

MODDIY, MEHNAT HAQQI VA USTAMA XARAJATLAR HISOBI

Nurniyozov Feruz Abdurashid o'g'li
O'zbekistan, Samarqand, SamISI, "Buxgalteriya hisobi" kafedrasi assistenti
Avazov Jasur Komiljon o'g'li
Samarqand iqtisodiyot va servis instituti talabasi

Annotasiya: Ustama xarajatlari hamda moddiy va mehnat haqi qay yusinda tartiblashtirilishi va uning ahamiyati. Ish haqi hisoblash tartiblar, ish haqi xo'jjatlari va ularni tartibga solib, uni saqlash.

Kalit so'zlar: ish haqi, hisoblash tartibi, ustama turlari, eng kam oylik ish haqi, table, vedomost.

РАСЧЕТ МАТЕРИАЛЬНЫХ, ТРУДОУСТРОЙСТВ И НАКЛАДНЫХ РАСХОДОВ

Нурниезов Феруз Абдурашид оглы
Узбекистан, Самарканд, СамИСИ, ассистент кафедры «Бухгалтерский учет»
Авазов Джасур Комилджон оглы
Студент Самаркандского института экономики и сервиса

Аннотация: Как классифицируются накладные расходы, а также затраты на материалы и рабочую силу и их важность. Порядок расчета заработной платы, документы по заработной плате, их организация и хранение.

Ключевые слова: заработная плата, порядок расчета, виды премий, минимальный размер месячной заработной платы, таблица, отчет.

ACCOUNT OF MATERIAL, LABOR AND OVERHEAD COSTS

Nurniyozov Feruz Abdurashid o'g'li
Uzbekistan, Samarkand, SamISI, Assistant of the Department of "Accounting"
Avazov Jasur Komiljon o'g'li
Student of the Samarkand Institute of Economics and Service

Abstract: How overhead costs, materials and labor costs are classified and their importance. The procedure for calculating wages, wage documents, their organization and storage.

Key words: wages, calculation procedure, types of bonuses, minimum monthly wage, table, report.

Ish haqi hisobi ish haqini hisobga olish barcha tegishli qonunlar va qoidalarga rioya qilgan holda xodimlarning ish haqini to'g'ri hisoblash va

taqsimlashga qaratilgan. Bu ish haqini yozishdan ko'proq narsani o'z ichiga oladi; bu hisobni yuritish, soliqni ushlab qolish va hisobot berishni o'z ichiga olgan murakkab jarayon. Ish haqi solig'ini ushlab qolish va pul o'tkazish: ish haqi soliqlarini yig'ish va tegishli davlat organlariga to'lash. Korxonalar rahbari mehnat unumdorligini oshirish va xodimlarning sadoqatini oshirish uchun har qanday qo'shimcha va qo'shimcha haq to'lashi mumkin. Bundan tashqari, qo'shimcha to'lovlar va nafaqalar majburiy ravishda to'lanadigan bir guruh xodimlar mavjud. Ushbu maqolada ishchilarning ish haqi uchun qanday qo'shimcha xarajatlar va qo'shimcha to'lovlar bo'lishi mumkinligini ko'rib chiqamiz. Bu muvofiqlikning hal qiluvchi jihati. Ish beruvchi xodimlardan soliqlarni ushlab qolish, shuningdek, ish beruvchining soliqlar ulushini to'lash uchun javobgardir.

Ish haqi – bu yollanma xodimning mehnati uchun haq to'lash shakli. Uning to'lovi moddiy shaklda amalga oshiriladi: ko'pincha pulda, kam hollarda mahsulotlarda. Ish haqi miqdoriga ko'plab omillar, jumladan xodimning lavozimi, ish tajribasi, malakasi va ko'rsatkichlari ta'sir qiladi. Ish haqi to'g'risidagi dastlabki ma'lumotlar qadimgi manba va asarlarda uchraydi. Misol uchun, qadimgi kitoblardan birida fors shohi Artakserks I ning xizmatkorlari xizmat va sadoqat uchun mukofot sifatida tuz olganligi eslatib o'tilgan. Rim askarlari ham o'z xizmatlari uchun tuz to'lovlarini olishgan — bu qadimgi Rim yozuvchisi Pliniyning “Tabiiy tarix” asarida aytilgan. Aksariyat Yevropa tillarida "ish haqi" so'zining o'zagi "tuz" ma'nosini anglatuvchi "sal" birikmasidan iborat. Mehnatga haq to'lash XIX — XX asr boshlarida sanoat inqilobi rivojlanishi bilan, Yevropa va Amerika mamlakatlarida yollangan ishchilar sinfi paydo bo'lganda joriy qilindi. Ish haqi miqdori yollanma xodimlarning turmush darajasini ifodalovchi ko'rsatkichdir. Nominal va real ish haqi ko'rsatkichlari mavjud. Nominal ish haqi yollanma xodimning o'z mehnati evaziga olgan pul daromadlari. Real ish haqi xodimning olgan ish haqiga qancha va qanday iste'mol buyumlari sotib olishi va madaniy-maishiy xizmatlardan foydalanish mumkinligini ko'rsatadi.

Boshqacha aytganda real ish haqi — bu nominal ish haqining „xarid etish“ qobiliyati. Real ish haqi boshqa sharoitlar bir xil bo‘lganda, nominal ish haqiga to‘g‘ri mutanosibdi. O‘shandan beri va hozirgi kungacha ish haqi xodimlarning asosiy daromad manbai bo‘lib qolmoqda. Maqsadi – umumta’lim muassasasida o‘quv-tarbiya jarayonining samaradorligi va sifatini oshirishni rag‘batlantirish, pedagog, psixolog va kutubxona xodimlariga oylik ustama belgilash, umumta’lim muassasalari xodimlarini mukofotlash va ularga moddiy yordam berish, pedagog xodimlarning kasb mahorati va malakasini oshirishini rag‘batlantirishni kuchaytirish. Ustama belgilash, moddiy rag‘batlantirish va moddiy yordam berish masalalarini hal etish uchun ishchi guruh kamida 7 kishidan iborat toq sonda tasdiqlanadi. Muassasa direktorining buyrug‘i bilan tashkil etiladi. Direktorning o‘zi – rahbar, a‘zolari - o‘quv ishlari bo‘yicha direktor o‘rinbosari, ma’naviy-ma’rifiy ishlar bo‘yicha direktor o‘rinbosari, kasaba uyushmasi qo‘mitasi raisi, pedagog xodimlari orasidan hamda umumiy o‘rta ta’lim muassasasi kuzatuv kengashi va o‘quvchilarning ota-onalaridan vakillardan iborat bo‘ladi. Ushbu ishchi guruh tarkibi har o‘quv yili boshlangunga qadar pedagogik kengashi tomonidan qayta ko‘rib chiqiladi. Ishchi guruh majlisi bir yilda kamida 1 marta, boshqa holatlarda esa zarurat tug‘ilganda o‘tkaziladi (*masalan, moddiy yordam ko‘rsatish to‘g‘risidagi masalani ko‘rib chiqish uchun*). Majlis ishchi guruh a‘zolari umumiy sonining 2/3 qismi ishtirok etsa vakolatli hisoblanadi (kvorum), bunda kasaba uyushmasi va ota-onalar qo‘mitasi vakillarining ishtiroki majburiydir. Qarorlar oddiy ko‘pchilik ovoz berishi yo‘li bilan qabul qilinadi, ishchi guruh rahbari (direktor) barcha a‘zoldan so‘ng ovoz beradi, ovozlar soni teng bo‘lib qolganda rahbarning ovozi hal qiluvchi hisoblanadi. Ishchi guruh a‘zosiga taalluqli masala ko‘rib chiqilayotgan bo‘lsa, u majlisda ishtirok etmaydi hamda bu haqda bayonnomada qayd etiladi. Muhim jihati – rag‘batlantiriladiganlar soni maktab xodimlari umumiy sonining 50%idan oshmasligi kerak.

Ish haqini tartibga solishning davlat tizimi 3 asosiy yo‘nalishda amalga oshiriladi: 1) davlat tomonidan ish haqi minimumi (eng kam ish haqi miqdori)

belgilanadi. Inflatsiya jarayonida eng kam ish haqini indeksatsiyalash hukumatning maxsus qarorlariga muvofiq amalga oshiriladi; 2) korxonalarda ishlovchi xodimlarning barcha toifalari uchun oʻrtacha ish haqining ortib borishi maʼlum darajada cheklanadi. Davlat bu usuldan tanglik holatlarida inflyatsiya surʼatlarini pasaytirishda foydalanadi; 3) ish haqining oʻrtacha ortib borishiga qarab ortib boruvchi soliq stavkalari belgilanadi. Bu eng yuqori ish haqi darajasining oʻsishiga taʼsir koʻrsatish va uni iqtisodiy usullar bilan cheklash imkonini beradi. Yollanma xodimlar ish haqini davlat yoʻli bilan tartibga solish aholining eng kam taʼminlangan qatlamlari — yoshlar, malakasiz xodimlar, mehnat qobiliyati cheklanganlar va boshqalarni ijtimoiy himoya qilishda, inflyatsiya, real ish haqining pasayishini cheklashda muhim ahamiyatga ega. 2021-yil sentabrda Shavkat Mirziyoyev fargʻonalik saylovchilar bilan uchrashuv chogʻida oʻqituvchilar maoshini 1 000 dollarga yetkazmaguncha toʻxtamasligini maʼlum qilgan edi. Ish haqining asosiy vazifasi ishlab chiqarishning bevosita qatnashchisi boʻlgan xodim hamda uning oila aʼzolarining hayot va mehnat faoliyati sharoitlarini taʼminlashidan iborat. Qiymatning mehnat nazariyasi ish kuchini alohida, oʻziga xos tovar deb hisoblaydi. Shu sababli, bu nazariya ish haqini tovar boʻlgan ish kuchi qiymatining oʻzgargan shakli, yaʼni uning puldagi ifodasi deb hisoblaydi va uni ish kuchini takror ishlab chiqarishi uchun zarur boʻlgan tirikchilik vositalari qiymati tarzida taʼriflaydi.

Ish haqiga ish kuchi qiymatining puldagi ifodasi sifatida qarash aniq mehnat bozorida ish haqi darajasiga talab va taklif omillarining taʼsirini hisobga olmaydi. Iqtisodiy rivojlangan mamlakatlar mehnat bozorida real ish haqining oʻrtacha darajasi yashash uchun zarur tirikchilik vositalari minimumiga qaraganda ancha yuqori darajada turadi. 2020-yilning noyabrida oʻqituvchi va shifokorlar bilan uchrashuvda Prezident ularning maoshini oshirish boʻyicha katta rejalar haqida eʼlon qilgandi. “Oʻqituvchi 1 000 dollar olmasa, ishga kelmasligi kerak. Xuddi shu holat shifokor bilan. Agar shifokor 1 000 dollar olmasa, ertaga bolalari va nevaralarini qanday boqadi?” — degan edi prezident. Oʻshanda Shavkat

Mirziyoyev ko'pchilik mamlakatdagi tibbiy xizmatlar sifatidan norozi ekanini tanqid qilgandi.

Statistika agentligi ma'lumotlariga ko'ra, 2022/2023-o'quv yilida respublika bo'yicha umumta'lim muassasalarida ta'lim berayotgan pedagoglar soni (o'rindoshlarsiz) 521,6 ming nafarni tashkil etgan. Shundan 159,9 ming nafarini yoki jami pedagoglarning 30,7 foizini erkak pedagoglar tashkil etgan. 2022/2023-o'quv yilida 2018/2019-o'quv yiliga nisbatan erkak pedagoglar soni 27,8 ming nafarga yoki 21,0 foizga ko'paygan. Samarqand va Qashqadaryo viloyatlarida maktablarda ta'lim berayotgan erkak pedagoglar soni ko'p. Ushbu tizimlar nafaqat har qanday zarur bo'limlar bo'yicha sotuvlarni chuqur tahlil qilish imkonini beradi, balki joriy ma'lumotlar asosida tezkor qarorlar qabul qilishga yordam beradi. Ushbu nuanslarni tushunish sizning biznesingiz foydaliligini oshirish uchun ko'proq asosli qarorlar qabul qilishga yordam beradi.

Marja va ustama - bu tovarlar yoki xizmatlarni sotishdan olingan foydani o'lchashdir. Marja har bir sotishdan olingan foyda foizini ko'rsatadi. U foydaning daromadga. *O'z navbatida ustama* - bu sotish narxiga erishish uchun mahsulot narxiga qo'shadigan foizli o'sish.

Takliflar - Marjinallik va ustama taxminan bir xil narsadir. Bular bir-biriga bog'langan ikkita tushunchadir. Farqi faqat yondashuvda. Marjinallik sotish narxiga nisbatan, ustama esa o'zgaruvchan xarajatlarga nisbatan hisoblanadi. Katta savdo hajmlari va tovarlarning keng assortimenti (SKU) bilan ishlashda sifatli ma'lumotlarni tahlil qilish va savdo ko'rsatkichlarini baholash avtomatlashtirishsiz deyarli mumkin bo'lmagan vazifalarga aylanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Musayeva, Zamira; Yusupov, Qodirjon (2000-2005). "Ish haqi". O'zbekiston milliy ensiklopediyasi. Toshkent: O'zbekiston milliy ensiklopediyasi.
2. Thompson, E. P. (1967). „Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism“. Past and Present.

3. Ezzamel, Mahmoud (2004-07). „Work Organization in the Middle Kingdom, Ancient Egypt
4. Rajaboyev, S. (2023). Ta'limni axborotlashtirish sharoitida web-dizayn kursini flipgrid dasturining imkoniyatlaridan foydalanish.
5. Shodiyevich, Rajaboev Shahboz, Rajaboyev Shohzod Shodiyevich, and Usmonov Sunnatillo Berdiquil o'g'li. "ACCOUNTING ISSUES IN THE DIGITAL ECONOMY." CENTRAL ASIAN JOURNAL OF MATHEMATICAL THEORY AND COMPUTER SCIENCES 4.6 (2023): 80-84.
6. Shodiyevich R. S., Shodiyevich R. S., Berdiquil o'g'li U. S. ACCOUNTING ISSUES IN THE DIGITAL ECONOMY //CENTRAL ASIAN JOURNAL OF MATHEMATICAL THEORY AND COMPUTER SCIENCES. – 2023. – T. 4. – №. 6. – C. 80-84.
7. Ulugbekovich K. D. et al. Trends of Fast Development of the Service Sector in Uzbekistan //Gospodarka i Innowacje. – 2023. – T. 35. – C. 554-563.
8. Shakhboz R. USING MODERN TECHNOLOGIES TO INCREASE THE EFFECTIVENESS OF TEACHING COMPUTER SCIENCE BASED ON DISTANCE EDUCATION //Journal of Advanced Scientific Research (ISSN: 0976-9595). – 2023. – T. 3. – №. 7.
9. Shodiyevich, R. S., Shodiyevich, R. S., & o'g'liU. S. B. (2023). ACCOUNTING ISSUES IN THE DIGITAL ECONOMY. CENTRAL ASIAN JOURNAL OF MATHEMATICAL THEORY AND COMPUTER SCIENCES, 4(6), 80-84. Retrieved from <https://cajmtcs.centralasianstudies.org/index.php/CAJMTCS/article/view/475>
10. To'lqinjanovna T. N., Shodiyevich R. S. Word Formation by Affixation //INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS DIPLOMACY AND ECONOMY. – 2023. – T. 2. – №. 5. – C. 217-222.
11. Shahboz R., Sayidaxon T., Sheroz R. IQTISODIY FANLARNI O 'QITISHDA MULTIMEDIYA VOSITALARIDAN FOYDALANISH TEXNOLOGIYALARI //International Journal of Contemporary Scientific and Technical Research. – 2023. – C. 518-520.
12. Shodiyevich R. S., Berdiquil o'g'li U. S., Shodiyevich R. S. The Process of Managing the Flow of Information, in the Example of Accounting //Nexus: Journal of Advances Studies of Engineering Science. – 2023. – T. 2. – №. 5. – C. 99-104.