



## BYUDJET TASHKILOTLARIDA ISH HAQI HISOB VA MOLIYAVIY NAZORATNI TAKOMILLASHTIRISH YO'LLARI

**Xudoyqulova Zarina Abdusamatovna**

O'zbekiston Respublikasi

Bank-moliya akademiyasi magistranti

E-mail: [zarinaxudoyqulova124gmail.com](mailto:zarinaxudoyqulova124gmail.com)

<https://doi.org/10.5281/zenodo.22702541>

Byudjet tashkilotlarida ish haqi xarajatlari davlat budjeti ijrosining muntazam va ijtimoiy ahamiyatli yo'nalishidir. Ish haqini to'g'ri hisoblash xodimning mehnat huquqlarini ta'minlash bilan birga, budjet mablag'larining qonuniy va maqsadli sarflanishiga bevosita ta'sir qiladi. Shu sababli shtat jadvali, ish vaqtini hisobga olish tabeli, buyruqlar, ustama va qo'shimcha haq asoslari, hisoblangan summa hamda G'aznachilik orqali amalga oshirilgan to'lovlar o'zaro muvofiq bo'lishi zarur.

2026-yil 23-iyundagi PF-115-son Farmonga muvofiq 1-sentabrdan byudjet tashkilotlari xodimlarining ish haqi va stipendiyalari 7 foizga oshirilishi, mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori 1 360 000 so'm va bazaviy hisoblash miqdori 440 000 so'm etib belgilanishi hisob tizimlari parametrlarini o'z vaqtida yangilashni talab qiladi. Ish haqi hisobida birlamchi hujjat, hisoblash reyestri va to'lov ma'lumotlari yagona nazorat zanjiri sifatida qaralishi lozim.

Tanzaniya davlat sektoridagi 240 respondent asosidagi tadqiqot nazorat muhiti payroll yozuvlarini qayta ishlashga, riskga asoslangan ichki audit esa payroll reconciliation jarayoniga sezilarli ijobiy ta'sir ko'rsatganini aniqlagan (Kalufya & Nyello, 2021). O'zbekiston byudjet tashkilotlari bo'yicha 2025-yilgi tadqiqot esa birlamchi hisob, hujjatlashtirish, xarajatlarning maqsadlilik va hisobot aniqligi nazoratning muhim yo'nalishlari ekanini ta'kidlaydi (Shonazarovich, 2025).

Ish haqi hisobida asosiy axborot manbalari xodimning mehnat shartnomasi, ishga qabul qilish yoki lavozim o'zgarishi haqidagi buyruq, shtat birligi, tabel, ta'til va xizmat safari hujjatlari hamda ustama yoki mukofotni tasdiqlovchi asoslardan iborat. Ushbu ma'lumotlardan biri noto'g'ri yoki kech yangilansa, hisoblangan va amalda to'langan summada xato yuzaga kelishi mumkin.

Bunga qo'shimcha ravishda, ish haqi hisobining ishonchliligini ta'minlashda birlamchi hujjatlar o'rtasidagi o'zaro muvofiqlikni muntazam nazorat qilish muhim ahamiyatga ega. Xususan, xodimning shtat jadvalidagi lavozimi, tabelda qayd etilgan ish vaqti hamda buyruqlar asosida belgilangan ustama va qo'shimcha to'lovlar buxgalteriya hisobidagi ma'lumotlar bilan solishtirilishi lozim. Bunday nazorat asossiz yoki takroriy hisob-kitoblarni o'z vaqtida aniqlash, ish haqi





fondidan maqsadli foydalanish hamda moliyaviy hisobotlarda haqqoniy ma'lumotlarni shakllantirish imkonini beradi.

**1-jadval**

**Byudjet tashkilotlarida ish haqi bo'yicha ko'p bosqichli moliyaviy nazorat matritsasi**

| Nazorat bosqichi    | Axborot bazasi va tekshiruv               |                                                       | Risk va natija                               |                                         | Mas'ul subyekt            |
|---------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------|
|                     | Asosiy hujjat                             | Nazorat amali                                         | Asosiy risk                                  | Kutiladigan nazorat natijasi            |                           |
| 1. Kadrlar va shtat | Buyruq, mehnat shartnomasi, shtat jadvali | Xodim va shtat birligini solishtirish                 | Bo'sh/ortiqcha shtat, ishdan bo'shagan shaxs | Faqat amaldagi xodim bo'yicha hisoblash | Kadrlar xizmati           |
| 2. Ish vaqti        | Tabel, ta'til va xizmat safari hujjatlari | Kun/soat va asos hujjatlarini tekshirish              | Asossiz ishlangan vaqt                       | Hisoblash bazasining to'g'riligi        | Bo'linma buxgalteriya +   |
| 3. Hisoblash        | Tarif, ustama, mukofot, ushlanmalar       | Formula va normativ parametrlarni tekshirish          | Noto'g'ri stavka yoki asossiz ustama         | Brutto/netto summaning aniqligi         | Buxgalteriya              |
| 4. To'lov           | G'aznachilik so'rovnomasi, bank reyestri  | Hisoblangan-yuborilgan-to'langan summani solishtirish | Dubl yoki noto'g'ri rekvizit                 | To'lovning to'liqligi va bir martaligi  | Buxgalteriya/G'aznachilik |
| 5. Keying           | Bosh kitob,                               | Anomaliya va qayta                                    | Takroriy xato,                               | Kamchilik                               | Ichki audit               |



|                  |                          |                                          |                              |                               |  |
|------------------|--------------------------|------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------|--|
| i<br>nazora<br>t | reyst<br>r,<br>audit izi | hisob-<br>kitoblarni<br>tahlil<br>qilish | yashirin<br>nomuvofiq<br>lik | sababini<br>bartaraf<br>etish |  |
|------------------|--------------------------|------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------|--|

**Manba:** muallif tomonidan Kalufya va Nyello (2021), Shonazarovich (2025), Nasiru va boshq. (2020) tadqiqotlari hamda byudjet tashkilotlaridagi ish haqi hisobining amaliy hujjat aylanishi asosida ishlab chiqildi.

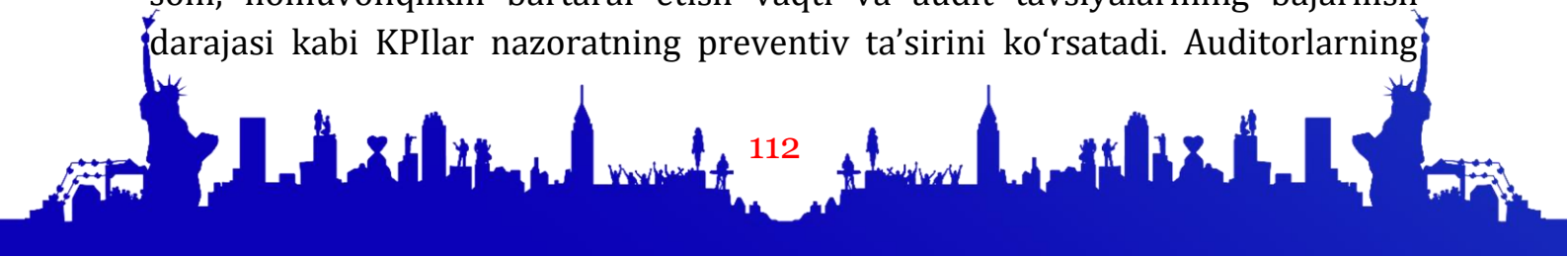
Jadvaldan ko'rinadiki, ish haqi nazoratini faqat buxgalteriya bo'limining vazifasi sifatida ko'rish yetarli emas. Birlamchi ma'lumot kadrlar va tarkibiy bo'linmada shakllanadi, hisoblash buxgalteriyada amalga oshiriladi, kassa ijrosi G'aznachilik bilan bog'lanadi, keyingi mustaqil baholash esa ichki audit orqali kuchaytiriladi. Shu bois vakolatlarni ajratish va har bir o'zgarishning elektron izini saqlash muhim.

G'aznachilik xizmati qo'mitasining 2026-yilgi ochiq ma'lumotlari ish haqi to'lovlarining katta hajmini ko'rsatadi. May oyining II yarmi uchun 9 388,1 mlrd so'm, iyun oyining II yarmi uchun 7 717,7 mlrd so'm va iyul oyining II yarmi uchun 6 476,8 mlrd so'm ish haqi to'liq to'langan. Ushbu summalar faqat tegishli oylarning ikkinchi yarmiga taalluqli bo'lib, ularni oylik yoki yillik ish haqi fondi sifatida talqin qilish mumkin emas.

Katta tranzaksiya oqimi avtomatlashtirilgan nazoratning iqtisodiy ahamiyatini oshiradi. Integratsiyalashgan payroll tizimi bo'yicha Nasiru va hammualliflar (2020) shaffoflik va hisobdorlik bilan ijobiy bog'liqlikni aniqlagan. Micah va Ngerebo-a (2025) esa biometrik tekshiruv va payroll avtomatlashtirish ish haqi firibgarligini nazorat qilishga sezilarli hissa qo'shishini ko'rsatgan. Ushbu xalqaro natijalar O'zbekiston uchun normativ talab emas, balki raqamli nazoratning potensial samarasini ko'rsatuvchi empirik dalillardir.

Amaliy jihatdan "xodim-shtat-tabel-hisoblash-to'lov" yagona identifikator bo'yicha bog'lanishi lozim. Tizim ishdan bo'sh shahar sanasidan keyingi hisoblash, bir xil bank rekvizitiga noodatiy ko'p to'lov, shtat limitidan oshish, tasdiqlanmagan ustama va bir davr uchun takroriy to'lovni risk signali sifatida belgilashi mumkin. Bunday signal yakuniy huquqiy xulosa emas, balki vakolatli mutaxassis tekshirishi kerak bo'lgan anomaliyadir.

Moliyaviy nazorat samaradorligini baholash uchun faqat aniqlangan kamchiliklar summasiga tayanish yetarli emas. To'lovgacha aniqlangan xatolar ulushi, qayta hisob-kitoblar summasi, tabel-payroll nomuvofiqligi, dubl to'lovlar soni, nomuvofiqlikni bartaraf etish vaqti va audit tavsiyalarining bajarilish darajasi kabi KPilar nazoratning preventiv ta'sirini ko'rsatadi. Auditorlarning





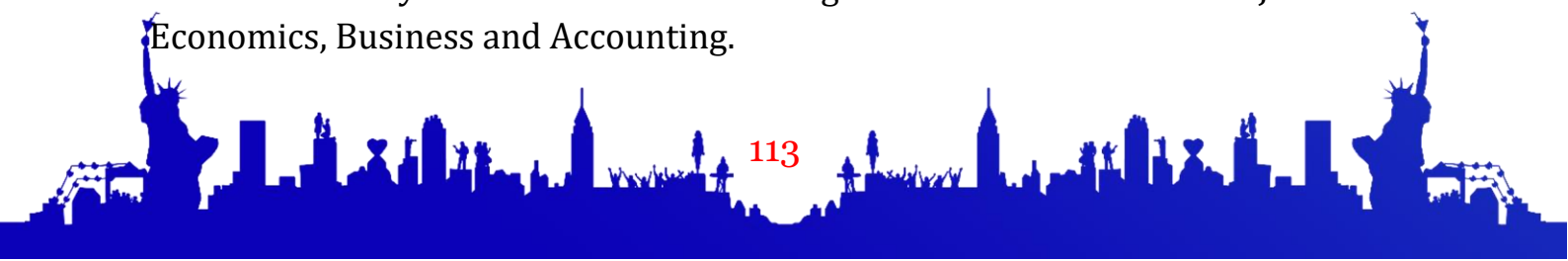
professional kompetensiyasi payroll reconciliation va hisob tizimi qamroviga ijobiy ta'sir qilishi haqidagi ilmiy natijalar xodimlar malakasini muntazam oshirish zarurligini ham tasdiqlaydi (Kalufya & Nyello, 2021) [5].

Tahlil natijasida birinchidan, normativ parametrlarni sanaga bog'langan markaziy ma'lumotnoma orqali boshqarish; ikkinchidan, kadrlar, shtat, tabel va hisoblash ma'lumotlarini avtomatik solishtirish; uchinchidan, hisoblangan-G'aznachilikka yuborilgan-amalda to'langan summalar bo'yicha avtomatik reconciliation joriy etish; to'rtinchidan, yuqori riskli operatsiyalarni ichki auditning ustuvor tanlamasiga kiritish; beshinchidan, nazorat KPllarini tashkilot rahbariyati darajasida davriy monitoring qilish taklif etiladi.

Mazkur yondashuv ish haqi hisobining aniqligi va shaffofligini oshirish, takroriy yoki asossiz to'lovlarni erta aniqlash hamda davlat mablag'laridan foydalanish ustidan moliyaviy nazoratni kuchaytirishga xizmat qiladi. Bunda raqamlashtirish inson nazoratini almashtirmaydi; aksincha, katta hajmdagi operatsiyalar orasidan tekshirilishi zarur bo'lgan riskli holatlarni tezroq ajratib beradi.

#### **Foydalanilgan adabiyotlar va manbalar:**

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2026-yil 23-iyundagi PF-115-son Farmoni — "Ish haqi, pensiyalar, stipendiyalar va nafaqalar miqdorini oshirish to'g'risida".
2. G'aznachilik xizmati qo'mitasi. Budjet tashkilotlari xodimlariga 2026-yil may oyining II yarmi uchun ish haqi to'lovlari bo'yicha rasmiy axborot, 09.06.2026.
3. G'aznachilik xizmati qo'mitasi. Budjet tashkilotlari xodimlariga 2026-yil iyun oyining II yarmi uchun ish haqi to'lovlari bo'yicha rasmiy axborot, 09.07.2026.
4. O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va moliya vazirligi. Budjet tashkilotlari xodimlariga 2026-yil iyul oyining II yarmi uchun ish haqi to'lovlari bo'yicha rasmiy axborot, 13.08.2026.
5. Kalufya, N., & Nyello, R. M. (2021). Internal Audit Practices and Financial Management Reforms: The Case of Payroll Accounting System in the Tanzania Public Sector. *Open Journal of Business and Management*, 9, 1064–1088.
6. Shonazarovich, K. A. (2025). Mechanisms of control and audit of settlements with employees and scholarship recipients in budgetary organizations. *GSC Advanced Research and Reviews*.
7. Nasiru, K. A., Kabir, N., Sani, I., Abdu, G. J., & Ubandawaki, L. I. (2020). Integrated Personnel and Payroll Information System (IPPIS) and Transparency in Government Payroll Administration in Nigerian Civil Service. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*.





8. Micah, I., & Ngerebo-a, T. (2025). Effect of Integrated Payroll and Personal Information System on Wage Fraud Control in Nigeria's Federal Ministry of Education. International Journal of Business and Management Review.

