



## ХОДИМЛАР БИЛАН ҲИСОБЛАШИШЛАР ҲИСОБИНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ

**Эргашев Сарвар Худойназарович**

Ўзбекистон Республикаси Банк-молия академияси

**Аннотация.** Ушбу мақолада иш ҳақи фонди ва меҳнатга ҳақ тўлаш фонди тушунчаларининг назарий асослари, уларнинг таркиби бўйича ўрганишлар муҳокама қилиниб, тегишли хулосалар шакллантирилган.

**Калит сўзлар:** иш ҳақи, иш ҳақи фонди, меҳнатга ҳақ тўлаш фонди, лавозим маоши, устама, мукофот, компенсация.

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

**Эргашев Сарвар Худойназарович**

Банковско-финансовая академия Республики Узбекистан

**Аннотация.** В данной статье рассмотрены теоретические основы понятий фонда оплаты труда и фонда оплаты труда, исследования их состава и сформированы соответствующие выводы.

**Ключевые слова:** заработная плата, фонд заработной платы, фонд оплаты труда, должностной оклад, премия, вознаграждение, компенсация.

## THEORETICAL FOUNDATIONS OF PAYROLL ACCOUNTING

**Ergashev Sarvar Khudoynazarovich**

Academy of Banking and Finance of the Republic of Uzbekistan

**Abstract.** This article examines the theoretical foundations of the concepts of wage fund and wage fund, studies of their composition and draws appropriate conclusions.

**Keywords:** wages, payroll, wage fund, official salary, bonus, remuneration, compensatio.

### 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.

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<sup>216</sup>. 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.

### Адабиётлар шарҳи.

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<sup>217</sup>. 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<sup>218</sup>:

- минтақавий коэффициент ва иш стажи кўринишидаги турли нафақаларни ҳисобга олган ҳолда ходимларнинг иш ҳақи;
- хавfli 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

<sup>216</sup> <https://qomus.info/encyclopedia/cat-i/ish-haqi-uz/> (Кирилган сана: 20.01.2024)

<sup>217</sup> <https://www.fd.ru/articles/162259-fond-oplaty-truda-ponyatie-struktura> (Кирилган сана: 23.01.2024)

<sup>218</sup> <https://www.moedelo.org/club/kadrovyy-uchet/chto-vklyuchaet-v-sebya-fond-oplaty-truda> (Кирилган сана: 23.01.2024)

ёрдам; даволаниш ва саёҳат учун компенсация; қайтарилмайдиган қарзлар; суғурта мукофотлари; совғалар учун харажатлар; ижтимоий суғурта жамғармаси томонидан тўланадиган нафақалар киритилмаслиги келтириб ўтилган<sup>219</sup>.

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 кўшимча меҳнат ҳақига бўлинади дея келтирилган.

Ушбу мақолада муаллиф меҳнат ҳақи фондини тор доирада изоҳлаган ва асосий ва кўшимча 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.

Назарова (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 кўшимча 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 кўшимча иш ҳақининг йиғиндиси иш ҳақи фондини ташкил этади.

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

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

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

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 регрессион моделдан фойдаланиш орқали аниқроқ режалаштириш, иш вақти ва кадрларни ҳисобга олиш, шунингдек таътил тўлови ва ходимлар сони каби омилларнинг таъсирини ҳисобга олиш иконияти юқорилиги таъкидаланган.

<sup>219</sup> <https://www.moedelo.org/club/kadrovyy-uchet/chto-vklyuchaet-v-sebya-fond-oplaty-truda> (Кирилган сана: 23.01.2024)

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

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 чалкишишига 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 тузатиб бориш керак бўлади, акс ҳолда меҳнат ҳақининг рағбатлантириш функцияси йўқолади.

**Экстраполяция усули** ўтган йиллардаги меҳнатга ҳақ тўлаш фонли 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 каттегорияси, 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 (2021) бошқа бир тадқиқотида меҳнатга ҳақ тўлаш фондини шакллантириш жараёнига таъсир қилувчи омилларни икки гуруҳга бўлгани ҳолда тавсифлайди (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 коэффициентлар ва устамаларнинг фоизларини белгилаш; инфляция даражаси; касаба уюшмаларининг иши ва фаоллиги

Климовада (2009) 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.

Штыбинанинг (2018) фикрича, иш ҳақи фонди ҳар бир ташкилот учун муҳим бошқарув элементи, 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.

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.

### **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 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.

### **Адабиётлар / Литература / Reference:**

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

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

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

Монгуш А.В., Хертек О.Н., Оюн Ш.В., Готовцева А.О., (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

Хайдарова Н. (2023). Бюджет ташиқотларида 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.