarida keng qo'llaniladi, ammo ta'lim muassasalarida o'qituvchilarning ayrim vazifalari (masalan, laboratoriya ishlari yoki maxsus loyihalar) uchun ham qo'llanilishi mumkin. Bu usulda xodimning mehnati natijasi aniq o'lchanishi mumkin bo'lganda, masalan, o'quv rejalari va dasturlarini bajarish, tadqiqot ishlarining muvaffaqiyati asosida ish haqi belgilanadi.

**Aralash (kombinatsiyalangan) ish haqi usuli.** Aralash ish haqi usuli vaqtbay va hajm bo'yicha ish haqi usullarining kombinatsiyasi bo'lib, xodimning asosiy ish haqi vaqtbay usulda, qo'shimcha mehnati esa hajm bo'yicha hisoblanadi. Bu usul ta'lim muassasalarida keng qo'llanilib, pedagogic xodimlarning o'tilgan dars soatlari, o'quv jarayonidagi yutuqlari, ilmiy-tadqiqot ishlari va boshqa qo'shimcha mehnat faoliyatiga bog'liq bo'lgan to'lovlar belgilashda yordam beradi.

**Differensial ish haqi usuli.** Differensial usulda ish haqi xodimning mehnat staji, malaka toifasi va o'quv jarayonidagi sifat ko'rsatkichlariga bog'liq ravishda hisoblanadi. Ta'lim muassasalarida bu usul odatda yuqori malakali o'qituvchilar, fan doktorlari yoki ilmiy tadqiqotchilar uchun qo'llaniladi. Bu usulda xodimlarning malaka oshirishi va o'z sohasida yuksalishlari ularga qo'shimcha ustama va mukofotlar olish imkonini beradi. Differensial usul xodimlarning bilim va ko'nikmalarini doimiy ravishda oshirishga undaydi, ularning mehnat faoliyatidagi ko'rsatkichlarini rag'batlantiradi. Bu usul ta'lim sohasida yuqori malakali mutaxassislarni ushlab turish va rivojlantirishda muhim rol o'ynaydi.

Bonuslar va qo'shimcha to'lovlar. Ta'lim muassasalarida ish haqi tizimining ajralmas qismi sifatida bonuslar va qo'shimcha to'lovlar mavjud. Bunday to'lovlar odatda xodimlarning mehnat samaradorligi, dars o'tishdagi yutuqlari, ilmiy faoliyat va o'quv jarayonidagi qo'shimcha hissa qo'shganliklari uchun taqdim etiladi. Bonus va mukofotlar xodimlarning motivatsiyasini oshiradi, ularni yanada samarali ishlashga undaydi. Ta'lim muassasalarida qo'shimcha to'lovlar o'qituvchilarning dars soatlaridan tashqari olib brogan ishlari, masalan, tadbirlar, loyihalar yoki ilmiy-tadqiqotlar uchun beriladi. Bu esa o'qituvchilarning faolligini oshiradi va muassasa uchun muhim bo'lgan natijalarga erishishga hissa qo'shadi.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 24.12.2019 yildagi 1030-son "Ilm-fan va ta'lim sohasidagi davlat tashkilotlarida ilmiy, ilmiy-pedagogik va mehnat faoliyati bilan shug'ullanuvchi ilmiy darajaga ega xodimlarga qo'shimcha haq to'lash tartibi to'g'risida" gi qarori bu borada muhim o'rin tutadi. Mazkur qarorning 1-bandiga ko'ra: fan nomzodi yoki falsafa doktori (PhD) (yoki xorijiy mamlakatlarda ularga tenglashtirilgan darajalar) (keyingi o'rinlarda falsafa doktori deb ataladi) ilmiy darajasiga ega shaxslar uchun — lavozim maoshining 30 foizigacha; fan doktori (Doctor of Science) (yoki xorijiy mamlakatlarda unga tenglashtirilgan daraja) (keyingi o'rinlarda fan doktori deb ataladi) ilmiy darajasiga ega shaxslar uchun – lavozim maoshining 60 foizigacha qo'shimcha haq to'lash tizimi joriy etish belgilab berilgan. Shuningdek, Oliy ta'lim tizimini 2030 yilgacha rivojlantirish kontseptsiyasida oliy ta'lim muassasalari professor-o'qituvchilarining mehnatini rag'batlantirish maqsadida KPI ko'rsatkichlari tizimini ishlab chiqish va uni amaliyotga joriy etish belgilangan edi.

Shundan kelib chiqqan holda, bugungi kunda har bitta oliy ta'lim muassasasi o'zining KPI ko'rsatkichlari tizimini ishlab chiqib, shu asosda o'z xodimlari mehnatini munosib rag'batlantirishga intilmoqda. Masalan, Toshkent davlat iqtisodiyot universitetida ham 2023-2024 o'quv yili davomida professor-o'qituvchilar faoliyatini baholashning samaradorlik mezonlari ishlab chiqilgan bo'lib, unga ko'ra, professor-o'qituvchining o'quv-metodik faoliyati uchun 40 bal, ilmiy-tadqiqot faoliyati uchun 45 bal, tarbiyaviy faoliyati va shaxsiy fazilatlar uchun 15 bal ajratilgan.

Quyida Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti misolida iqtisod fanlari doktori, professor ilmiy unvoniga ega bo'lgan xodimning ish haqi hisobini ko'rib chiqamiz. Xususan, sentyabr oyida xodim uchun barcha ustama va qo'shimchalarni hisobga olgan holda 32759549 so'm oylik ish haqi hisoblangan va xodim soliq va boshqa to'lovlarni chegirib tashlagan holda, 28500807 so'm ish haqi olgan.

Ta'lim muassasalarida ish haqi hisob-kitob usullari pedagog xodimlarning mehnatiga adolatli va to'g'ri baho berishni ta'minlaydi. Vaqtbay, ishbay, aralash va differensial usullar birgalikda qo'llanilishi orqali ta'lim muassasalarida xodimlarning har bir mehnat turi bo'yicha to'g'ri to'lovlar amalga oshiriladi. Ushbu usullar xodimlarning malakasini oshirish, ularni mehnatda yuksak yutuqlarga erishish uchun rag'batlantirish imkoniyatlarini yaratadi. Shu bilan birga, to'lov tizimining moslashuvchanligi va shaffofligi ta'lim tizimida mehnat samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

Ta'lim muassasalarida ish haqi hisobi bilan bog'liq muammolarga duch kelish mumkin. Ta'lim muassasalarida ish haqi hisob-kitobi samaradorligi o'qituvchilar va boshqa xodimlarning mehnatini to'g'ri baholash va rag'batlantirishning muhim omilidir. Shu bilan birga, ta'lim tizimida mehnatga haq to'lash jarayonida bir qator muammolar mavjud bo'lib, ular xodimlarning umumiy samaradorligi va motivatsiyasiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Ish haqi hisobi bilan bog'liq muammolar ta'lim muassasalarida moliyaviy boshqaruvni murakkablashtiradi va xodimlarning professional yuksalishini cheklaydi. Birinchi navbatda, noteng taqsimlash va adolatsizlik, oqibatda esa yosh mutaxassislarining ishtiyoqi so'nishiga sabab bo'ladi. Ikkinchidan, to'lovlarning mehnat natijasiga bog'liq bo'lmasligi, bu esa xodimlarning sifatli mehnatga rag'batlantirilmasligiga olib keladi.



### Xulosa va takliflar.

Ta'lim muassasalarida ish haqi hisob-kitoblarining shaffofligi va samaradorligini oshirish bo'yicha quyidagilar taklif etiladi:

- ish haqi taqsimotida tenglikni ta'minlash uchun malaka, tajriba va ilmiy yutuqlarga asoslangan differensial to'lov tizimini joriy etish kerak. Bu orqali xodimlar mehnat faoliyati va yutuqlari asosida baholanadi va rag'batlantiriladi;
- o'qituvchilarning ish haqi hisobida ularning natijalarga erishish darajasini inobatga oladigan tizim joriy etilishi lozim. Bu tizimda o'quvchilarning o'zlashtirish ko'rsatkichlari, o'qituvchilarning ilmiy ishlari va pedagogik faoliyatidagi yutuqlari asosiy mezon sifatida olinishi kerak. Bu tizim xodimlarni yuqori sifatli ta'lim berishga undaydi;
- ta'lim muassasalarida raqamli texnologiyalar va avtomatlashtirilgan hisob-kitob tizimlarini keng joriy qilish lozim.

Xulosa qilib aytganda, ta'lim muassasalarida ish haqi hisobining uslubiy asoslari mehnat munosabatlarini tartibga solish, moliyaviy resurslarni boshqarish, raqamli texnologiyalarni joriy qilish va soliq majburiyatlarini to'g'ri bajarishni ta'minlashdan iborat. Ushbu uslubiyat xodimlarning mehnat haqi hisobotlarini shaffof va aniq boshqarish imkoniyatini beradi, bu esa ta'lim tizimidagi moliyaviy intizomni mustahkamlashga xizmat qiladi.

### Adabiyotlar/Литература/Reference:

Farmon (2024) O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024 yil 12 avgustdagi Pf-108 sonli "Ish haqi, pensiyalar va nafaqalar miqdorini oshirish to'g'risida" Farmoni.

Mehmonov S.U., Kuliboyev A.Sh. (2018) *Budjet tashkilotlarining budjetdan tashqari jamg'armalari hisobi. O'quv qo'llanma, «Iqtisod-moliya» 186 b.*

Ostonokulov A.A., Azzamova D.X. (2022) *Byudjet tashkilotlarida buxgalteriya hisobini tashkil etish va yuritish. // Barqarorlik va Etakchi Tadqiqotlar onlayn ilmiy jurnali. –T. 2. –No. 1. –S. 219-224.*

Ostonaqulov M. (2009) *Budjet tashkilotlarida buxgalteriya hisobi. Ikkinchi nashr (Qayta ishlangan va to'ldirilgan).–Toshkent, "Iqtisod-moliya", -428 b.5.*

Shaymatova N. (2024) *Oliy ta'lim muassasalarida buxgalteriya hisobi va ichki auditni takomillashtirish.*

Xasanov B.A. Xashimov A.A., Muxametov A.B., Abduvoxidov A.A. (2024) *Buxgalteriya hisobi, darslik, – Sirdaryo: Ziyo nashr-matbaa, 568 b. 1-jild.*

Мухаметов А. Б. и др. (2022) *Ўзбекистон республикасида ишлаб чиқариш харажатлари ҳисоби ва маҳсулот таннархини калкуляциялаш усуллари //Gospodarka i Innowacje. – С. 102-108.*

Мухаметов А. Б. и др. (2022) *Учет вознаграждения работникам по мсфо //Gospodarka i Innowacje. – 2022. – С. 113-123.*