



Мавзу. Меҳнат ва унга ҳақ тўлашни ҳисобга олиш

1. Меҳнат ва иш ҳақини ҳисобга олишнинг асосий вазифалари.
2. Меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари.
3. Меҳнат ва унга ҳақ тўлаш ҳисобида қўлланиладиган дастлабки ҳужжатлар
4. Меҳнат ҳақи харажатларининг туркумлиниши
5. Меҳнат ҳақи ва ундан ушланадиган солиқлар ҳамда мажбурий ажратмаларни ҳисоблаш
6. Меҳнат ва унга ҳақ тўлашни синтетик ва аналитик ҳисоби

Меҳнат ҳақи бўйича харажат моддалари	Ишлаб чиқариш ишчилари			Ноишлаб чиқариш харажатлари
	Асосий ишчилар	Ёрдамчи ишлаб чиқаришдаги ишчилар	Умум ишлаб чиқаришдаги ишчилар	
	2010-“Асосий ишлаб чиқариш” смети	2310-смет	2510-смет	Давр харажатлари смети
Асосий иш ҳақи	Асосий ишлаб чиқаришдаги ишчиларнинг иш ҳақи	Ёрдамчи ишлаб чиқаришдаги ишчиларнинг иш ҳақи	Умумишлаб чиқаришдаги ишчиларнинг иш ҳақи	Ноишлаб чиқариш ходимларига
Бекор туриб қолиш	-	-	Ишлаб чиқаришнинг ички сабабларига кўра бекор туриб қолишлар учун (“Харажатлар таркиби тўғрисидаги низом” 1.5.5-моддаси)	мажбуран ишламаганлик ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарганлик учун (“Харажатлар таркиби тўғрисидаги низом” 2.3.8.3-моддаси)

Меҳнат ҳақи бўйича харажат моддалари	Ишлаб чиқариш ишчилари			Ноишлаб чиқариш харажатлари
	Асосий ишчилар	Ёрдамчи ишлаб чиқаришдаги ишчилар	Умум ишлаб чиқаришдаги ишчилар	
	2010- счети	2310-счет	2510-счет	
Иш вақтидан таш- қари ва тунги вақт- даги ишлар учун иш ҳақи	Асосий ишлаб чиқариш ходимларига (1.2.3.1)	Ёрдамчи ишлаб чиқаришдаги ишчиларга	Умум ишлаб чиқаришдаги ишчиларга	Ноишлаб чиқариш ходимларига
Мукофот ва ўқиш учун тўловлар				Барча турдаги ходимлар учун (2.3.1., ва 2.3.8.2)
Таътил	Асосий ишлаб чиқариш ходимларига	Ёрдамчи ишлаб чиқариш ходимларига	Умум ишлаб чиқариш ходимларига	Ноишлаб чиқариш ходимларига
Вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик				Барча турдаги ишчи- лар учун (“Харажатлар таркиби ... Низом” (2.3.8.4)
Моддий ёрдам				Барча турдаги ишчи- лар учун (“Харажатлар таркиби ... Низом” (2.3.9.4)

Меҳнат ҳақи харажатлари

Ишлаб чиқариш
хусусиятига эга

Асосий ишлаб чиқариш
харажатлари

Ёрдамчи ишлаб чиқариш
харажатлари

Умум ишлаб чиқариш
харажатлари

Ноишлаб чиқариш
хусусиятидаги

Реализация харажатлари

Маъмурий харажатлар

Бошқа операцион харажатлар

Ёрдамчи хўжаликлар
харажатлари

Бошқа харажат счетлари

Ишлаб чиқариш меҳнат харажатлари

Бевосита ишлаб чиқариш
меҳнат ҳақи харажатлари

Билвосита ишлаб чиқариш
меҳнат ҳақи харажатлари

Асосий ишлаб чиқариш
билан боғлиқ меҳнат
харажатлари

Ёрдамчи ишлаб чиқариш
харажатлари

Умум ишлаб чиқариш
харажатлари

Махсус меҳнат шaroитлари учун ҳақ тўлаш

Махсус меҳнат шaroитлари	Ҳақ тўлаш	Қонунчилик ҳужжатлари	Кўрсатилган шaroитларда ишлашга рухсат этилмайдиган ишчилар
<p>Иш вақтидан ташқари ишлаш (белгиланган иш вақтидан ортиқча) Иш вақтидан ташқари иш давомийлиги: икки кун давомида 4 соатдан кам, йилига 120 соатдан кам</p>	<p>Биринчи икки соат учун – 1,5 баробаридан; кейинги соатлар учун икки баробаридан кам бўлмаган миқдорда</p>	<p>ЎзР Меҳнат Кодекси 124-моддаси</p>	<p>ҳомиладор аёллар, 14 ёшгача бола(16 ёшгача ногирон бола)лари бўлган аёллар (МК 228 моддаси) 18 ёшдан кичик ходимлар (ЎзР МК 245 моддаси) Врач хулосасига кўра иш вақтидан ташқари ишдан озод қилинган ходимлар қонунчиликка мувофиқ бошқа категориядаги ходимлар</p>
<p>Тунги вақтда ишлаш (22⁰⁰ дан тонгги соат 6⁰⁰ гача)</p>	<p>ҳақ тўлаш меъёри 1,5 баробардан кам бўлмаган миқдорда белгиланади.</p>	<p>ЎзР МКнинг 122-моддаси</p>	<p>ҳомиладор аёллар, 3 ёшгача боласи бор аёллар. Бу ҳолда ҳомиладор аёллар ва 3 ёшгача боласи бор аёлларнинг тунги вақтда ишлаши она ва боланинг соғлигига зарар етказмаслиги ҳақидаги медицина хулосаси бўлса ишлашга рухсат берилади (ЎзР МК 228 моддаси) 18 ёшдан кичик ходимлар (ЎзР 245 моддаси) Бошқа категориядаги ходимлар қонунчиликка мувофиқ. Ногиронлар уларнинг розилиги билан, агарда медицина тавсияномаларда таъқиқланмаган бўлса жалб қилиниши мумкин. (ЎзР МК 220 моддаси)</p>

Иш ҳақидан олинадиган солиқ ва мажбурий тўловларни ҳисоблаш
ва уни бухгалтерия ҳисобида акс эттириш тартиби

I. Иш ҳақидан ушланадиган даромад солиғи :

ЭКИХнинг 6 баробари(168 240 сўм)гача	13%
ЭКИХнинг 6 баробари(168241 сўм)дан 10 баробари(280400 сўм)гача	18%
ЭКИХнинг 10 баробари(280401 сўм)дан юқори	25%

Иш ҳақидан даромад солиғини ҳисоблашга мисол:

Ҳисобланган иш ҳақи: 400 000 сўм Энг кам иш ҳақи (ЭКИХ) – 28040 сўм*

$$ДС = 168\,240 \times 13\% + (280400 - 168240) \times 18\% + (400\,000 - 280400) \times 25\% =$$

$$= 21\,871 + 20\,189 + 29\,900 = 71\,960 \text{ сўм}$$

ЭКИХнинг 6 баробари-
гача – 13%

ЭКИХнинг 6 баробаридан
10 баробаригача – 18%

ЭКИХнинг 10
баробаридан юқори
қисмидан – 25%

Шахсий жамғарилиб борувчи пенсия ҳисобрақамига* – 1% 4 000 сўм

Иш ҳақини эмас, бюджетга тўланадиган даромад солиғи суммасини камайтиради. Ҳисобланган даромад солиғи – 71 960 сўм, бюджетга тўланадиган даромад солиғи 67 960 сўм (71 960 – 4 000)

* 2008 йил 16 ноябрдан

Ҳисобланган иш ҳақи: 400 000 сўм

II. Иш ҳақидан ушланадиган мажбурий ажратмалар:

- касаба уюшмасига – 1% - 4 000 сўм (400 000 x 1%)
- пенсия фондига – 2,5% - 10 000 сўм (400 000 x 2,5%)

III. Иш ҳақи фондига нисбатан ҳисобланадиган мажбурий ажратмалар:

Ягона ижтимоий тўлов иш ҳақига нисбатан ҳисобланиб, корхона харажатларига олиб борилади (иш ҳақидан камайтирилмайди)

$$\text{ЯИТ} = 400\,000 \text{ сўм} \times 24\% = 96\,000 \text{ сўм}$$

Ягона ижтимоий тўлов таркиби*

- Пенсия фондига - 23,5%
- Бандлик фондига - 0,3 %
- Касаба уюшмалар федерациясига - 0,2%

* Ушбу ҳисоб-китоб корхонада бажарилмайди.

Меҳнат ва унга ҳақ тўлашнинг синтетик ҳисоби қуйидаги
сметларда олиб борилади:

6700- “Меҳнат ҳақи бўйича ходимлар билан ҳисоблашишларни
ҳисобга олувчи сметлар”

6710- “Меҳнат ҳақи бўйича ходимлар билан ҳисоблашишлар” смети

6720- “Депонентланган иш ҳақи” смети

Ушбу сметлар **пассив** сметлар бўлиб, уларнинг *кредит* томонида меҳнат ҳақи бўйича корхона мажбуриятларининг *кўпайиши*, *дебет* томонида меҳнат ҳақи бўйича корхона мажбуриятларининг *камайиши* акс эттирилади.

Ушбу сметлар *қолдиги* ҳисобот санасига меҳнат ҳақи мажбуриятлари ҳажмини акс эттиради.

№	Муомала мазмуни	Сумма	Счетлар алоқаси	
			Д-т	К-т
1	Иш ҳақи ҳисобланди и/ч ходимлари Ноишлаб чиқариш ходимлари	400 000	2010, 2310, 2510, 9410, 9420, 9430	6710
2	Даромад солиғи ушланди	71 960	6710	6410
3	ШЖБП ҳисоб рақамига 1%	4 000	6410	6530
4	Пенсия фондига 2,5% мажбурий ажратма ҳисобланди	10 000	6710	6520
5	Касаба уюшмасига 1%	4 000	6710	6520
6	ЯИТ ҳисобланди: и/ч ходимлари Ноишлаб чиқариш ходимлари	96 000	2010, 2310, 2510, 9410, 9420, 9430	6510
7	Иш ҳақи тўланди	314 040	6710	5010

- *Айтингчи, азизим, - дея сўрабди солиқ инспекторидан хотини, - бевосита солиқ билан билвосита солиқ ўртасида қандай фарқ бор?*

- *Бевосита солиқ – мен ухлаб ётганимда ҳамёнимдан пул олганингдек гап. Билвосита солиқ эса ўзингга тақинчоқ олиш учун еб-ичишга берганимдан тежаб йиққан пулингга ўхшайди.*



Ўзбекистон Республикаси “Меҳнат кодекси”дан кўчирма

133-модда. Йиллик меҳнат таътиллари

Барча ходимларга, шу жумладан ўриндошлик асосида ишлаётган ходимларга, дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда йиллик меҳнат таътиллари берилади.

134-модда. Йиллик асосий таътил

Ходимларга ўн беш иш кунидан кам бўлмаган муддат билан йиллик асосий таътил берилади.

Ўзбекистон Республикаси “Меҳнат кодекси”дан кўчирма

136-модда. Йиллик қўшимча таътиллار

Қўшимча таътиллار:

меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлган ходимларга (137-модда);

оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида иш бажараётган ходимларга (138-модда);

меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасининг шартларида назарда тутилган бошқа ҳолларда берилади.

140-модда. Йиллик асосий ва қўшимча таътилларни жамлаш тартиби

Йиллик таътилнинг умумий муддатини ҳисоблаб чиқаришда қўшимча таътиллар йиллик асосий таътилга (шу жумладан узайтирилган таътилга ҳам) қўшиб жамланади.

Барча ҳолларда қонун ҳужжатлари билан белгиланган таътилларни жамлашда уларнинг умумий муддати қирқ саккиз иш кунидан ошиб кетиши мумкин эмас.

Таътил муддатини ҳисоблаш

Ўз Р МК 139-модда. Йиллик таътилларнинг муддатини ҳисоблаш

Таътилларнинг муддати олти кунлик иш ҳафтаси юзасидан календарь бўйича иш кунлари билан ҳисоблаб чиқарилади.

Таътил даврига тўғри келиб қолган ва ушбу Кодекснинг 131-моддасига мувофиқ ишланмайдиган кунлар деб ҳисобланадиган байрам кунлари таътил муддатини белгилашда ҳисобга олинмайди.

Мисол:

Ходимга 2008 йил 1 декабрдан 15 кунлик муддатга асосий таътил берилди. Таътил даврига 1 та байрам ва 2 та дам олиш кунлари тўғри келганлиги сабабли, таътил 18 декабрда тугайди.

Декабрь		2008				
П	В	С	Ч	П	С	В
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Таътил муддатини ҳисоблаш

ЎзР МК 141-модда. Таътилар муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш тартиби

Таътилар муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқаришда уларнинг муддати ҳар бир тўлиқ таътил миқдорини ўн иккига бўлиб, сўнг тўлиқ ишланган ойлар сонига кўпайтириш йўли билан аниқланади. Бунда ўн беш календарь кунга тенг ва ундан кўп бўлган кунлар бир ой деб яхлитланади, ўн беш календарь кундан ками эса чиқариб ташланади.

Мисол:

Ходим 7 ой 18 кун ишлади ва таътилга чиқиш учун ариза берди. Ходим учун таътил муддати қуйидагича ҳисобланади:

Охирги ойда ишланган кунлар 15 кундан ортиқ бўлганлиги сабабли 1 ойга яхлитланади.

15 (йиллик таътил муддати) / 12 (йил ойлари) x

x 8 (ишланган ой) = 10 кун

Ходимга ўз ҳисобида 10 кун таътил берилади (қўшимча таътил назарда тутилмаган ҳолларда).

Таътил учун ҳақ ҳисоблаш

Биринчи йил ишлаётган ходимларга таътил учун ҳақ тўлашда ўртача ойлик иш ҳақи бир йиллик иш ҳақини $1/12$ га кўпайтириш йўли билан ҳисоблаб топилади. Бошқа ҳолатларда ўртача ойлик иш ҳақи охириги икки календар ойидаги иш ҳақи бўйича ҳисобланади.

Барча ҳолларда ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблашда мукофотлар ва ижтимоий суғурта бадаллари ҳисобланган барча тўловлар ҳисобга олинади.

Мисол:

Биринчи йил ишлаётган ходим 7 ой иш даври учун меҳнат таътилига чиқди. 7 ойлик ҳисобланган иш ҳақи 1 200 000 сўм, олган мукофот ва қўшимча тўловлари 200 000 сўм. Ўртача ойлик иш ҳақи қуйидагича ҳисобланади.

$$(1\,200\,000 \text{ сўм} + 200\,000 \text{ сўм}) / 7 \text{ ой} = 200\,000 \text{ сўм}$$

7 ойлик иш даври учун таътил кунлари:

$$15 \text{ (асосий таътил кунлари)} / 12 \text{ (йил ойлари)} \times 7 \text{ (ишланган ой)} = 9 \text{ кун}$$

Таътил учун ҳақ:

$$200\,000 \text{ сўм (ўртача иш ҳақи)} / 25,4 \text{ кун (ўртача ойлик иш кунлари)} \times$$

$$\times 9 \text{ кун (таътил кунлари)} = 70\,866 \text{ сўм}$$

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси қуйидаги
ҳолларда берилади:

- а) вақтинча меҳнат қобилиятини йўқотиш билан боғлиқ касалликда (шикастланишда);
- б) санаторий-курортларда даволанганда;
- в) касалланган оила аъзосини парваришlash зарур бўлганда;
- г) карантинда;
- д) сил ёки касб касаллиги туфайли вақтинча бошқа ишга ўтказилганда;
- е) меҳнат қобилиятини тиклаш ёки ясама аъзо (протез) қўйдириш учун реабилитация муассасаларига ётқизилганда.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси иш стажининг давомийлигидан қатъи назар иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида қуйидагиларга тўланади:

- ишлаётган Иккинчи жаҳон уруши қатнашчиларига;
- байналминал жангчиларга ва уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга;
- қарамоғида 16 ёшга (ўқувчилар 18 ёшга) етмаган уч ёки ундан ортиқ болалари бўлган ходимларга;
- Чернобил АЭСдаги авария оқибатларини тугатишда қатнашган ходимларга;
- Чернобил АЭСдаги авария натижасида радиоактив ифлосланиш зонасидан эвакуация қилинган ва кўчирилган, қон ҳосил қилувчи органлар касалликлари (ўткир лейкоз), қалқонсимон без (аденома, рак) ва хавфли ўсмалар билан боғлиқ касалликларга чалинган ходимларга;
- меҳнатда майибланиш ва касб касаллиги натижасида вақтинча меҳнатга қобилиятсиз бўлган ходимларга.

Ижтимоий аҳамиятга эга бўлган касалликлар (сил касаллиги, онкология касалликлари, янгидан пайдо бўладиган хатарли ўсимталар, жинсий йўл билан ўтадиган касалликлар, СПИД, мохов (лепра) касаллиги, руҳий касалликлар)да вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси қуйидаги миқдорларда тўланади:

- а) умумий иш стажи 8 йил ва ундан ортиқ бўлган ходимларга иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида;
- б) умумий иш стажи 5 йилдан 8 йилгача бўлган ходимларга иш ҳақининг 80 фоизи миқдорида;
- в) умумий иш стажи 5 йилгача бўлган ходимларга иш ҳақининг 60 фоизи миқдорида.

Бошқа ҳолларда ходимларга вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича нафақа қуйидаги миқдорларда тўланади:

- а) умумий иш стажи 8 йил ва ундан ортиқ бўлган ходимларга ҳамда 21 ёшга етмаган чин (сағир) етимларга иш ҳақининг 80 фоизи миқдорида;
- б) умумий иш стажи 8 йилгача бўлган ходимларга иш ҳақининг 60 фоизи миқдорида.

2007 йил 1 январдан бошлаб вақтинчалик меҳнатга
лаёқатсизларга нафақа тўлаш билан боғлиқ харажатлар:

Бюджет ташкилотлари томонидан - меҳнат ҳақи
жамғармасига ажратиладиган бюджет маблағлари доирасида;

Хўжалик юритувчи субъектлар томонидан - фойда
солиғини ҳисоблашда мазкур харажатлар солиққа
тортиладиган базадан чиқариб ташланган ҳолда шахсий
мблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

(ЎзР АВ 28.07.2007 й. 1136-2-сон билан рўйхатга олинган
ЎзР МАИМҚВ 25.06.2007 й. М-31-сон Буйруғи)

Мисол: Ходим декабр ойининг 9 - 17 саналари учун меҳнатга қобилиятсизлик бўйича касаллик варақасини тақдим этди. Ходимнинг иш стажси 9 йил. Ходимнинг декабр ойигача бўлган йиллик ҳисобланган иш ҳақи 1 800 000 сўм. Йиллик мукофот суммаси 600 000 сўм.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси қуйидагича ҳисобланади:

$$(1\ 800\ 000 + 600\ 000) / 12 = 200\ 000 \text{ сўм (ўртача ойлик иш ҳақи)}$$

$$200\ 000 \text{ сўм} / 25,4 \text{ кун} = 7\ 874 \text{ сўм (ўртача кунлик иш ҳақи)}$$

$$7\ 874 \text{ сўм} \times 8 \text{ кун} \times 80\% = 50\ 394 \text{ сўм (8 кунлик вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси)}$$

Ушбу суммага қуйидаги бухгалтерия проводкаси берилади:

Д-т 9430 – “Бошқа операцион харажатлар” 50 394 сўм

К-т 6710 - “Меҳнат ҳақи бўйича ходимлар билан ҳисоблашишлар” смети

Декабрь		2008				
П	В	С	Ч	П	С	В
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

50 394 сўм

Янги ишга кирган бухгалтерга бош бухгалтер тайинлаб деди:

- *Диққат билан ишланг! Ҳар бир суммани икки мартадан ҳисоблаб чиқинг.*

Маълум муддатдан сўнг янги бухгалтер бош бухгалтернинг ёнига кирди ва унга шундай деди:

- *Мен ҳар бир суммани ўн мартадан ҳисоблаб чиқдим.*
- *Баракалла! Тиришқоқ ходим экансиз. Қани кўрай-чи?*
- *Мана, ўн хил натижа.*



*Эттиборингиз
учун раҳмат!*