

## ISH HAQINING SHAKLLARI VA TIZIMLARI

**Mansurov Oybek Olim o'g'li**

TDYU magistranti

E-mail: [oybekjono585@gmail.com](mailto:oybekjono585@gmail.com)

### ANNOTATSIYA

Ushbu maqola asosan, ish haqi, uning shakllari va tizimlari va shuningdek, uning mohiyatini ochib berishga bag'ishlangan. Hozirgi kunda O'zbekiston Respublikasida demokratik jarayonlar va ijtimoiy taraqqiyot davom etayotgan bir paytda mehnatga haq to'lash masalalarining bu jarayonlarda ishtiroki yanada ildamlashda davom etmoqda. Ushbu maqola ham bu jarayonlar tahlili va mazmuniga asoslangan.

**Kalit so'zlar:** mehnat kodeksi, tarifli ish haqi tizimi, tarifsiz ish haqi tizimi, aralash ish haqi tizimi.

### АННОТАЦИЯ

Данная статья в основном посвящена раскрытию заработной платы, ее форм и систем, а также ее сущности. В настоящее время, в то время как в Республике Узбекистан продолжают демократические процессы и общественное развитие, участие вопросов оплаты труда в этих процессах продолжает возрастать. Данная статья также основана на анализе и содержании этих процессов.

**Ключевые слова:** трудовой кодекс, фиксированная система оплаты труда, неопределенная система оплаты труда, смешанная система оплаты труда.

### ABSTRACT

This article is mainly devoted to revealing the salary, its forms and systems, as well as its essence. Currently, while democratic processes and social development are continuing in the Republic of Uzbekistan, the participation of labor remuneration issues in these processes continues to increase. This article is also based on the analysis and content of these processes.

**Key words:** labor code, defined wage system, undefined wage system, mixed wage system.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining<sup>1</sup> 248-moddasi qoidalariga muvofiq, xodimning ish haqi ushbu ish beruvchi uchun amaldagi ish haqi tizimlariga muvofiq mehnat shartnomasi bilan belgilanadi.

Shunga ko‘ra, har bir ish beruvchining o‘z xodimlariga haq to‘lash tizimi bo‘lishi kerak. Uni ishlab chiqish uchun Mehnat kodeksining qoidalari va amaldagi qonunchilikning boshqa normalari asos bo‘ladi. Amaldagi qonunchilikda ish haqi tizimi deganda nimani nazarda tutadi va unga qanday talablar qo‘yiladi? Nomidan ko‘rinib turibdiki, ish haqi tizimi xodimning ish haqi olishi uchun ma‘lum shartlar to‘plamini - uning ishi uchun haq to‘lashni anglatadi.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 243-modda ish haqi (xodimning ish haqi) ish uchun haqdir.

Ish beruvchi tomonidan xodimning malakasiga, bajaradigan ishining murakkabligiga, miqdoriga, sifati va sharoitlariga qarab to‘lanadigan mehnat uchun mukofot summasi, shuningdek kompensatsiya xususiyatiga ega to‘lovlar (kompensatsiya xususiyatiga ega qo‘shimcha to‘lovlar va ustamalar, shu jumladan normal ish sharoitlaridan chetga chiqadigan sharoitlarda ishlaganlik, noqulay tabiiy-iqlim sharoitlarida ishlaganlik uchun shunday qo‘shimcha to‘lovlar va ustamalar hamda kompensatsiya xususiyatiga ega boshqa to‘lovlar) va rag‘batlantiruvchi to‘lovlar (rag‘batlantiruvchi xususiyatga ega qo‘shimcha to‘lovlar hamda ustamalar, mukofotlar va taqdirlovchi to‘lovlar) ish haqidir.

Xodimlarga ish haqini to‘lash uchun kompaniya ichidagi tizimlarni tanlash va ishlab chiqishda turli xil tizimlardan foydalanish mumkin:

- **Tarifli ish haqi tizimlari**
- **Tarifsiz ish haqi tizimlari**
- **Aralash ish haqi tizimlari**

Quyida biz yuqorida keltirilgan ish haqi tizimlari, ularning xususiyatlari va farqlarini batafsil ko‘rib chiqamiz.

Ushbu maqola yangi boshlanuvchilarga kompaniyaning ichki ish haqi tizimini tahlil qilishda (va kerak bo‘lganda, ishlab chiqishda) ish haqi tizimlarining turlari va shakllarini tushunishga yordam berish uchun mo‘ljallangan.

### **Tarifli ish haqi tizimi**

Mehnatga haq to‘lashning tarifli tizimi turli toifadagi xodimlarning ish haqini differensiyalashning tarifli tizimiga asoslangan mehnatga haq to‘lash tizimidir.

Tarifli tizim tarif setkasini, tarif stavkalarini (maoshlarni), tarif razryadlarini, tarif koeffitsiyentlarini o‘z ichiga oladi.

---

<sup>1</sup> O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi

Tarif setkasi ishning murakkabligiga va xodimlarning malakasiga doir talablarga qarab tarif koeffitsiyentlari yordamida belgilangan ishlar (kasblar, lavozimlar) tarif razryadlarining majmuidir.

Tarif razryadi ishlarning murakkabligini va xodimning malaka darajasini aks ettiradigan qiymatdir.

Tarif stavkasi (maosh) kompensatsiyaga oid, rag'batlantiruvchi va ijtimoiy to'lovlar hisobga olinmagan holda vaqt birligi uchun muayyan murakkablikdagi (malakadagi) mehnat normasi (mehnat majburiyatlari) bajarilganligi uchun xodimning mehnatiga haq to'lashning qat'iy belgilangan miqdoridir.

Tarif koeffitsiyenti keyingi razryadlar tarif stavkasining birinchi razryad tarif stavkasiga nisbatan karrali ko'paytirilishini aks ettiradigan, xodimlar malaka darajasining razryadlar bo'yicha nisbatidir.

Malaka razryadi xodimning kasbiy tayyorgarligi darajasini aks ettiradigan qiymatdir.

Ishlarni tarifikatsiyalash mehnat turlarini ishlarning murakkabligiga qarab tarif razryadlariga yoki malaka toifalariga kiritishdir.

Bajariladigan ishlarning murakkabligi ularni tarifikatsiyalash asosida aniqlanadi.

Ishlarni tarifikatsiyalash va xodimlarga tarif razryadlari berish kasbga oid standartlar hisobga olingan holda amalga oshiriladi.

Ushbu ma'lumotnomalar va ulardan foydalanish tartibi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarori<sup>1</sup>, 16.09.2019 yildagi 775-son qaroriga muvofiq tasdiqlangan. « Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasini yanada takomillashtirish to'g'risida ».

Tarif tizimlari mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va mehnat qonunchiligi normalarini o'z ichiga olgan boshqa normativ-huquqiy hujjatlarga muvofiq jamoaviy bitimlar, bitimlar, mahalliy normativ hujjatlar bilan belgilanadi.

### **Tarifsiz ish haqi tizimi**

Mehnatga haq to'lashning tarifsiz tizimi mehnatga haq to'lashni differensiyalash usulini ifodalaydi, bunda xodimning mehnatiga haq to'lash miqdori uning ishining va jamoa ishining oxirgi natijalariga bog'liq bo'ladi hamda ushbu xodim ishining natijadorligi bahosini aks ettiradigan, xodimga berilgan koeffitsiyent asosida belgilanadigan, xodimning butun jamoa tomonidan ishlab topilgan mehnatga haq to'lash jamg'armasidagi ulushini ifodalaydi.

Xodimning shaxsiy kasbiy yutuqlarini baholash mezonlari va normalari ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra belgilanadi.

<sup>1</sup> <https://lex.uz/docs/-4514781>

Xodimning shaxsiy kasbiy yutuqlarini baholash ish beruvchi tomonidan amalga oshiriladi.

Mehnatga haq to'lashning tarifsiz tizimi qo'llanilganda mehnatga haq to'lashning qonunchilik bilan kafolatlangan eng kam miqdoridan kam bo'lgan haq to'lash darajasini belgilashga yo'l qo'yilmaydi.

Mehnatga haq to'lashning tarifsiz tizimi xodimning ish haqi darajasi va mehnat jamoasining aniq natijalari bilan belgilanadigan ish haqi fondi o'rtasidagi yaqin bog'liqlik bilan tavsiflanadi.

Har bir xodimga doimiy malaka darajasi koeffitsienti beriladi.

Shu bilan birga, daromadlarni hisoblashda kompaniya faoliyati natijalarida ma'lum bir xodimning mehnatda ishtirok etish koeffitsienti (KTU) hisobga olinadi.

Tarifsiz tizimdan foydalanganda xodimlarga qat'iy ish haqi yoki tarif stavkasi belgilanmaydi.

Ushbu holatda:

- ish haqi, mukofotlar, boshqa rag'batlantirish to'lovlari;
- ularning ayrim toifadagi xodimlar o'rtasidagi o'zaro bog'liqligi.

Kompaniya tomonidan mustaqil ravishda belgilanadi va mehnat va jamoa shartnomalarida, tashkilotning boshqa mahalliy normativ hujjatlarida belgilanadi.

Bunday ish haqi tizimi bo'yicha xodimning daromadi tashkilot, tarkibiy bo'linma ishining yakuniy natijalariga, shuningdek kompaniya tomonidan ish haqi fondini to'ldirish uchun ajratilgan pul miqdoriga bog'liq.

Shunga ko'ra, har bir xodimning ish haqi umumiy ish haqi fondidagi ulush sifatida hisoblanadi.

Tarifsiz ish haqi tizimi xodimning mehnati natijalarini hisobga olishni tashkil etish mumkin bo'lgan vaziyatda qo'llaniladi.

Bunday tizim jamoaning mehnat natijalariga umumiy qiziqishini rag'batlantiradi va har bir xodimning o'z yutug'i uchun mas'uliyat darajasini oshiradi.

Shunga ko'ra, tarifsiz tizim yirik bo'lmagan kompaniyalar tomonidan qo'llanilishi mumkin.

Shu bilan birga, agar korxonalar faoliyati mahsulot ishlab chiqarish bilan bog'liq bo'lsa va shunga mos ravishda tarifsiz tizimdan foydalanish Mehnat kodeksida nazarda tutilgan kafolatlar nuqtai nazaridan xodimlarning manfaatlarini buzishi mumkin.

Bunday hollarda korxonalar aralash ish haqi tizimidan foydalanadilar, bunda tarif elementlari va tarifsiz tizimlar mavjud. Quyida ular haqida gaplashamiz.

### **Aralash ish haqi tizimi<sup>1</sup>**

Aralash ish haqi tizimiga quyidagilar kiradi:

- suzuvchi ish haqi tizimi
- ish haqining komissiya shakli,
- diler mexanizmi.

Ish haqining “suzuvchi” tizimidan foydalanish xizmat ko‘rsatilayotgan hududdagi mehnat natijalariga (mehnat unumdorligini oshirish yoki kamaytirish, mahsulot (ish, xizmat) sifatini oshirish yoki pasaytirish) qarab har oyda xodimning ish haqini belgilashga asoslanadi. (mehnat me‘yorlarini bajarish yoki ularga rioya qilmaslik va boshqalar).

Bunday tizim ma‘muriy va boshqaruv xodimlari va mutaxassislariga ish haqini to‘lash uchun ishlatilishi mumkin.

Shunga ko‘ra, ish haqi miqdori xodimning o‘z vazifalarini bajarish sifatiga bog‘liq.

Hozirda ish haqining komissiya shaklidan foydalanish juda keng tarqalgan.

Ushbu tizimga ko‘ra, savdo bo‘limlarining ko‘plab mutaxassislarining ishi to‘lanadi.

Xodimning o‘z vazifalarini bajarganligi uchun ish haqi bu holda tovarlar, mahsulotlar, ishlar va xizmatlarni sotishdan olingan daromadning belgilangan foizi sifatida belgilanadi.

Shu bilan birga, ish haqining komissiya shaklini qo‘llashda ish haqini hisoblashning aniq mexanizmini tanlash faqat kompaniyaning ichki qoidalarini bilan tartibga solinadi va tashkilot faoliyatining o‘ziga xos xususiyatlariga bog‘liq.

Ko‘pgina savdo kompaniyalari, masalan, tovarlarni sotishdan tushgan tushum miqdorining qat‘iy foizi sifatida komissiyalarni belgilaydilar.

Bundan tashqari, kompaniyada sotilgan tovarlar turiga va ularning iqtisodiy foydasiga qarab tabaqalashtirilgan foiz stavkasi belgilanishi mumkin.

Shuningdek, ko‘pincha foiz o‘rniga har bir tovar birligi, tovar partiyasini sotishda qat‘iy belgilangan narxlar qo‘llaniladi.

Xulosa qilib aytadigan bo‘lsak, ushbu mehnatga haq to‘lash tizimi kompaniya xodimining o‘z mablag‘lari hisobidan kompaniya tovarlarini mustaqil ravishda sotish uchun sotib olishiga asoslanadi. Shuningdek, ushbu ish haqi shakllarini rivojlantirish shubhasiz, xodimlarning manfaatlari yo‘lida xizmat qiladi va ularning ijtimoiy hayotini barqarorlashishga yordam beradi.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ

**FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI: (REFERENCES)**

1. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>
2. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarori, 16.09.2019 yildagi 775-son. <https://lex.uz/docs/-4514781>
3. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ
4. Mehnat Huquqi J.T.Holmuminov O‘zbekiston Respublikasi Adliya Vazirligi Toshkent Davlat Yuridik Unversiteti nashiryoti.