

**XODIMLAR BILAN MEHNATGA HAQ TO‘LASH BO‘YICHA
MUOMALALAR HISOBI VA AUDITI**

Yusupov Bobir Adilovich

O‘zbekiston Respublikasi

Bank-moliya akademiyasi magistranti

***Annotatsiya.** Ushbu maqolada xodimlar mehnatiga haq to‘lash tartibi, uning shakllari, turlari, ish haqi tushunchasi va uni hisoblash tartibi, shuningdek, mehnatga haq to‘lash yuzasidan Mehnat kodeksiga kiritilgan o‘zgarishlar haqida ish haqi va ta‘til haqlarini hisoblash tartiblari, shuningdek ularni auditini o‘tkazish masalalari bayon etilgan.*

Tadbirkorlik subyektlarida mehnatga haq to‘lashni audit qilish, uning rejasini tuzish va dasturini shakllantirish, auditda muhimlik va tavakkalchilik darajasini aniqlash, ish haqidan ushlanmalar va ajratmalar auditini o‘ziga xos jihatlari hamda auditorlik hisoboti va xulosalarini takomillashtirish bo‘yicha ilmiy tavsiya va amaliy takliflar berilgan.

***Kalit so‘zlar:** Ish haqi, asosiy ish haqi, qo‘shimcha ish haqi, ta‘rif setkasi, qaydnoma, daromad solig‘i, ijtimoiy soliqlar, ta‘til haqi, audit rejasi, audit dasturi, auditorlik hisoboti, audit xulosasi.*

Kirish.

Jahon hamjamiyatida bugungi kunda insonlar ijtimoiy yashash sifatini belgilashda aholi jon boshiga to‘g‘ri keladigan daromad eng muhim omil hisoblanadi. Rivojlangan mamlakatlarda mehnatga haq to‘lashning minimal normalarni to‘g‘ri belgilash eng dolzarb masala bo‘lib kelmoqda. “Picodi” – xalqaro e-tijorat platformasining ma’lumotlarga ko‘ra, “Jahonda 2023-yil oylik ish haqining eng kam miqdori rivojlangan mamlakatlarda, jumladan: Lyuksemburgda – 1989 AQSH dollar va Avstraliyada – 1923 AQSH dollarini tashkil qilgan. MDH mamlakatlarida esa bu ko‘rsatkich deyarli o‘n barobar kam bo‘lib, Rossiyada – 166, Ozarbayjonda – 140, Qozog‘istonda 98 hamda

O‘zbekistonda mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori – 66,5 AQSH dollari tashkil etmoqda” (Picodi, 2023).

Xalqaro amaliyotda kompaniyalar xodimlari mehnatiga haq to‘lashning turli darajada belgilanishi, hisobda va hisobotda aks ettirishi, ichki nazorat yuritish va audit qilish tartiblari bir qator iqtisodiy-ijtimoiy huquqiy hujjatlar asosida olib boriladi. Kompaniyalarda xodimlarning ish vaqti, vazifalarning turli darajadaliigi, hamda, noan’anaviy xususiyatlaridan kelib chiqib, mehnatga haq to‘lashning hisobini xalqaro standartlar va xorijiy tajriba asosida yuritish zaruratini keltirib chiqarmoqda.

“O‘zbekistonda 2024-yilda davlat byudjetining ish haqi, pensiyalar, stipendiya va nafaqalar miqdorini va ayrim xizmatlarning tariflarini oshirish bilan bog‘liq xarajatlari 9,6 trln so‘mni tashkil etadi. Umumiy hisobda ish haqi, pensiya va stipendiyalarga davlat byudjeti xarajatlarining yarmidan ko‘pi yo‘naltiriladi.

2024-yilda O‘zbekiston davlat byudjetining ish haqi, pensiyalar, stipendiyalar va nafaqalar, shuningdek, ayrim xizmatlar bo‘yicha tariflarni oshirish bilan bog‘liq xarajatlari 9,55 trln so‘mni tashkil etadi. Bu 2024-2026-yillarga mo‘ljallangan byudjetnomada nazarda tutilgan. Joriy yilda ish haqi va pensiyalarni oshirishga 3,8 trln so‘m yo‘naltirish rejalashtirilgandi, lekin ularni indeksatsiya qilish uchun qo‘shimcha 2,6 trln so‘m (jami - 6,4 trln so‘m) yo‘naltirildi.

Iqtisodiyot va moliya vazirligi ma’lumotlariga ko‘ra, ish haqini 1 foizga qo‘shimcha oshirish uchun yiliga qariyb 1,3 trln so‘m, pensiyalarni 1 foizga oshirish uchun esa yiliga 600 mlrd so‘m mablag‘ talab etiladi”. (Byudjetnoma, 2024).

O‘zbekiston-2030 strategiyasida ham “Aholini daromadli mehnat bilan band qilish, ijtimoiy sug‘urta tizimini takomillashtiri” (O‘zbekiston-2030 Strategiya) vazifasi ustivor qilib qo‘yildi. Natijada, “Mehnatga layoqatli aholini, shu jumladan yoshlar va nogironligi bo‘lgan shaxslarni barqaror va samarali bandligini ta’minlash orqali ishsizlik darajisini 7 foizga tushirish, shuningdek,

2026-yilga qadar kambag‘allikni 2022-yilga nisbatan 2 barobarga, 2030-yilga qadar esa keskin qisqartirish, Kambag‘allikka tushish xavfi mavjud 4,5 million aholi daromadini oshirish, Ijtimoiy sheriklik asosida 500 ming malakali mutaxassis tayyorlash kabi vazifalar belgilangan”. (Strategiya-2030).

“O‘z navbatida respublikamizdagi barcha yoshlarga alohida Davlat darajasida e‘tibor qaratilgan, ya’ni yoshlarning ijtimoiy himoyasini kuchaytirish va ishsizlik darajasini kamaytirish vazifasi qo‘yilgan bo‘lib, 400 ming nafar yoshlarni bandliligini ta‘minlash va muammolarini hal etish, yoshlarning ishsizlik darajasini 14 foizdan 11 foizga kamaytirish ko‘zda tutilgan” (Strategiya-2030).

Adabiyotlar sharhi.

Mehnatga haq to‘lash – ish beruvchining qonunlarga, boshqa normativ-huquqiy hujjatlarga, jamoaviy bitimlarga va mehnat shartnomalariga muvofiq ish beruvchilarning xodimlar mehnatlari uchun haq hisoblash va to‘lashlarini ta‘minlash bilan bog‘liq bo‘lgan munosabatlar tizimidir.

“Mehnat haqining miqdori ish beruvchi bilan xodim o‘rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi. Mehnat haqi qonun hujjatlari bilan belgilangan eng kam miqdordan oz bo‘lishi mumkin emas va uning eng ko‘p miqdori biron-bir tarzda cheklanmaydi. Byudjet hisobidan moliyaviy jihatdan ta‘minlanadigan muassasalar va tashkilotlarning, shuningdek davlat korxonalarining xodimlari mehnatiga haq to‘lash shartlarining eng kam darajasi qonun hujjatlari bilan belgilanadi” (Konstitutsiya, 2023).

Ish haqi hozirgi davrda hamma mamlakatlar iqtisodiyotida muhim o‘rin tutadi. Shuning uchun ham iqtisodchi olimlar ish haqining mazmuniga katta e‘tibor beradilar. Ish haqining mazmunini aniqlashda turli iqtisodchilar turli tomondan yondashib, unga har xil ta‘rif beradilar.

Masalan, «Yashash uchun vosita minimumi» (D.Rikardo va T.Maltus) konsepsiyasida ish haqini yashash uchun zarur vositalarning fiziologik minimumi bilan bir xil deb hisoblaydi.

Qiymatning mehnat nazariyasi (Buyuk Britaniya klassik siyosiy iqtisod maktabi, marksistik yo‘nalishidagi iqtisodchilar) ishchi kuchini alohida, o‘ziga xos

tovar deb hisoblaydi. Bu fikrlar hozirgi zamon iqtisodiyot nazariyasida ko'pgina ko'zga ko'ringan iqtisodchi olimlar tomonidan ma'qullanib takrorlanmoqda. Jumladan A.F.Shishkin, Ye.F.Borisovlar hamda A.O'lmasov. A.V.Vaxobovlar: "o'zlarining «Iqtisodiyot nazariyasi» darsliklarida ish haqini ishchi kuchi va tovar qiymatining puldagi ifodasi deb ta'riflashgan yoki ish haqini mehnat bahosi sifatida talqin qilganlar" (Shishkin, O'lmasov, 2016).

Mehnat haqi hozirgi davrda barcha mamlakatlar iqtisodiyotida muhim o'rin tutadi. Iqtisodchi olimlar ish haqining mazmuniga katta e'tibor qaratganlar va ular tomonidan turli yondashuvlar berilgan.

"Yashash uchun vosita minimumi» konsepsiyasida ish haqini yashash uchun zarur vositalarning fiziologik minimumi bilan bir xil deb hisoblaydi". (D.Rikardo, T.Maltus).

"Ish haqi – bu jamoa ishining natijalariga bog'liq bo'lgan va ishchilarning mehnat miqdori sifatiga qarab taqsimlanadigan daromad ulushini ifodalovchi iste'mol uchun ajratilgan mablag'larning asosiy qismi". (N.A.Belyayeva, 2013).

"Ish haqi – ishchi va xizmatchilar mehnatining miqdori, sifati va unumdorligiga qarab, milliy mahsulotdan oladigan ulushining puldagi ifodasidir". (Sh.Sh.Shodmonov, U.V.G'afurov, 2010).

"Mehnat haqi – jamiyat ko'lamida milliy daromadning ishchilar va xizmatchilar o'rtasida ular mehnatining miqdori va sifatiga muvofiq taqsimlanadigan hamda shaxsiy iste'mol maqsadlari uchun foydalanadigan qismidir". (Karimov, 2004).

"Bojxona organlari xodimlarida ish haqi – bu lavozim maoshi, unvon maoshi, kompensatsiya hamda qonun hujjatlarida belgilangan barcha ustama va qo'shimcha to'lovlardan iborat bo'lgan pul ta'minotidir". (Karimjonova, 2020).

"Mehnat haqi – korxonada tomonidan olingan daromadning bir qismini xodimlari o'rtasida ularning qilgan mehnati va ish sifatiga taqsimlanishidir". (Ochilov, 2023).

"Ish haqi – ishchi va xizmatchilarni mehnatining miqdori, sifati va unumdorligiga qarab, milliy mahsulotdan oladigan ulushining puldagi ifodasidir".

(Ibragimov, 2010).

Yuqoridagi iqtisodchi olimlar va mutaxassislar tomonidan ish haqiga berilgan turli ta'riflarni umumlashtirilgan holda quyidagi yondoshuv berildi: *“Ish haqi – xodimning malakasiga, mehnatning murakkabligi, miqdoriga va sifatiga hamda maxsus iqlim sharoitida ishlash shartlarini hisobga olgan holda, ularning mehnati uchun to‘lanadigan haqning hamma turlarini, shu jumladan, mablag‘ bilan ta‘minlash manbaidan qat‘iy nazar, pul yoki natura shaklida hisoblangan har xil mukofotlarni, qo‘shimcha va ustama haqlarni va ijtimoiy imtiyozlarni, shuningdek, xodimga ishlanmagan vaqt uchun to‘lanadigan haqlarni o‘z ichiga oladi”*.

Metodologiya.

Maqolada jarayonida xodimlar mehnatiga haq to‘lash va uning auditini takomillashtirish bo‘yicha adabiyotlar sharhi to‘liq tahlil etilgan holda, jahon va maxalliy iqtisodchi olimlarning ta‘riflari, ilmiy yondoshuvlari va fikrlari va bildirib o‘tilgan fikrlari to‘liq tadqiq etildi.

Xodimlar mehnatiga haq to‘lash bo‘yicha hisoblashlar auditini rejalashtirish va uning dasturini tuzish, auditda muhimlik darajasi va tavakkalchilikni aniqlash, audit o‘tkazish ketma-ketli. Uning tashkil etish bosqichlari. Audit o‘tkazish algoritmi, audit natijalarini rasmiylashtirish va hisobotlarini tuzishda tanlab olingan yirik korxonalaridagi jarayonlar o‘rganildi hamda tadqiqot paradigmasi miqdoriy, ob‘ktiv va ilmiy usullaridan keng foydalanildi.

Korxonalar xodimlarining mehnatiga haq to‘lash auditini tashkil etish va uni o‘tkazish tartibi bo‘yicha olib borilgan tadqiqot jarayon asosan deduktiv usulda amalga oshirildi. Unda sabab va natija ko‘rinishidagi statistik dizayn ishlatildi. Ma‘lumki, ish haqini hisoblash va uni to‘lash tartibi ancha murakkab jarayon, asosan O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi va boshqa qonun hujjatlariga bevosita bog‘liq bo‘lib, o‘z navbatida ularni audit qilish tartibi ham alohida xususiyatga egaligi bilan aeralib turadi. Sababi, korxonalarda mehnatni tashkil qilish jamoa shartnomasida ko‘zda tutilganidek, turli darajalarda amalga

oshiriladi, turli kasb egalari faoliyat ko'rsatadi bir jamoaning o'zida. Albatta bu tadqiqotlarni olib borishda ham nazariy ham amaliy jihatdan jiddiy yondoshuv va izlanishlarni talab etadi. Aynan, mazkur tadqiqotda audit qilishni xalqaro audit standartlari (XAS) talablari asosida tashkil qilish uslubiyotiga e'tibor qaratildi.

Xodimlar bilan mehnatga haq to'lash bo'yicha hisoblashuvlar auditida ish haqining turlari va ularning shakllari. Ta'rif tizimi, ta'rif razryadlari, tarif setkasi, tarif koeffitsiyentlari, shuningdek, tarifsiz ish haqini belgilash tartiblarini audit qilish va uning rejasini tuzish murakkab jarayon bo'lib, tadqiqotda aloxida dizayin yaratishni talab etadi. Bir korxonaning ish haqi bo'yicha audit qilish metodikasi ikkinchi bir korxonadan deyarli farq qiladi, to'g'ri uslubiyotda qo'llaniladigan jihatlari va o'xshashlik tomonlari bo'lsada, mehnatni tashkil qilish, korxonaning biznes rejasini va moliyaviy faoliyati bu audit uslubiyotiga o'zgartirish kiritishni talab etadi. Tanlab olingan obyektida xodimlar bilan hisoblashishlar auditini ichki audit va tashqi audit nuqtayi nazardan o'rganish maqsadga muvofiq sanaladi.

Tahlil va natijalar.

Mehnatga haq to'lash tartibini belgilash hamda uni nazoratini amalga oshirish bo'yicha tizimli ishlar olib borilmoqda. Bu esa xodimlarni moddiy rag'batlantirishdan tortib ular bilan bo'ladigan har qanday hisob-kitoblarni yaratilgan me'yoriy bazi bo'yicha amalga oshirish belgilangan. Ushbu me'yorlarga amal qilinishi korxonalar tomonidan ularni tizimli ravishda auditorlik tekshiruvlarni tashkil qilish orqali nazoratga olib boriladi. Auditor korxonalarda mehnat qaqqi bo'yicha xodimlar bilan hisoblashishlarni auditorlik tekshiruvidan o'tkazishda korxonalar tomonidan mehnatga haq to'lashning qanday shakli qo'llanilayotganligi hamda belgilangan normalarga amal qilish darajasini tekshiruvini amalga oshirida.

Amaliyotda mehnatga haq to'lashning quyidagi shakllari mavjud:

Ish haqi to'lashning oddiy ishbay shaklida ishchilar ish haqlarining ko'payishi ularning ishlab chiqargan mahsulot miqdoriga bog'liq bo'lib, unda har bir ishlab chiqarilgan mahsulot uchun haq bir xil bahoda baholanadi.

Ishbay-mukofot tizimida mahsulot sifati yoki ishchilarning ishlab chiqarish faoliyatini boshqa ko'rsatkichlari bo'yicha mukofot, ishbay ish haqi summasidan tashqari hisoblanadi.

Akkord tizimida esa barcha ishlarni bajarilish muddati va summasini ko'rsatib ularni kompleksi baholanadi.

Ishbay-progressiv tizimida belgilangan norma doirasida ishlab chiqarilgan mahsulot uchun haq to'g'ri (o'zgarmas) bahoda to'lanadi, normadan ortiqcha ishlab chiqarilgan mahsulot uchun haq belgilangan shkala bo'yicha oshirilgan bahoda, ammo ishbay bahoning ikki hissasidan oshmagan miqdorda to'lanadi.

Asbob-uskunalarga va ish joylariga xizmat ko'rsatayotgan ishchilarning mehnat unumdorligini oshirishni rag'batlantirish uchun egri ishbay tizimi qo'llaniladi. Ularning mehnat haqi ular xizmat qilgan asosiy ishchilar tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulot miqdoriga qarab egri ishbay bahoda to'lanadi.

Mehnat va unga haq to'lashni hisobga olish subyektning hisob tizimida va auditida asosiy o'rinlardan birini egallaydi. Chunki, asosiy vazifalar quyidagilardan tashkil topadi:

a) xodim bilan mehnat haqi bo'yicha hisoblashishni (mehnat haqi va boshqa to'lovlarni hisoblash, tegishli summalarni ushlab va qolgan summalarni berish) o'z vaqtida amalga oshirish;

b) ishlab chiqarilgan mahsulotning tannarxiga hisoblangan mehnat haqi va tegishli ajratmalarni o'z vaqtida va to'g'ri qo'shish;

s) tezkor boshqarishni amalga oshirish va tegishli hisob ma'lumotlarini tayyorlash uchun mehnat va unga haq to'lash bilan bog'liq ko'rsatkichlarni yig'ish va guruhlashtirish;

d) ijtimoiy sug'urta, pensiya va badallik jamg'armalari bilan hisoblashishni o'z vaqtida va to'g'ri amalga oshirish.

Mehnat va unga haq to'lash hisobi sarflangan mehnatning miqdori va sifati, ushbu yo'nalishdagi mablag'lardan foydalanish, mehnat haqi jamg'armasini shakllantirish ijtimoiy xususiyatiga ega bo'lgan to'lovlarni amalga oshirish ustidan tezkor nazorat o'rnatishni ta'minlashi lozim. Chunki, yuqorida keltirilgan

vazifalarni o'z vaqtida amalga oshirilishi xodimlarning turmush farovonligini yaxshilash va iqtisodiy silsilalardan himoya qilishning asosiy omillaridan biridir.

Xodimlar bilan mehnat haqi bo'yicha hisob-kitoblarning auditi uchun asosiy manbalar bo'lib quyidagi me'yoriy-huquqiy hujjatlar

hisoblanadi:

- O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi.
- O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksi.
- O'zbekiston Respublikasi Soliq kodeksi.
- “Buxgalteriya hisobi to'g'risida”gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni.
- “Auditorlik faoliyati to'g'risida”gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni.
- “Xo'jalik yurituvchi subyektlarning moliyaviy-xo'jalik faoliyati

buxgalteriya hisobi hisobvaraqlar rejasi va uni qo'llash to'g'risida

yo'riqnoma” 21-sonli O'zbekiston Respublikasi Buxgalteriya hisobi milliy standarti (BHMS).

-O'zbekiston Respublikasining boshqa BHMS.

-Mahsulot (ishlar, xizmatlarni) ishlab chiqarish va sotish bo'yicha xarajatlar tarkibi hamda moliyaviy natijalarni shakllantirish tartibi haqidagi nizom. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan 1999 yil 5 fevralda 54-son bilan tasdiqlangan (o'zgartirishlar bilan).

Mehnatga haq to'lash bo'yicha xodimlarni ijtimoiy qo'llab quvvatlash va himoya qilish bo'yicha o'tkazilayotgan auditorlik tekshiruvlarini o'tkazishdan *maqsad* mehnat munosabatlariga tegishli bo'lgan qonunchilikka rioya qilinishi, ish haqi va turli xil qo'shimcha to'lovlar va mukofotlar, shuningdek, ish haqidan soliqlar va ijtimoiy ehtiyojlar uchun to'lovlar to'g'ri hisoblanishi ustidan nazorat qilishdan iborat.

Auditor tekshiruv chog'ida avvalo hisobot ko'rsatkichlarida jiddiy xatolar yo'qligiga etarli darajada ishonch hosil qilishi lozim. Bunda dalilisbotlarni to'plash uchun har xil manbalardan shakllanadigan axborot bazasidan foydalaniladi. Shuningdek, auditni boshlashdan oldin ichki hisob-kitoblarni

tekshirish uchun zarur bo'lgan me'yoriy hujjat paketi, sintetik va analitik hisob registrlari va boshlang'ich hujjatlarni komplektlaydi.

Mehnat haqi bo'yicha hisob-kitob muomilalarini buxgalteriya hisobida aks ettirish va soliqqa tortish bo'yicha belgilangan qoidalarni tartibga soluvchi me'yoriy-hujjatlar to'plamimijoz korxonada faoliyatining xususiyatlarini hisobga olgan holda shakllantirilishi lozim.

Ta'kidlash joizki, mehnatga haq to'lash masalalari etarli darajada murakkab. Unda mehnatning tavsifi, mehnat harajatlarini va uning natijalarini o'lchash hamda baholash, rastsenkalar, mukofotlar va hokazolarni belgilash bilan bog'liq ko'plab nozik va o'ziga xos tafsilotlari mavjud. Shuning uchun auditorlardan ushbu masalalar bo'yicha me'yoriy baza va hisob yuritishning ahvolini aniqlash, shtatlar jadvali, korxonada rahbariyatining xodimlarni oylik maosh tayinlab ishga qabul qilish to'g'risidagi buyruqlarni (tanlab tekshiriladi), tuzilgan pudrat shartnomalari va mehnat bitimlari, mehnatga haq to'lash, mukofotlash va moddiy yordam berish to'g'risidagi nizomlarni o'rganish talab etiladi.

So'ngra ish vaqtini hisobga olish tabellari, ishbay ishlar uchun naryadlar va hisoblashuv-to'lov va to'lov vedomostlari, mehnatga haq to'lash hamda uni tartibga solish bilan bog'liq boshqa hujjatlarning rasmiylashtirilishi tekshiriladi. Auditor ushbu masalalar bilan tanishib chiqib, mehnatga haq to'lash bo'yicha hisob-kitoblarning asosiy bloklarini sinchiklab tekshirishi lozim. Xususan:

1. Korxonada xodimlarining shtat jadvalida belgilangan oylik maoshlariga rioya qilinishi; shtat jadvalining boshqaruv kengashi yoki aksiyadorlar majlisida tasdiqlanganligi; o'rindoshlik asosida mehnatga haq to'lashning to'g'riligi; shtat intizomiga rioya qilinishi; mehnat bitimlari bo'yicha mehnatga haq to'lashning asosligi.

2. Ishchilarga ishbay naryadlar bo'yicha haq to'lashning to'g'riligi, xususan, bajarilmagan ishlar uchun qo'shib yozish hollari yo'qligi, mehnatga haq to'lashning akkord tizimi qo'llanilganligi. Akkord naryadlarining tegishli butun ish uchun qilingan kalkulyatsiya bilan asoslanishi, akkord topshiriqlarining belgilangan muddatda bajarilganligi va yuqori sifatli aniqlanadi.

3. Mukofotlash tartibi va asosliliigi, mukofotlash sabablarini aniqlash va mehnat jamoasi tomonidan qabul qilinib, tasdiqlangan mukofotlash tizimini tahlil qilish bilan birgalikda aniqlanadi.

1-jadval

Xodimlar bilan mehnat haqi yuzasidan hisob-kitoblar bo'yicha buxgalteriya hisobi va ichki nazorat tizimi holatini tekshirish yuzasidan testlar

№	Savol mazmuni yoki o'rganilayotgan ob'ekt	Javob mazmuni (tekshiruv natijasi)	Belgi	Auditorning xulosalari va qarorlari
A. Ichki nazorat				
1	Xodimlar jadvali tasdiqlanganmi va unga rioya etiladimi?	Xodimlar jadvali har yili bir marotaba qaytadan ko'rib chiqiladi	2	Ichki nazorat susaytirilgan, xatolar bo'lishi mumkin
2	Har bir xodimga shaxsiy varaqalar yuritilganmi?	Ha, yuritilgan	4	Nazorat etarli darajada
3	Ishga qabul qilish va ishdan bo'shatish to'g'risidagi buyruqlar o'z vaqtida qabul qilinadimi?	Buyruqlar o'z vaqtida va to'g'ri qabul qilinadi	4	Nazorat etarli darajada
4	Xodimlar bo'limi tomonidan tasdiqlangan ishbay haqlar va tarif stavkalar qo'llaniladimi?	Xodimlar bo'limi tomonidan bir yilda kamida bir marotaba tanlab olib nazorat amalga oshiriladi	2	Ichki nazorat susaytirilgan, xatolar bo'lishi mumkin
5	Ish haqidan ushlab qolishlar tekshiriladimi?	Bir yilda kamida bir marotaba tanlab olib nazorat amalga oshiriladi	2	Ichki nazorat susaytirilgan, xatolar bo'lishi mumkin
6	Soliqlar, ijtimoiy sug'urta bo'yicha hisob-kitoblar soliq idoralari tomonidan tekshirilganmi?	Hisobot yilida tekshiruv o'tkazilmagan	2	Ichki nazorat susaytirilgan, xatolar bo'lishi mumkin

7	Hisob-kitob-to'lov qaydnomalari to'g'ri raqamlanganmi?	Ketma-ket raqamlash qo'llaniladi	4	Nazorat etarli darajada
8	Mukofotlar, mehnat ta'tili, kassalik varaqalari va boshqalarni hisoblash tartibiga rioya qilinadimi?	Rioya qilinadi , lekin korxonada to'lovlar tartibi to'g'risida ichki Nizom ishlab chiqilmagan va tasdiqlanmagan	2	Ichki nazorat susaytirilgan, xatolar bo'lishi mumkin
9	Ish haqi va boshqa to'lovlar o'z vaqtida to'lanmagan holatlari bo'lganmi?	Ha, bo'lgan	2	Sabablarini aniqlash lozim
10	Ish haqini tayyor mahsulotlar bilan to'lash holatlari bo'lganmi?	Ha, bo'lgan	2	Soliqqa tortish to'g'ri hisoblanganligini tekshirish lozim
11	Ish haqi bo'yicha schetlarning o'zaro bog'lanish chizmasi ishlab chiqilganmi?	Yo'q, ishlab chiqilmagan	2	Schetlar korresponden siyalanishida xatolar bo'lishi mumkin
12	Ish haqini hisoblash bo'yicha dastlabki hujjatlar , tahliliy va sintetik hisob ma'lumotlari solishtiriladimi?	Chorak oxirida tanlab olib tekshiriladi	2	Tanlab olib tekshiruv o'tkazish lozim

O'z vaqtida mehnat haqini olmagan xodimning ish haqisi deponentga o'tkaziladi. Bunday muomalalarning paydo bo'lishiga asosiy sabab bo'lib, xodimning betobliligi yoki u xizmat safarida bo'lganligi hisoblanadi. Deponent qarzlari haqiqatda vujudga kelganligi va qonuniy ravishda hisobdan chiqarilganligini tekshirish uchun deponentlangan summalarni tegishli davr bo'yicha hisob-kitob-to'lov qaydnomalari bilan solishtirish, turli hujjatlardagi

(kassa chiqim orderlari, to'lov [qaydnomalari](#), arizalar va boshqalar) deponentning imzolarini bir-biriga solishtirish lozim. Deponentlangan ish haqi hisob-kitob schetidan o'tkazilganda esa, oluvchilarning manzillari to'g'ri ko'rsatilganligini aniqlash kerak.

Test savolnomalariga javob olingandan keyin, auditor tekshiruv dasturini ishlab chiqadi va unga muvofiq xodimlar bilan hisob-kitoblarning har bir turi bo'yicha auditorlik tekshiruvini o'tkazadi.

2-jadval

Xodimlar bilan mehnat haqi yuzasidan hisob-kitoblarga doir auditorlik tekshiruv dasturi

	Muolajalar ro'yxati	Ma'lumotlar manbasi
1.	2	3
2.	Ishbay ishlovchi xodimlar ish mahsuli hisobining tashkil etilishi va nazorati hamda ish haqi hisoblanishini	Naryadlar, marshrut varaqalari, tabellar, ish mahsuli me'yorlari, ishbay haqlar
3.	Vaqtbay va boshqa hak; to'lash turlari bo'yicha hisoblarni tekshirish	Tasdiqlangan tarif stavkalari, lavozim maoshlari, tabellar
4.	Ish haqidan ushlab qolishlar bo'yicha hisoblarni tekshirish	Hisob-kitob-to'lov qaydnomalari, jurnal-orderlar, buyruqlar va boshqalar
5.	Xodimlar bo'yicha tahliliy hisob yuritilishini tekshirish	Shaxsiy schetlar, qaydnomalar, mashinogrammalar
6.	Mehnatga hav; to'lash bo'yicha schetlar to'g'ri korrespondensiyalanganligi va yig'ma hisobni tekshirish	Qaydnomalar, jurnal-orderlar, mashinogrammalar
7.	Ijtimoiy ehtiyojlar bo'yicha to'lovlar to'g'ri hisoblanganligini tekshirish	To'lov qaydnomalari, yoritib yozishlar, mashinogrammalar
8.	Ish haqi bo'yicha deponentlangan summalarni tekshirish	Deponent varaqlari, deponentlangan ish haqini hisobga olish daftari

Amaliyotda oluvchilarning uy manzillari ataylab noto'g'ri ko'rsatilishi, buning natijasida qaytarilgan o'tkazmalar korxonaga kassasiga kiritilganligi, shuningdek, xodimlarga bajarilmagan ishlar uchun ish

haqi hisoblab ularni deponentlash yo‘li bilan kassir tomonidan o‘zlashtirish hollari ham uchraydi.

Auditorlik tekshiruvi jarayonida ish haqi hisoblanishi va hisob registrarida ko‘rsatilgan ish haqidan ushlanmalar bo‘yicha schetlar to‘g‘ri korrespondensiyalanganligini aniqlash lozim. Buning uchun xodimlar bilan ish haqi bo‘yicha hisob-kitoblar schetlari ma‘lumotlari asosida ish haqi bo‘yicha yig‘ma hisobotlar tekshiriladi. Hisob jurnal-order shaklida olib borilganda xodimlar bilan ish haqi bo‘yicha hisob-kitoblar schetlarining kredit bo‘yicha oboroti 10 va 10/1-sonli jurnal-order ma‘lumotlari bilan, ushbu schet bo‘yicha debet ma‘lumotlari esa - 1, 2, 8sonli jurnal-order ma‘lumotlari bilan solishtiriladi.

Ma‘lum bir sanaga ish haqi bo‘yicha tahliliy hisob ma‘lumotlarlari Bosh kitob va buxgalteriya balansidagi xodimlar bilan ish haqi bo‘yicha hisob-kitoblar schetning sintetik hisobi ma‘lumotlarlari bilan muvofuqligi aniqlanadi. Buning uchun oying 1-sanasi xodimlar bilan ish haqi bo‘yicha hisob-kitoblar schetning qoldig‘i hisob-kitob-to‘lov qaydnomasining yakuniy summalari bilan solishtiriladi.

Tafovutlar paydo bo‘lsa ularning sabablari aniqlanadi. Ish haqi jamg‘armasidan turli to‘lovlar va chegirmalarni chiqarib tashlash yo‘li bilan pul xarajatlarini yashirib ko‘rsatish, avanslarni to‘liq ushlab qolmaslik, pul hujjatlarini qaytadan hisobdan chiqarish va ular bo‘yicha to‘lovlarni xodimlar bilan ish haqi bo‘yicha hisob-kitoblar schetning debetiga o‘tkazish, bir hisob-kitob qaydnomasidan qoldiqni ikkinchisiga kchiqarishda debitorlik qarzni kamaytirib yoki kreditorlik qarzni ko‘paytirib ko‘rsatish, hisob qarovsiz qoldirilganligi yuqorida etilganlarning asosiy sabablaridir.

Ish vaqtidan tashqari ish uchun qo‘shimcha to‘lovlar – xodim uchun belgilangan kundalik ish muddatidan tashqari ishlash - ish vaqtidan tashqari ish deb hisoblanadi. Bunda ishlar, xodim o‘z asosiy ishini yoki o‘z vazifasi doirasidan tashqari ishni bajarganidan qat‘i nazar ish vaqtidan tashqari ish deb hisoblanadi. Unga kamida ikki hissa miqdorida haq to‘lanadi.

Bayram kunlaridagi ishlar uchun kamida ikki hissa miqdorida haq to‘lanadi. Asosiy ish bilan bir qatorda boshqa kasb bo‘yicha qo‘shimcha ishlarni bajarish *bir necha kasbda ishlaganlik* deb ataladi. Mehnat kodeksida bir necha kasbda ishlaganlik yoki xizmat ko‘rsatish doirasi kengayligi uchun ustamalar miqdoriga nisbatan hech qanday cheklashlar qo‘llanilmagan.

Ko‘p yil ishlaganlik uchun taqdirlash, qoidagi ko‘ra, ayrim tashkilotlarda xodimlarning uzoq muddat mehnatini rag‘batlantirish maqsadida belgilanadi.

Auditor xo‘jalik yurituvchi sub‘yektda jamoa shartnomasiga binoan xodimlarni rag‘batlantirish tizimi bilan ham tanishishi lozim.

Unga nisbatan mukofotlash tizimi xodimlarga topshiriqlar va shartnomaviy majburiyatlarini bajarishdan moddiy manfaatdorligini oshirish, ishlab chiqarish samaradorligi va ish sifatini oshirish maqsadida o‘z asosiy ish haqlaridan tashqari qo‘shimcha pul summalarini to‘lashni nazarda tutadi .

Xulosa va takliflar.

Korxonalarda hodimlar bilan mehnat haqi va boshva hisoblashishlar hisobi va auditini takomillashtirish yuzasidan quyidagi muloxozalalarni aytib o‘tish lozim:

korxonada faqat ish haqi emas, balki mehnat haqining boshqa shakldagi to‘lovlari (mukofat, rag‘batlantirishlar, 13 oylik ish haqlari va h.k.) ga ham keng yo‘l berish lozim. Mehnat haqini plastik kartochkalarda oladigan barcha korxonalariga bankomatlar o‘rnatish va uni doimiy ravishda ishlab turishini ta‘minlashi lozim;

ish haqi to‘lovlari yuzasidan majburiy to‘lovlar bilan ish haqi to‘lovlari o‘rtasidagi mutanosiblikni ta‘minlash bankning muammosi emas, balki korxonaning muammosi bo‘lmog‘i va uning uchun korxonaga ma‘muriyati javob berishi lozim. Lekin, bank soliq, moliya, turli fondlarni shtatdan tashqari xodimi sifatida ular nomidan ish ko‘ruvchi tashkilotga aylanib qolmoqda;

ishchilarning mehnat haqlarini 3 qismga bo‘lish: mehnat haqi, premiya va korxonaga natijasiga qarab qo‘shimcha to‘lovlar; Bunday mehnatga haq to‘lash

tizimining birinchi qismida ishchining har oyda oladigan ish haqini ta'minlaydi, ikkinchisi, ishchining individual ko'rsatkichlarini rag'batlantiradi, uchinchi qismi esa, ishchining korxonada moliyaviy ko'rsatkichlarni (foydasini) oshirishga qiziqtiradi;

korxonada auditorlik tekshiruv natijalariga ko'ra chorakda, yarim yillik yoki yiliga bir marotaba "Eng yaxshi ishchi" unvonini joriy etish bilan ishchini qo'shimcha rag'batlantirish mumkin – buning uchun ish haqiga nisbatan 20 %li qo'shimcha berish mumkin. Agar bu unvonni keyingi chorakda, yarim yillikda yoki yilda ham saqlab qolsa – 30 foiz oshiriladi va xokazo;

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 130-moddasida dastlabki sinov muddatini aniqlashda "... tashkilotning rahbarlari va ularning o'rinbosarlari, bosh buxgalterlar va tashkilotlar alohida bo'linmalarining rahbarlari uchun olti oydan oshmasligi kerak" nomli moddadan "bosh buxgalter" jumlasini chiqarish maqsadga muvofiq. Chunki, buxgalteriya hisobi bu har oyda korxonaning moliyaviy holati to'g'risida ma'lumotlarni shakllantiradi hamda foydalanauvchilarni kerakli axborotlar bilan ta'minlaydi. Demak, bunda bosh buxgalter uchun ishga qabul qilingan vaqtdan boshlab dastlabki sinov muddati uch oydan ortmasligi lozim. Hech bo'lmaganda korxonaning chorakli hisobotlarni tuzish va taqdim etish mumkin bo'ladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 188-moddasida tungi vaqtdagi ishning davomiyligi sifatida soat 22-00 dan to soat 6-00 gacha bo'lgan vaqt hisoblanishi belgilab qo'yilgan. Ayrim tashkilotlarda, masalan, buyurtmali usulda mahsulot tayyorlaydigan korxonalarda ko'p smenali asosida ishni tashkil etadi. Bunda kechki soat 18-00 dan to 24-00 gacha (yoki 22-00 gacha) vaqt oralig'ida 2-chi smenada ish tashkil qilinadi. Vaholanki, bu vaqt uchun xodim kunduzgi vaqtda qancha ish haqi hisoblansa shuncha haq oladi. Bizning fikrimizcha Mehnat kodeksining ushbu moddasiga qo'shimcha qilib "Kechki smena 18-00dan 22-00 gacha" deb kiritish maqsadga muvofiq. Ushbu smenada ishga kelgan xodimlarning ish haqi miqdoriga 1,5 barobar haq hisoblash lozim. O'z navbatida bugungi kunda oliy ta'lim tizimida ham kechki ta'lim shaklida o'quv jarayonlari

tashkil etilgan. Bu esa 18-00 dan 22-00 gacha dars o‘tadigan pedagog hodim yoki korxonada ishchisi uchun oddiy shaklda ish haqini hisoblash adolatli emas deb hisoblaymiz.

Fodalanilgan adabiyotlar:

1. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. 2023-yil 30-aprel. QMMB, 03/24/911/0142-son.
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi “2022 — 2026-yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning Taraqqiyot Strategiyasi” PF-60-sonli Farmoni.
3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 19-sentyabrdagi PQ-3946-sonli “O‘zbekiston respublikasida auditorlik faoliyatini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori.
4. A.A.Karimov, J.E.Kurbanbayev, S.A.Jumanazarov. Moliyaviy hisob va hisobot. // O‘quv qo‘llanma.;-T.: “Iqtisod-Moliya”, 2018. -496 b.
5. M.I.Karimjonova. Mehnatga haq to‘lash hisobi va auditini takomillashtirish (bojxona organlari misolida).//Monografiya.; -T.: “Akademiya”, 2020., -47 b.
6. Do‘smuratov R.D. Audit asoslari.T.: O‘zbekiston milliy ensiklopediyasi, 2003. 612 b. 6.
7. Tuychiyev A.J., Fayziyev Sh.Sh., Qo‘shmatov O.Q. Audit.T.: Iqtisod-Moliya, 2018.139 b.
8. M.Tulaxodjaeva, Sh.I.Ilxomov, K.B.Axmadjonov va boshq. Audit: Darslik 2-jild. T.: NORMA, 2008.320 b.