

YENGIL SANOAT KORXONALARI XODIMLARI UCHUN MEHNATGA
HAQ TO'LASHNI TASHKIL ETISH

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ
ПРЕДПРИЯТИЙ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

ORGANIZATION OF PAYMENT OF WAGES TO EMPLOYEES OF LIGHT
INDUSTRY ENTERPRISES

Shoxista Abduraxim qizi Abdusamatova
Farg'ona Politexnika Instituti magistranti
shohistaabdusamatova@mail.ru

Annototsiya: ushbu maqolada yengil sanoat korxonalari xodimlari uchun mehnatga haq to'lash tizimi hamda ularni rag'batlantirish, ta'rif setkalari, mehnatni tartibga soluvchi meyoriy hujjatlar haqida fikrlar yuritilgan.

Kalit so'zlar: ish haqi, tarif setkasi, tabel, ishbay va vaqtbay tizimlar, mehnat shartnomasi, mehnat bozori, ish soat, ish kunlari, ishlangan oy, akkord ish haqi, soliq kodeksi, mukofot, daromad, ustamalar.

Аннотация: в данной статье рассматривается система оплаты труда работников предприятий легкой промышленности и их поощрения, определения, нормативные документы, регламентирующие труд.

Ключевые слова: заработная плата, тарифная сетка, таблица, системы труда и времени, трудовой договор, рынок труда, рабочее время, рабочие дни, рабочий месяц, сдельная оплата труда, НК, вознаграждение, доход, премии.

Annotation: this article discusses the remuneration system for employees of light industrial enterprises and their incentives, definitions, regulatory documents regulating labor.

Key words: salary, tariff table, table, work and time systems, labor contract, labor market, working hours, working days, working month, piecework wages, tax code, reward, income, bonuses.

Ish haqi - yo'llanma xodim daromadining asosiy manbai, unga tegishli ish qobiliyatiga bo'lgan mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro'yobga chiqarish shakli. Shu bilan birga ish beruvchi uchun yollanma xodimlar mehnatiga to'lanadigan haq ishlab chiqarish harajatlarining unsurlaridan biri. Ish beruvchi mehnat resurslaridan ishlab chiqarish omillaridan biri sifatida foydalanish uchun uni xarid qiladi. Yengil sanoat korxonalari xodimlariga haq to'lash asosan ishbay tarzida olib boriladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida mehnatning miqdori va sifatiga qarab mehnatga haq to'lashning, asosan, vaqtbay va ishbay tizimlari qo'llaniladi. Vaqtbay ish haqi shaklida xodim oladigan ish haqi miqdori ishlangan vaqt bilan bog'liq bo'ladi, ya'ni ish haqi miqdori mehnat unumdorligi va intensivlik darajasiga bog'liq emas. Ishbay ish

haqi xodimning ma'lum vaqt mobaynida tayyorlangan mahsuloti miqdori bilan o'lchanadi.

Quyidagi hollarda xodimning roziligisiz mehnatga haq to'lash shartlari o'zgartirilishi mumkin:

- texnologiyada, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o'zgarishi natijasida avvalgi shartlarini saqlab qolish mumkin bo'lmasa;
- qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda yo'l qo'yilishi mumkin.

Xodim mehnat bozorida mehnatni emas, o'z ish kuchini sotadi. Ish haqi mehnatning pul shaklidagi bahosi bo'lib, uni ishga yollovchilar (korxonalar, muassasalar, tadbirkorlar) mehnat qiluvchilarga ma'lum vaqt mobaynida ma'lum miqdordagi va muayyan sifatli ishni bajarganliklari uchun to'laydilar.

Odatda, mehnat bozorida ish kuchiga muvozanatli narx shakllanadi. Bu narx ish haqi yoki ish haqi stavkasi deb ataladi. Mehnat birligining bozor narxi ish haqi miqdori (stavkasi) bo'lib, lavozim okladi tarzida yoki shartnomaga muvofiq belgilab qo'yiladi, lekin mamlakatda qonun bilan belgilangan eng kam ish haqi darajasidan oz bo'lishi mumkin emas. Shuningdek, ish haqi miqdori muayyan vaqt birligi (soat, kun, hafta, oy) ichida bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega bo'lgan mehnatga to'lanadigan haq darajasini belgilaydi.

Mehnatga haq to'lashning mohiyati, uning ijtimoiy ishlab chiqarish bosqichlari bo'lgan mahsulot ishlab chiqarish, uni taqsimlash, ayirboshlash va iste'mol qilishda bajaradigan funksiya (vazifa)larida namoyon bo'ladi:

1. Takror hosil qilish funksiyasi. Mazkur funksiya ish haqining davlat tomonidan tartibga solishning xususiyatlari, ish haqining ish kuchini takror hosil qilishni ta'minlaydigan miqdorini qonuniy darajada belgilash bilan uzviy bog'liqdir.

2. Rag'batlantiruvchi funksiya. Xodimni o'z mehnati, natijalarini doimiy ravishda yaxshilab borishga qiziqtirishi lozim.

3. O'lchov-taqsimlash funksiyasi. Bu funksiya iste'mol fondlarini yollanma xodim bilan ishlab chiqarish vositalari egasi o'rtasida taqsimlash vaqtida jonli mehnat o'lchovini aks ettirish uchun mo'ljallangan.

4. Joylashtirish funksiyasi. Mazkur funksiyaning hozirgi vaqtdagi ahamiyati jiddiy ravishda oshib bormoqda. Uning mohiyati mehnat resurslarini mintaqalar, iqtisodiyot tarmoqlari va korxonalar bo'yicha qulay ravishda joylashtirishdan iborat.

5. Aholining to'lovga qodir talabini shakllantirish funksiyasi. Bu funksiyaning vazifasi to'lovga qodir talabni muvofiqlashtirishdir, bunday talab deganda, xaridorlarning pul mablag'lari bilan ta'minlangan ehtiyojlarini namoyon bo'lish shakli tushuniladi, shuningdek, iste'mol tovarlari ishlab chiqarish ham nazarda tutiladi.

Ish haqini tartibga solishning davlat tizimi 3 asosiy yo'nalishda amalga oshiriladi:

1) davlat tomonidan ish haqi minimumi (eng kam ish haqi miqdori) belgilanadi. Inflyatsiya jarayonida eng kam ish haqini indeksatsiyalash hukumatning maxsus qarorlariga muvofiq amalga oshiriladi;

2) korxonalarda ishlovchi xodimlarning barcha toifalari uchun o'rtacha ish haqining ortib borishi m a'lum darajada cheklanadi. Davlat bu usuldan tanglik holatlarida inflyatsiya sur'atlarini pasaytirishda foydalanadi;

3) ish haqining o'rtacha ortib borishiga qarab ortib boruvchi soliq stavkalari belgilanadi yoki sharoitga qarab bir xil pasaytirilgan soliq stavkalari belgilanadi.

Ko'pchilik korxonalarda ish haqini hisoblash tarif tizimi, ayniqsa uning tarif stavkasi va tarif setkalari kabi elementlari asosida amalga oshiriladi. Ish haqi korxonalar, muassasa, tashkilotlarning o'z xodimlariga ularning mehnati uchun to'lashi shart bo'lgan haq shaklidir. Ish haqi asosiy va qo'shimcha qismlardan iborat. Asosiy qism ish haqining nisbatan doimiy qismi hisoblanadi. Unga tarif bo'yicha belgilangan maosh, ustama va qo'shimcha haqlar kiradi. Ustama va qo'shimcha haqlar muayyan muddatga belgilangadi, hamda ish yomonlashgan taqdirda (mehnat sharoiti uchun to'lanadigan haqda tashqari) bekor qilinadi. Qo'shimcha qismga yil yakunlariga ko'ra, mehnatning umumiy natijalari uchun beriladigan mukofot va rag'batlantirishlar kiradi. Ish haqini huquqiy jihatdan tartibga solib turishning davlat va mahalliy turlari mavjud. Davlat yo'li bilan normalash-davlat hokimiyati va boshqaruv organlari tomonidan mehnatga haq to'lashning umumiy shartlari belgilanishidan iborat. Mahalliy yo'l bilan tartibga solish-huquq qoidalarida mehnatga haq to'lash shartlarini belgilashdan iborat bo'lib, ular m a'muriyat tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan birgalikda o'zlariga berilgan huquqlari doirasida ishlab chiqishadi.

Korxonalar xodimi daromadining namunaviy tuzilmasi quyidagi tarzda taklif etilishi mumkin.

1. Tarif stavkalari va maosh bo'yicha to'lovlar.

2. Mehnat sharoiti uchun qo'shimcha haqi (ishlab chiqarish muhiti xarakteristikasi, smenalik, smena davomida bandlik darajasi).

3. Ustamalar (me'yordan yuqori unumdorlik uchun, samaradorlik va daromadlilikni oshirishda shaxsiy xissa uchun, mahsulotning juda yuqori sifati, tezkor va mas'uliyatli topshiriqlarni bajarilganlik uchun).

4. Mukofotlar (Shartnomalar va ish bosqichlarini sifatli va o'z vaqtida bajarilganlik uchun, yillik jami ishlar bo'yicha, bo'linmalar rahbarlarining fondidan, kashfiyotlar va ratsionalizatorlik takliflari uchun mualliflik mukofotlari, yangi texnologik va tashkiliy takliflarni o'zlashtirishda faol ishtirok etganlik uchun mukofotlar).

5. Korxonaning o'z xizmatchilariga xizmatlari (ijtimoiy to'lovlar)

6. Korxonalar aksiyalari bo'yicha dividendlar.

Ustamalar. Ishlab chiqarish shaklidagi me'yordan ortiq unumdorlik uchun ustamalar alohida ahamiyatga ega bo'ladi, agar me'yordan ortiq bajarilganligining

sababi ishchining bu ishni bajarish qobiliyati o'rtacha yuqori ekanligida bo'lsa. Texnologiya va texnik xavfsizligining buzilishi, mehnatning xaddan ziyod intensivligi, me'yomning xatoligi ishbay qayt ishlashga erishishning ob'yektiv asosi hisoblanmaydi.

Mahsulotning yuqori sifati, shoshilinch va mas'uliyatli topshiriqlarni bajarganlik uchun ustamlar bo'linmalar rahbarlarining jamg'armasidan to'lanadi. Bu ustamaning belgilanish kattaligi va davri muvofiq rahbariyat tomonidan aniqlanadi. Mukofotlar. Mukofotlarning ikki asosiy ko'rinishi farqlanadi:

- 1) ishlarining sifatlari va o'z vaqtida bajarilganligi uchun;
- 2) ishchining korxonada va bo'linma faoliyatining umumiy natijalariga qo'shgan shaxsiy ijodiy hissasi

REFERENCES

1. O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha Harakatlar strategiyasi to'g'risida. - T.:2017 yil 7 fevral, PF-4947-sonli Farmoni
2. Yuldasheva S.N. Sanoat korxonalarida ishlab chiqarishni tashkil etish: o'quv qo'llanma
3. Чилматова, Д. А., & Орипов, А. А. (2020). ХИЗМАТ КЎРСАТИШ КОРХОНАЛАРИДА ХАРАЖАТЛАРНИ ТАННАРХГА ОЛИБ БОРИШ УСУЛЛАРИ. In *МИНТАҚА ИҚТИСОДИЁТИНИ ИНВЕСТИЦИЯЛАШНИНГ МОЛИЯВИЙ-ҲУҚУҚИЙ ВА ИННОВАЦИОН ЖИҲАТЛАРИ* (pp. 582-586).
4. Chilmatova, D. A. (2019). Minimum standards of remuneration for labor and its reflection in accounting in Uzbekistan. *Образование и наука в России и за рубежом*, (16), 161-165.
5. Chilmatova, D. A. (2020). ОСОБЕННОСТИ ПЕРЕВОДА ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ В МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ. In *МИНТАҚА ИҚТИСОДИЁТИНИ ИНВЕСТИЦИЯЛАШНИНГ МОЛИЯВИЙ-ҲУҚУҚИЙ ВА ИННОВАЦИОН ЖИҲАТЛАРИ* (pp. 315-319).
6. Чилматова, Д. А. (2022). МОЛИЯВИЙ ҲИСОБОТНИНГ ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАРИГА ЎТИШНИ ЖАДАЛЛАШТИРИШ. *Scientific progress*, 3(2), 552-558.
7. Чилматова, Д. А. (2020). Интеграционный процесс между странами Центральной Азии. *Образование и наука в России и за рубежом*, (3), 67-68.
8. Чилматова, Д. А., & Холикбердиева, Д. Ё. (2021). ПРИОРИТЕТНАЯ ЗАДАЧА: ПЕРЕХОД НА МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ (МСФО). *Актуальные научные исследования в современном мире*, (2-7), 175-177.
9. Чилматова, Д. А. (2020). РАЗВИТИЕ СЕРВИСНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УЗБЕКИСТАНЕ И ВОПРОСЫ ВВЕДЕНИЯ В МЕЖДУНАРОДНЫЕ

- СТАНДАРТЫ УЧЕТА. In МИНТАҚА ИҚТИСОДИЁТИНИ ИНВЕСТИЦИЯЛАШНИНГ МОЛИЯВИЙ-ҲУҚУҚИЙ ВА ИННОВАЦИОН ЖИҲАТЛАРИ (pp. 271-278).
10. Chilmatova, D. A. (2022). ASSESSMENT OF THE EFFECTIVENESS OF FINANCING INVESTMENT ACTIVITIES IN THE ECONOMY OF THE REGION. *Gospodarka i Innowacje.*, 29, 74-80.
 11. Chilmatova, D. A. (2022). Transition to International Financial Reporting Standards. *American Journal of Economics and Business Management*, 5(11), 39-43.
 12. Чилматова, Д. А. (2022). МИНТАҚА ИҚТИСОДИЁТИДА ИНВЕСТИЦИЯ ФАОЛИЯТИНИ МОЛИЯЛАШТИРИШ САМАРАДОРЛИГИНИ БАҲОЛАШ. *Таълим тизимида ижтимоий-гуманитар фанлар*, 6(6), 97-102.
 13. Чилматова, Д. А. (2022). Молиявий хисоботнинг халқаро стандартларига ўтиш борасида олиб борилаётган изчил тадбирлар. *Таълим тизимида ижтимоий-гуманитар фанлар*, 1(2), 105-109.
 14. Чилматова, Д. А. (2021). Республикада меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам меъёрлари. *Халқаро онлайн илмий-амалий анжуман*, 1(5), 169-171.
 15. Чилматова, Д. А. (2022). Асосий ва қўшимча таътиллари бухгалтерияда ҳисобга олиш тартиби. *Халқаро онлайн илмий-амалий анжуман*, 1(5), 163-168.
 16. Чилматова, Д. А., & Холикбердиева, Д. Ё. (2021). ПРИОРИТЕТНАЯ ЗАДАЧА: ПЕРЕХОД НА МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ (МСФО). *Актуальные научные исследования в современном мире*, (2-7), 175-177.
 17. Jumakulov, Z., & Kunduzova, Q. I. (2021). Financial Independence in the Higher Education System of the Republic of Uzbekistan: Results and Conclusions. *Middle European Scientific Bulletin*, 19, 236-241.
 18. Жумакулов, З. И., & Кундузова, Қ. И. (2020). Қишлоқ хўжалигини ривожлантириш ва озиковқат хавфсизлигини таъминлаш. In *Минтақа Иқтисодиётини Инвестициялашнинг Молиявий-Ҳуқуқий Ва Инновацион Жиҳатлари* (pp. 604-608).
 19. Рахимов, Д. (2015). Инвестицион ҳамкорлик корхона тараққиётининг омили сифатида. *Scienceweb academic papers collection*.
 20. Jumakulov, Z., & Madaminov, A. (2022). Economic Factors of Introduction of the " University 3.0" Concept in Uzbekistan. *Periodica Journal of Modern Philosophy, Social Sciences and Humanities*, 12, 143-146.
 21. Jumakulov, Z. I. (2022). IMPLEMENTATION OF PUBLIC PRIVATE PARTNERSHIP RELATIONS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN UZBEKISTAN. *Gospodarka i Innowacje.*, 30, 104-108.

22. Raximov, D. (2021, December). DETERMINED CRITERIA FOR DIVERSIFICATION IN INDUSTRIAL ENTERPRISES. In *International Scientific and Current Research Conferences* (pp. 60-64).
23. Jumakulov, Z. I. (2022). Foreign Experiences of Organizing Financial Independence of Higher Education Institutions. *American Journal of Economics and Business Management*, 5(11), 62-65.
24. Jumakulov, Z. I., & Madaminov, A. M. (2022). ISSUES OF IMPLEMENTATION OF THE UNIVERSITY 3.0 CONCEPT IN UZBEKISTAN. *Gospodarka i Innowacje.*, 29, 81-83.
25. Jumakulov, Z. I. (2022). Development of the Cluster System in Agriculture in Uzbekistan. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS DIPLOMACY AND ECONOMY*, 1(5), 226-229.
26. Jumakulov, Z. I. (2022). ISSUES OF FOOD SECURITY IN UZBEKISTAN. *Gospodarka i Innowacje.*, 30, 246-249.
27. Рахимов, Д. (2015). Ўзбекистон лизинг хизматлари бозорининг ривожланиш тенденциялари. *Scienceweb academic papers collection*.
28. Жумакулов, З. И., & Кундузова, Қ. И. (2020). Қишлоқ хўжалигини ривожлантириш ва озиқовқат хавфсизлигини таъминлаш. In *Минтақа Иқтисодиётини Инвестициялашнинг Молиявий-Ҳуқуқий Ва Инновацион Жиҳатлари* (pp. 604-608).
29. Рахимов, Д. (2022). Саноатни диверсификациялаш иқтисодиётнинг муҳум омили. *Scienceweb academic papers collection*.
30. Маннарова, М., & Abdullayeva, S. (2022). THE WORK DONE AND THE DESIGNATED TASKS FOR THE DEVELOPMENT OF FRUIT AND VEGETABLE CLUSTERS IN UZBEKISTAN. *Gospodarka i Innowacje.*, 24, 1126-1129.
31. Абдуллаева, Ш. Э., & Маннопова, М. С. (2022). Основные направления развития и управления плодоовощными кластерами. *Ta'lim fidoyilari*, 6(7), 507-512.
32. Mannopova, M. S. (2022). Main Directions of Development of Fruit and Vegetable Clusters in Agriculture of Uzbekistan. *American Journal of Economics and Business Management*, 5(11), 106-109.