

SANOAT KORXONALARIDA, BOSHQARUV TIZIMIDA HAQ TO'LASH

Toshov M.H.

Osiyo xalqaro universiteti.

M.Dj. Bobojonova

Osiyo xalqaro universiteti.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15295111>

Annotatsiya. Korxonalar mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlarini mustaqil ravishda ishlab chiqadi va keyinchalik ularni tasdiqlaydi. Korxonalarda ish haqi va tarif stavkalari ishchilar qanday sharoitlarda, kasbi va tasnifiga qarab ish haqini farqlashga yordam beradi¹.

Mehnatga haq to'lash tizimi - bu ishning me'yorini tavsiflovchi ko'rsatkichlar va uni me'yordan ortiq va ish doirasida to'lash o'lchovi o'rtasidagi munosabatlar, bu xodim erishilgan natijalarga mos keladigan ish haqi olishini kafolatlaydi, shuningdek. ish beruvchi va xodim o'rtasida kelishilgan narx.

Kalit so'zlar: Ish haqi, korxona, bandlik, rag'batlantirish.

Ish haqi shakllari va tizimlari mehnatga haq to'lashni tashkil etishning zaruriy tarkibiy qismidir.

Har bir korxona uchun eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy oqibatlar muayyan shakllar va tizimlarni tanlashga bog'liq bo'lib, ular ish natijalariga qarab xodimlarga ish haqini hisoblash tartibini belgilaydi; Shakl va tizimlar inson kapitalini rivojlantirish, xodimlarni samarali boshqarish va mehnatdan to'g'ri foydalanish uchun moddiy asos yaratadi.

Jismoniy yoki aqliy kuch sarflagan ishchilar tomonidan bajarilgan ish uchun to'lov yoki kompensatsiya.

Tashkilotda ish haqi tizimini tanlashda bir vaqtning o'zida bir nechta shartlarni hisobga olish kerak.

Birinchidan, tizim xodimning potentsialini ish beruvchi tomonidan kutilgan ishlab chiqarish natijasiga erishishga bevosita ta'sir qiladigan mehnat faoliyatining muayyan ko'rsatkichlariga erishishga yo'naltirishi kerak.

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Ish haqi, pensiyalar, stipendiyalar va nafaqalar miqdorini oshirish to'g'risida" 2018-yil 13-oktabrdagi PF-5553-son Farmoniga muvofiq
2022-2026 yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida. – T.: 2022 yil 28 yanvar, PF-60-son.

Mehnatga haq to'lash bo'yicha razradlar	Nolinchi razradga nisbatan tarif koeffitsiyentlari	Mehnatga haq to'lash bo'yicha razradlar	Nolinchi razradga nisbatan tarif koeffitsiyentlari
0	1,000	12	4,973
1	2,014	13	5,288
2	2,216	14	5,606
3	2,439	15	5,931
4	2,681	16	6,259
5	2,937	17	6,593
6	3,205	18	6,930
7	3,484	19	7,273
8	3,773	20	7,620
9	4,064	21	7,973
10	4,361	22	8,328
11	4,663		

Mehnatga haq to'lash bo'yicha yagona tarif setka

Va ikkinchi omil shundaki, barcha ish haqi tizimlari xodimning ichki salohiyatini ro'yobga chiqarish uchun zarur shart-sharoitlarni ta'minlashi kerak. Har qanday ish haqi tizimi uchun eng muhim talab muayyan ish uchun teng haq to'lashni ta'minlashdir². Buning uchun mehnat natijalarini qayd etish uchun foydalaniladigan ko'rsatkichlar xodimlar mehnatining sifati va miqdorini baholash imkonini beradi.

Amalda mehnatni tartibga solishning ikki turi mavjud: tarif va tashkiliy-texnik. Ko'pincha O'zbekiston respublikasida ma'muriy, boshqaruv organi bo'limida ishlovchilarida tarif stavkasi qo'llaniladi. Tashkiliy va texnik standartlashtirish (uni amalga oshirish uchun mavjud tashkiliy-texnik shartlar bo'yicha mehnat miqdori uchun standartlarni belgilash) har bir korxona tomonidan mustaqil ravishda ta'minlanadi, ammo barcha korxonalar o'rtasida "teng ish uchun teng haq to'lash" tamoyili amalga oshirilishi kerak. bir tashkilot doirasida emas. Ish haqini to'lashning asosi tarif tizimi bo'lib, uning yordamida ish haqi bajarilgan ishning murakkabligi, ish sharoitlari va xarakteri, shuningdek iqlim sharoiti va boshqa omillarga qarab farqlanadi va tartibga solinadi.

Tarif tizimi tarif jadvali, tarif-malaka ma'lumotnomalari va tarif koeffitsientlaridan iborat.

Tariflar jadvali - eng past toifadan boshlab kunlik yoki soatlik tarif stavkalari ko'rsatilgan jadvallar. Ko'pincha ushbu ish sharoitlari uchun tuzilgan olti xonali panjaralar mavjud. Har bir tarmoqda vaqt bo'yicha va qisman ish uchun to'lov uchun tarif stavkalari mavjud.

Tarif stavkasi - ma'lum vaqt uchun ishlab chiqarilgan mehnat uchun to'lov miqdori. Bunday garovlar har doim pul ko'rinishida ifodalanadi.

² Soha iqtisodiyoti va menejmenti. O'quv qo'llanma. N.N.Rasulova, Z.Q.Jumayeva – Toshkent: 2020. - 220 b. Ibragimova S.A., Alimxodjaev S.R. Ishlab chiqarish menejmenti, O'quv qo'llanma –T; ToshDTU, 2010-158 b.

Darajaning o'sishi bilan tikish hajmi ortadi. Ranka - bajarilgan ishning murakkabligi va ishchining malakasi darajasining ko'rsatkichidir. Tarif stavkalarining toifasi va hajmi o'rtasidagi bog'liqlik tarif koeffitsienti yordamida aniqlanadi.³

Birinchi toifadagi tarif koeffitsienti birga teng va har bir keyingi toifa bilan ortadi. Tarif tizimi juda ko'p afzalliklarga ega. Mehnatga haq to'lash miqdorini belgilashda u ishning murakkabligi va ish sharoitlarini hisobga olishga imkon beradi, shuningdek, xodimning ko'plab fazilatlarini hisobga olgan holda ish haqini individuallashtirishni ta'minlaydi va qo'shimcha ravishda mehnat zichligi ortishi omillarini hisobga olish, ayniqsa me'yordan chetga chiqadigan sharoitlarda.

Bunday omillarni hisobga olish nafaqa va qo'shimcha to'lovlar shaklida namoyon bo'ladi.

Tarifsiz tizim faqat ishning yakuniy natijalariga bog'liq. Bunda tarif stavkasi yoki belgilangan ish haqi belgilanmaydi. Bunday tizim faqat har bir shaxsning umumiy javobgarligi bilan ma'lum bir xodimning ish natijalarini hisobga olish mumkin bo'lgan hollarda qo'llaniladi.

Xodimning ish haqi - bu ish haqi fondidagi ulush. Ish haqining tarifsiz tizimida xodimga biron bir malaka darajasini belgilash unga tegishli tarif stavkasini yoki ish haqini parallel ravishda belgilash bilan birga kelmaydi. Ushbu model qo'llanilishi mumkin:

- xodimning malaka darajasining doimiy koeffitsienti asosida;
- doimiy va joriy malaka darajasi koeffitsientlari asosida.

Birinchi variantda ishchiga u uchun yagona doimiy malaka darajasi koeffitsienti beriladi, bu uning jamoa ishining natijasiga qo'shgan hissasini ko'rsatadi. Qo'llashning ikkinchi holatida doimiy koeffitsient xodimning ish natijalariga ko'ra va uning malakasini, ishga munosabatini, mehnat unumdorligini hisobga olgan holda belgilanadi va joriy koeffitsient ma'lum bir davrdagi mehnat xususiyatlarini hisobga oladi.

tarifsiz ish haqi tizimidan oldingi davrda amalda belgilangan ish haqi nisbatlarini belgilash;

b) tarifsiz tizimdan oldingi davrda ish haqining joriy shartlaridan kelib chiqadigan ish haqi nisbatlarini belgilash.

Tizimlarining quyidagi turlarini ajratish mumkin:

- mehnatga xarajat koeffitsientidan foydalangan holda mehnatga haq to'lash tizimi;
- mehnat natijalarini baholashning ekspert tizimi;
- ish haqining “ulushli” tizimi;
- ish haqining komissiya tizimi;

³ Soha iqtisodiyoti va menejmenti. O'quv qo'llanma. N.N.Rasulova, Z.Q.Jumayeva – Toshkent: 2020. - 220 b. Ibragimova S.A., Alimxodjaev S.R. Ishlab chiqarish menejmenti, O'quv qo'llanma –T; ToshDTU, 2010-158 b.

– “suzuvchi ish haqi” tizimi.

Komissiya asosida foydalaniladigan Oliy ta'lim tizimida ko'proq aholiga to'g'ridan-to'g'ri xizmat ko'rsatadigan yoki savdo operatsiyalarini amalga oshiradigan tashkilotlarda, savdo bo'limlari xodimlari, tashkilotning tashqi iqtisodiy xizmati va reklama agentlari uchun qo'llaniladi.⁴

Xodimning mehnat vazifalarini bajarganlik uchun olgan daromadi mahsulot sotishdan olinadigan qat'iy daromad shaklida hisoblanadi. O'zgaruvchan ish haqi tizimi bilan barcha xodimlarga ish natijalariga, shuningdek, tashkilot foydasiga va ish haqiga sarflashni rejalashtirgan pul miqdoriga qarab mablag'lar beriladi. Korxona rahbariyati oylik ish haqini ma'lum bir omilga oshirish yoki kamaytirish to'g'risida buyruq berishi mumkin.

Xodimlarga berilgan miqdor ish haqining ko'payishi yoki kamayishi koeffitsienti bo'yicha ish haqi mahsuloti sifatida hisoblanadi. Rahbariyat ushbu koeffitsientni o'zi belgilaydi va uni buyurtma bilan tasdiqlaydi. Ushbu koeffitsientni hisoblash uchun to'lov uchun ajratilgan mablag'lar miqdorini shtat jadvalida belgilangan ish haqi fondi miqdoriga bo'lish kerak. Ko'plab aralash ish haqi tizimlari mavjud. Guruh bonuslari bilan Oliy ta'lim tizimi tarifsiz tizimga o'xshaydi. Faqatgina farq shundaki, xodimlarning ish haqi ikki qismdan iborat: bonus va ish haqi.

Ish haqi mehnat shartnomasiga muvofiq belgilanadi, bonus esa tarifsiz mehnatni muhofaza qilish tizimidagi ish haqi bilan bir xil tarzda hisoblanadi. Bitta loyihada ishlaydigan bir guruh xodimlar uchun mukofotlarning umumiy soni belgilanadi. Keyinchalik, ma'lum bir loyihada har bir xodimning bandligi ulushi hisobga olinadi. Shundan so'ng, barcha xodimlar guruhi uchun bonus miqdori hisoblab chiqiladi. Bitta ishchining mukofotini hisoblash uchun tarifsiz mehnatni muhofaza qilish tizimida ish haqini hisoblash bilan bir xil formuladan foydalaniladi. Bunday holda, bonuslar olingan ko'nikmalar yoki bilimlar uchun to'lanadi. Ya'ni, xodimning malakasi yoki ta'lim darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, u shunchalik ko'p bonus oladi. Agar mutaxassisning ma'lumoti va malakasi egallab turgan lavozimiga mos keladigan bo'lsa, bu bayonot to'g'ri bo'ladi. Bonus tizimi bo'yicha ish haqi ikki qismdan iborat: ish haqi va mukofot.

Har bir xodim uchun mukofot miqdori aniq belgilanishi kerak. Bu to'g'ridan-to'g'ri xodim tomonidan olingan daromadga, kompaniyaning umumiy daromadiga va foydasiga bog'liq. Mehnat natijalarini aniqlash uchun asosiy ko'rsatkichdan foydalanishga asoslangan barcha ish haqi tizimlari turli guruhlariga - ish haqi shakllariga bo'linadi.

⁴ Soha iqtisodiyoti va menejmenti. O'quv qo'llanma. N.N.Rasulova, Z.Q.Jumayeva – Toshkent: 2020. - 220 b. Ibragimova S.A., Alimxodjaev S.R. Ishlab chiqarish menejmenti, O'quv qo'llanma –T; ToshDTU, 2010-158 b.

Bonus tizimi bo'yicha ish haqi ikki qismdan iborat: ish haqi va mukofot. Har bir xodim uchun mukofot miqdori aniq belgilanishi kerak. Bu to'g'ridan-to'g'ri xodim tomonidan olingan daromadga, kompaniyaning umumiy daromadiga va foydasiga bog'liq.

XULOSA

Ish o'rinlarida xizmat ko'rsatishni to'g'ri tashkil qilish – ish o'rinlarida ishning me'yorli borishi uchun ish o'rinlarini xom ashyo, materiallar, yarim tayyor mahsulotlar bilan etarli miqdorda uzluksiz ta'minlashni, ish o'rinlarini zarur texnika jihozlari, tashkiliy va texnikaviy uskunalari bilan ta'minlash va ularning beto'xtov ishlashi uchun oldindan tuzilgan grafik asosida ta'mirlab (joriy va kapital) borishni, ish o'rinlarini elektr energiya, par va hokazolar bilan to'xtovsiz ta'minlab turishni, ish o'rinlarida ishlov berilgan mehnat predmetlarini va chiqindilarning taxlanib va to'planib qolmasligini va ularni o'z vaqtida olib ketilishini ta'minlashni;

Har bir ishchining o'ziga berilgan ishlab chiqarish topshiriqlarini tushunib olishini va yo'riqnoma (instruksiya) bilan tanishtirilishini, ish o'rinlarini yo'riqnoma (instruksiya) kartalari, muhandislik ta'minlash kartasi, naryad va hokazolar bilan ta'minlashni, ish o'rinlarida sog'lom va xavfsizlik texnikasiga amal qilingan sharoit yaratishni, ish o'rinlarida tozalik va tartibni saqlab turishni nazorat qilishni va hokazolarni ko'zda tutadi.

Adabiyotlar ro'yxati:

1. Abbosova, A., & Toshev, M. H. (2025). RAQAMLI IQTISODIYOT–MAMLAKAT IQTISODIYOTINI TARAQQIY ETISHIDAGI ASOSIY OMIL SIFATIDA. *Modern Science and Research*, 4(2), 379-386.
2. Toshov, M. (2025). STATE PROGRAMS IN DEVELOPMENT AND PLANNING OF REGIONAL INFRASTRUCTURE. *International Journal of Artificial Intelligence*, 1(1).
3. Toshov, M. H., & Nizomov, S. (2025). O'ZBEKISTON BANK-MOLIYA TIZIMI. *Modern Science and Research*, 4(3), 194-201.
4. Bobojonova, M. J., & Toshev, M. H. (2025). INKLYUZIV YASHIL IQTISODIYOT VA UNING HOZIRGI KUNDAGI HOLATI TAHLILI. *MODERN EDUCATIONAL SYSTEM AND INNOVATIVE TEACHING SOLUTIONS*, 1(6), 197-205.
5. Bobojonova, M. J., & Toshev, M. H. (2025). YASHIL TRANSFORMATSIYA: BARQARORLIKNING YANGI DAVRI. *STUDYING THE PROGRESS OF SCIENCE AND ITS SHORTCOMINGS*, 1(5), 102-110.

6. Bobojonova, M. J., & Toshev, M. H. (2025). YASHIL IQTISODIYOTDA BIOXILMAXILLIK VA BIOXILMA XILLIKNING AFZALLIK TOMONLARI. *MODERN PROBLEMS IN EDUCATION AND THEIR SCIENTIFIC SOLUTIONS*, 1(5), 170-178.
7. Hakimovich, T. M. (2025). HUDUDLARNI STRATEGIK REJALASHTIRISH VA BOSHQARISHNING ASOSIY BOSQICHLARI. *ANALYSIS OF MODERN SCIENCE AND INNOVATION*, 1(4), 225-232.
8. Hakimovich, T. M. (2025). HUDUDLAR IQTISODIYOTINI RIVOJLANTIRISH STRATEGIYASINI SHAKLLANTIRISHNING AHAMIYATI. *THEORY OF SCIENTIFIC RESEARCHES OF WHOLE WORLD*, 1(3), 157-166.
9. Hakimovich, T. M. (2025). KORXONALARDA RAQOBATBARDOSH EKSPORTNI YO‘LGA QO‘YISH VA MARKETING STRATEGIYALARI. *ANALYSIS OF MODERN SCIENCE AND INNOVATION*, 1(4), 193-205.
10. Hakimovich, T. M. (2025). O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTINI IJTIMOIIY-IQTISODIY RIVOJLANISH DINAMIKASI. *THEORY OF SCIENTIFIC RESEARCHES OF WHOLE WORLD*, 1(3), 224-233.
11. Hakimovich, T. M. (2025). STRATEGIYA–HUDUDLAR IQTISODIYOTINI RIVOJLANTIRISHNING ASOSIY OBYEKTI SIFATIDA. *ANALYSIS OF MODERN SCIENCE AND INNOVATION*, 1(4), 276-283.
12. Bobojonova, M. J., & Toshev, M. H. (2025). JAHON BOZORIDA YASHIL IQTISODIYOTNI MOLIALASHTIRISH TENDENSIYASI: FAKTLAR VA KO‘RSATKICHLAR ASOSIDA TAHLIL. *THEORY OF SCIENTIFIC RESEARCHES OF WHOLE WORLD*, 1(4), 120-128.
13. Toshov, M. (2023). HR BOSHQARMASIDA KPI TIZIMI. *Modern Science and Research*, 2(12), 470-476.
14. Hakimovich, T. M. (2025). EKSPORT RAQOBATBARDOSHLIGINI OSHIRISHDA DIVERSIFIKATSIYANING AHAMIYATI. *STUDYING THE PROGRESS OF SCIENCE AND ITS SHORTCOMINGS*, 1(4), 112-121.
15. Hakimovich, T. M. (2025). O‘ZBEKISTONDA EKSPORTNI RAG‘BATLANTIRISH UCHUN FOYDALANILADIGAN MOLIAVIY VOSITALAR TAHLILI. *MODERN EDUCATIONAL SYSTEM AND INNOVATIVE TEACHING SOLUTIONS*, 1(5), 141-150.
16. Qudratova, G. (2025). THE IMPORTANCE OF ECONOMETRIC RESEARCH IN STUDYING THE COMPETITIVENESS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS. *International Journal of Artificial Intelligence*, 1(2), 305-307.

17. Sodiqova, N. T., & Yuldasheva, H. (2025). IQTISODIYOT FANINING JAMIYAT TARAQQIYOTIDAGI O'RNI. *Modern Science and Research*, 4(3), 182-187.
18. Alimova, S. (2025). SPIRITUALIZATION OF STUDENTS THROUGH FOLK PEDAGOGY DEVELOPMENT TECHNOLOGIES. *Академические исследования в современной науке*, 4(5), 118-122.
19. Khalilov, B. (2025). GLOBAL ECONOMIC INFLUENCES IN THE USA. *Journal of Applied Science and Social Science*, 1(2), 644-647.
20. Toshov, M. (2025). STATE PROGRAMS IN DEVELOPMENT AND PLANNING OF REGIONAL INFRASTRUCTURE. *International Journal of Artificial Intelligence*, 1(1).
21. Ikromov, E. I., & Safarova, J. R. (2025). INNOVATSIYALAR XALQLARNI QASHSHOQLIKDAN QUTQARISH OMILI SIFATIDA. *Modern Science and Research*, 4(3), 156-161.
22. Azimov, B., & Mukhiddinova, N. (2025). THE INTERDEPENDENCE OF INNOVATIVE TECHNOLOGIES AND BUSINESS COMPETITIVENESS. *International Journal of Artificial Intelligence*, 1(1), 103-109.
23. Raxmonqulova, N., & Muxammedov, T. (2025). IQTISODIY BILIMLARNING INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISH VA BOSHQARISHDAGI AHAMIYATI VA DOLZARBLIGI. *Modern Science and Research*, 4(3), 207-212.
24. Shadiyev, A. (2025). EDUCATION MANAGEMENT IN PRIVATE UNIVERSITIES IN UZBEKISTAN: DEVELOPMENT STRATEGIES, CHALLENGES AND PROSPECTS. *International Journal of Artificial Intelligence*, 1(2), 308-313.
25. Naimova, N. (2025). MANAGEMENT OF THE INNOVATION PROCESS IN ENTERPRISES. *International Journal of Artificial Intelligence*, 1(2), 302-304.
26. Supiyevna, B. M. (2025). O 'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA «G 'AZNACHILIKNI JORIY ETISH» KONSEPSIYASINING YARATILISHI. *STUDYING THE PROGRESS OF SCIENCE AND ITS SHORTCOMINGS*, 1(6), 49-54.
27. Jumayeva, Z. (2025). FEATURES OF STRATEGIC MANAGEMENT OF A TOURIST COMPANY. *International Journal of Artificial Intelligence*, 1(2), 297-301.
28. Bobojonova, M. J. (2025). ISHLAB CHIQARISH VA UNING IQTISODIYOTDAGI O 'RNI. *Modern Science and Research*, 4(3), 144-150.
29. Jumayeva, Z. Q., & Nurmatova, F. S. (2025). BANKLARARO RAQOBATNING PAYDO BO 'LISH TARIXI VA NAZARIY YONDASHUVLAR. *Modern Science and Research*, 4(3), 361-367.

30. Ibragimov, A. (2025). TAX SYSTEM OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN: GENERAL DESCRIPTION. *International Journal of Artificial Intelligence*, 1(2), 290-293.
31. Djurayeva, M. (2025). FEATURES OF THE ORGANIZATION OF PERSONNEL MANAGEMENT IN MODERN ORGANIZATIONS AND ENTERPRISES. *International Journal of Artificial Intelligence*, 1(2), 287-289.
32. Igamova, S. (2023). ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ. *ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu.uz)*, 27, 27.
33. Raximova, L. (2025). THE IMPACT OF THE SHADOW ECONOMY ON THE ECONOMY OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN. *International Journal of Artificial Intelligence*, 1(1), 585-590.
34. Aslanova, D. (2025). APPLICATION OF INVESTMENT PROGRAMS IN TOURISM DEVELOPMENT. *International Journal of Artificial Intelligence*, 1(1), 874-878.
35. Izatova, N. (2025). ISSUES OF IMPROVEMENT OF PROFESSIONAL AND PERSONAL QUALITIES OF STUDENTS IN THE PROCESS OF ECONOMIC EDUCATION. *International Journal of Artificial Intelligence*, 1(2), 294-296.
36. Jumayev, B. (2025). BIG DATA: CUSTOMER CREDIT ANALYSIS USING DIGITAL BANKING DATABASE. *International Journal of Artificial Intelligence*, 1(2), 1056-1059.