

**QURILISH TASHKILOTLARIDA MEHNATGA HAQ TO'LASH
BO'YICHA HISOB-KITOBLAR HISOBINI TASHKIL ETISH
MASALALARI**

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

MBR-10 guruh magistranti

To'lanova Gulnora Dastonovna

Ilmiy rahbar: dots., PhD Kozimjonov Abrorbek

Annotatsiya. *Ushbu tezisdagi qurilish tashkilotlarida mehnat haq to'lash bo'yicha hisob-kitoblarni hisobini tashkil etish va ularni hisobini takomillashtirish bo'yicha fikr mulohazalar va takliflar ishlab chiqilgan.*

Kalit so'zlar: *qurilish tashkilotlari, buxgalteriya hisobi, daromad va xarajat, mehnat haqi, ish beruvchi.*

Hozirgi vaqtda ish haqi hodimlarni mehnatga va uning yakuniy natijalari uchun taqdirlash sifatida paydo bo'lgan ish kuchi bahosining pul shakli ifodasi tarzida belgilanmoqda. Mehnat bozoriga nazar tashlaydigan bo'lsak, ish kuchining sotuvchisi (mehnat qiluvchi) va ish kuchini sotib oluvchi (ish beruvchi) u erda munosabatga kirishadi va ish kuchining bahosini belgilashadi, keyinchalik bu baho mehnat shartnomasida mustahkamlanadi.

Shuningdek, ish haqi iqtisodiy va huquqiy kategoriya sifatida bir-biridan farqlanadi. Mehnatga haq to'lashning huquqiy mazmuni iqtisodiy faktorlar bilan aniqlanadi va mehnat bozori sharoitida shakllanadi. Ish beruvchi sifatida kelib chiqishidan qat'i nazar ular o'rtasida kelib chiqadigan munosabat ishga yollash hisoblanib, u o'zida fuqarolarga o'z ish kuchlarini taqdim etish hisobiga muayyan pul summasiga almashtirishni ifodalaydi. Uning miqdori mehnat natijasiga bilvosita aloqador bo'lgan ishchi kuchining narxi bilan belgilanadi. Biroq keyinchalik ishlab chiqarish jarayonida mehnat haqining miqdoriga albatta mehnat natijasi ta'sir qiladi. Iqtisodiy kategoriya sifatida ish haqi manbani aniqlaydi, ya'ni

u qaerdan to'lanadi, ayni paytda xodimlarning ijtimoiy mahsulot taqsimlanishida ishtiroki usullarini belgilaydi.

Ushbu belgilash bilan mehnatni taqdirlash shakli sifatidagi ish haqining asosiy farqlovchi belgilari ko'rsatilgan. Bu belgilar quyidagilar: korxonada, tashkilot, muassasa xodimlariga ish haqini to'lash majburiyati va shunga muvofiq topshirilgan ish, mehnat majburiyatlari bajarilganda xodim o'ziga haq to'lashni talab qilish huquqi; haq to'lash hajmini mehnatning miqdori va sifatiga muvofiq holda belgilash; ish haqini oldindan o'rnatilgan norma bo'yicha to'lash, ya'ni ish haqining kafolatlanganlik sharti.

Mehnatga haq to'lash ish beruvchi tomonidan ishchiga uning bajargan ishi uchun to'lovlar belgilash va ularni ruyobga chiqarish uchun mehnat xaqidagi qonunchilik, mehnat to'g'risidagi boshqa huquqiy hujjatlar va mehnat shartnomasi bilan tartibga solingan munosabatlar tizimidir.

Ish xaqi bu ish beruvchi tomonidan xodimning malakasiga, bajaradigan ishining murakkabligiga, miqdoriga, sifati va sharoitlariga qarab to'lanadigan tulovlardir. Buning ichiga mehnat uchun mukofot summasi, shuningdek kompensatsiya to'lovlari va rag'batlantiruvchi tulovlar kiradi.

Kompensatsiya - normal ish sharoitlaridan chetga chiqadigan sharoitlarda ishlaganligi uchun, noqulay tabiiy-iqlim sharoitlarida ishlaganligi uchun qo'shimcha to'lovlar va ustamalar hamda kompensatsiya xususiyatiga ega boshqa to'lovlar.

Rag'batlantiruvchi to'lovlar - mukofotlar va taqdirlovchi to'lovlar.

Ish beruvchi xodimlarni yollaganida, ular bilan ish haqi, ish uchun pul mukofoti to'g'risida kelishib oladi.

Mehnatga haq to'lash shartlari va miqdori ish beruvchi hamda xodim o'rtasidagi kelishuvga asosan, bajariladigan ishning murakkabligi, xajmi va shartlari, xodimning kasbiy-malakaviy maxorati, shaxsiy va ishchanlik sifatleri, uning mehnatining unumdorligi, aqliy saloxiyati hamda u ishlaydigan tashkilotning yoki korxonaning daromadlari hisobga olingan holda ushbu ish beruvchida amalda bo'lgan mehnatga haq to'lash tizimlariga muvofiq belgilanadi va xodim bu ish

xaqiga rozi bulsa bu ishda ishlaydi.

Mehnatga haq to'lash tizimlari, shuningdek tarif stavkalari, maoshlar, kompensatsiya, shu jumladan noqulay sharoitlardagi ish uchun qo'shimcha to'lovlar hamda ustamalar miqdorlari, rag'batlantiruvchi xususiyatga ega qo'shimcha to'lovlar va ustamalar tizimlari hamda mukofot pullari ichki hujjatlarda va mehnat to'g'risidagi qonunchilikka muvofiq mehnat shartnomasida belgilanadi.

Ish beruvchi o'z kompaniyasida ish haqining qaysi turini belgilashni mustaqil tanlash huquqiga ega, ammo bir nechta cheklovlar mavjud:

1. Ish haqi eng kam ish haqidan kam bo'lmasligi kerak.
2. Ish haqi oyiga ikki marta to'lanishi kerak-hayotda bu avans va ish xaqi deyiladi. Ammo qonunga ko'ra, bu oyning birinchi va ikkinchi qismi uchun ish haqi deb ataladi.
3. Ish beruvchi ish haqi miqdorini yoki uni hisoblash tizimini xodimning roziligisiz o'zgartira olmaydi.

Mehnatga haq to'lash shartlari qanday tartibda belgilangan bo'lsa, xuddi shunday tartibda o'zgartiriladi.