

*Karimjonov Obidjon Kozimjon o'g'li*

*Andijon Mashinasozlik instituti "Iqtisodiyot" fakulteti "Buxgalteriya hisobi audit" yo'nalishi 4-bosqich talabasi.*

*Ilmiyrahbar: dot. Yusupova M.*

Mehnat xarajatlari, yuqorida aytib o'tganimizdek, moliyaviy hisob tizimida asosan xodimlar bilan mehnatga haq to'lash bo'yicha hisob kitoblarni qamrab oladi. Boshqaruv hisobining mehnatna haq to'lash xarajatlari hisobiga yondashuvi esa uning maqsadi bilan belgilanadi. Boshqaruv hisobining maqsadi - rahbarlarga to'g'ri qarorlar qabul qilishi uchun ko'mak berishdir. Ana shu maqsaddan kelib chiqib fikrlaydigan bo'lsak, boshqaruv hisobi tizimida mehnatga haq to'lash yuzasidan quyidagi yo'nalishlar hisobga olinishi lozimligini aniqlash qiyin emas:

- ish haqi xodimlarga ularning mehnatiga mutanosib to'lanishini ta'minlash;
- mehnatga haq to'lash tizimining rag'batlantirish funksiyasi bajarilishiga erishish;
- mehnat xarajatlarining ishlab chiqarilayotgan mahsulot tannarxiga yoxud boshqa xarajatlar tarkibiga to'g'ri kiritilishini ta'minlash;
- mehnat xarajatlari bo'yicha ortiqcha sarf xarajatlarning oldini olish, ya'ni tejamkorlik bilan bir qatorda rag'batlantirishdan unumli foydalanish.

Ma'lumki, mehnat xarajatlari yuqorida aytib o'tganimizdek, turli usul hamda tizimlar asosida hisoblab chiqiladi. Ish haqini to'g'ri hisoblashning o'ziyiq uning rag'batlantirish funksiyasining bajarilishiga yoki akchinch, bajarilmasligiga sabab bo'ladi. To'g'ri hisoblash, deganda, ish haqi summasini aniqlashda ishchining malakasi, kasbi bilan bir qatorda uning ishga bo'lgan munosabati, qo'shgan hissasi yoki bajargan ishi, uning sifati, sarflagan vaqti kabi qator omillarni to'liq hisobga olish kerak. Shu bilan birga mehnat uchun yaratilgan sharoitlar, qulaylik va noqulayliklarni ham inobatga olish o'ta muhimdir. Hisoblangan ish haqi va qo'llanilayotgan rag'batlantirish tizimi ishchining ruhiyatiga, uning korxonada hamda rahbariyatga munosabatiga juda katta ta'sir ko'rsatadi. Aynan shu omil uning yillar davomida bir korxonada ishlab, malakasini oshirib borishiga sabab bo'ladi. Yuqori malakali va tajribali ishchi xodimlar bilan ta'minlanganlik esa mehnat unumdorligini ta'minlovchi asosiy omildir. Demak, boshqaruv hisobi tizimida ishchilarning malakasiga mos ravishda me'yorlarni ishlab chiqish, ularga amal qilishni nazorat qilish va qayd etib borish ish haqi hisoblashda adolatni ta'minlashga yordam beradi, desak bo'ladi. Buning uchun ishchilarning ishga kelishi va ketishi, ish vaqtida o'rnatilgan tartib qoidalarga hamda intizomga qat'iy rioya etishini nazorat qilish kerak. Bu esa, o'z navbatida, zamonaviy vositalardan foydalanish, xususan, raqamlashtirish elementlarini ishlab chiqarishga joriy etish majburiyatini yuklaydiyu

Ish haqi hisoblash usullarini tanlashda esa ishlab chiqarishning tashkil etilishi va texnologik xususiyatlarini inobatga olish zarur. Xususan, konveyerli jarayonlarda ishbay ish haqi hisoblash usulini qo'lash maqsadga muvofiq emas, chunki unda ishchilarning mehnat jarayoni bir biri bilan

uzviy bog'liqdir. Biroq korxonaning boshqa bo'linmalari va uchastkalarida ishbay tizimni ishlatsa bo'ladi, chunki har bir ishchining mehnatini o'lchash va hisoblash imkoni mavjud. Shu bilan birga rag'batlantirish tizimida mezonlarni tanlash muhimdir. Amaliyot shuni ko'rsatmoqdaki, mezon sifatida vaqt olinsa, mahsulot sifatiga salbiy ta'siri bo'lishi mumkin. Mahsulot sifati asosiy mezon qilib tanlansa, mehnat unumdorligi pasayishi mumkin. Bunday ziddiyatli ta'sir kuchlarining barchasini inobatga olgan holda mezon belgilash boshqaurv hisobining eng muammoli vazifalaridan biridir.

Boshqaruv hisobining asosiy tarkibiy qismlaridan biri ishlab chiqarish hisobi ekanligiga e'tibor qaratsak, mehnat xarajatlari ishlab chiqarish hisobining asosiy masalalaridan biri ekanligini ta'kidlamog'imiz zarur. Mamlakatimizda shu paytgacha ish haqi hisoblash jarayoni moliyaviy hisobning tarkibiy qismi sifatida qaralganini tan olmog'imiz kerak. Boshqaruv hisobi sanoat korxonalarida talab darajasida tashkil etilmaganligi ayrim muammolarning nazardan chetda qolayotganligiga sabab bo'lmoqda. Xususan, ish vaqtidagi to'xtab qolishlar, me'yordan ortiqcha ishlangan vaqtlar va ularga hisoblangan ish haqi xarajatlari uchun to'lovga e'tibor beramiz, lekin korxnada o'rnatilgan ish rejimiga bo'ysunish va uning oqibatlarini, ularning u yoki bu xarajatlar tarkibiga kiritilishiga yetarlicha e'tibor qaratilmayotganligi sir emas.

Shu o'rinda boshqaruv hisobi bo'yicha xalqaro tajribada mehnatga haq to'lash xarajatlarini ishlab chiqarish va noishlab chiqarish xarajatlariga olib borilish tartibi haqida so'z yuritish maqsadga muvofiq.

Bu tartibga binoan faqat asosiy ishchilarning asosiy ish haqlarigina asosiy ishlab chiqraish xarajatlariga to'g'ridan to'g'ri olib borilishi mumkin. Asosiy ishchilarning qo'shicha ish haqlari, masalan, ish vaqtidagi to'xtab turishlar, me'yordan ortiq ishlangan vaqtlar uchun qo'shimcha yoki ustama haqlar ham, odatda, ishlab chiqraish xarajatlariga kiritiladi. Biroq mazkur xarajatlar ishlab chiqraish xarajatlariga umumishlab chiqarish xarajatlari tarkibida qo'shiladi. Xalqaro tajriba ko'rsatishicha, bunday qo'shimcha ish haqi xarajatlari ham ikkiga bo'linishi maqsadga muvofiq ekan. Boshqacha qilib aytganda, ish vaqtidagi to'xtab turishlar yoki me'yordan ortiqcha ishlangan soatlar ham korxonada ish rejimi doirasida, ya'ni oldindan belgilangan me'yorlar doirasida va me'yordan ortiqcha bo'lishi mumkin. Xalqaro tajribaga ko'ra, asosiy ishchilarning, shuningdek yordamchi ishchilarning qo'shimcha ish haqi xarajatlarining me'yor doirasidagi qismini tannarxga umumishlab chiqarish xarajatlari orqali kiritish mumkin. Me'yordan ortiqcha qo'shimcha ish haqi xarajatlarini esa foyda hisobiga qoplagan ma'qul, ya'ni buning uchun bunday xarajatlarni sotilgan mahsulot tannarxiga qo'shish kerak.

Bunday tizim ortiqcha sarf xarajatlarning oldini olish, keraksiz xarajatlarning bo'lmasligi uchun zamin yaratishni talab etadi. Quyida mehnatga haq to'lash xarajatlarining korxonada xarajatlari tarkibiga kiritilish tartibini namoyon etuvchi sxema berilgan.

Ish xaqi moddalari (ijtimoiy badallar bilan)	Ishlab chiqarish ishchilari			Noishlab chiqarish ishchilari
	Asosiy (to'g'ri) ishchilar	Yordamchi (egri) ishchilar	Sotilgan mahsulot tannarxi schyoti 9110	Davr xarajatlari schyoti 9410, 9420
	Ishlab chiqarish schyoti (anik buyurtma) 2010	ICHUX schyoti 2510		
Asosiy ish xaqi	Asosiy (tugri) ishchilar	Yordamchi (egri) ishchilar	-	-
Bekor turishlar	-	Bartaraf qilib bo'lmaydigan, barcha i/ch xodimlari uchun	Bartaraf qilinadigan, barcha i/ch xodimlari uchun	Noishlab chiqarish xodimlari
Ortikcha va tungi vaqt uchun	Faqat buyurtmachi talabi bilan	Bartaraf qilib bo'lmaydigan, barcha i/ch xodimlari uchun	Bartaraf qilinadigan, barcha i/ch xodimlari uchun	
Mukofot va o'qish	-	ICHUX, barcha i/ch xodimlari uchun	-	
Ta'til	Asosiy (tugri) ishchilar	Yordamchi (egri) ishchilar		

Jadvaldan ko'rinib turibdiki, mahsulot tannarxini asossiz ravishda oshirib yuborishning oldini olishda aynan shu sxema o'ta qulaydir. Demak, boshqaruv hisobi mahsulot tannarxining adolatli hisoblanishi va shu asosda baxoni shakllantirish ham ijobiy tomonga o'zgarishini ta'minlaydigan boshqaruv funksiyasi ekan. Biroq keltirilgan sxemadan foydalanish uchun ish vaqti rejimi to'g'ri rejalashtirilishi asos bo'ladi. Shu bilan birga me'yordan ortiqcha ish haqi to'lanadigan vaqt sarflari hisobi yuritilishi maqsadga muvofiq bo'ladi.

#### Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasining "Buxgalteriya hisobi" to'g'risidagi qonuni 2016.
2. O'zbekiston Respublikasining "Xo'jalik yurituvchi subyektlarning moliya-xo'jalik faoliyati hisobi hisobotlar qo'llash bo'yicha yo'riqnomani tasdiqlash" to'g'risidagi buxgalteriya hisobi milliy standartlari.2002.
3. Abduvaxidov F.T., Qo'ziyev I.N., Dadabayev Sh.X. "Buxgalteriya hisobi, iqtisodiy tahlil va audit" darslik – 2019
4. Abdusalomova N.B., Temirov F.T. "Buxgalteriya hisobi" o'quv qo'llanma – 2021
5. 22. A.Абдуллаев, М.Юсупова- «Бухгалтерия ҳисоби», дарслик, Тошкент 2020