MEHNATGA HAQ TO‘LASHNING TARTIBI:

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI MEHNAT KODEKSI ASOSIDA HUQUQIY TAHLIL

Rahmonova Madina
JDPU Ijtimoiy fanlar pedagogika oliy maktabi
Milliy g’oya ma’naviyat asoslari va huquq ta’limi yo’nalishi II kurs talabasi

Annotatsiya. Maqolada O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining yangi tahriri (2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Qonun) asosida mehnatga haq to‘lash tartibi tahlil qilinadi. Ish haqini to‘lash muddatlari, to‘lovni kechiktirganlik uchun ish beruvchining javobgarligi, ish vaqtidan tashqari, tungi hamda dam olish va bayram kunlaridagi ish uchun qo‘shimcha haq, ish haqidan ushlab qolish chegaralari va eng kam ish haqi masalalari ko‘rib chiqiladi. Material 2026-yil noyabr holatidagi qonunchilik va rasmiy manbalarga tayanadi. Maqola oxirida amaliyotda uchraydigan muammolar va ularni bartaraf etishga oid takliflar bayon etilgan.

Kalit so‘zlar: mehnatga haq to‘lash, ish haqi, Mehnat kodeksi, ish vaqtidan tashqari ish, eng kam ish haqi, ish haqidan ushlab qolish, ish beruvchining javobgarligi, mehnat kafolatlari.

Abstract. The article examines the procedure for wage payment under the revised Labour Code of the Republic of Uzbekistan: payment deadlines, employer liability for delays, premium pay for overtime, night work and work on days off, limits on deductions, and the minimum wage.

Keywords: remuneration of labour, wages, Labour Code, overtime, minimum wage, wage deductions.

Kirish

Mehnat har bir inson hayotining iqtisodiy poydevori, ish haqi esa shu mehnatning ko‘zga ko‘rinadigan, hayotiy ahamiyatga ega natijasidir. Xodim uchun ish haqi oila budjeti, kelajakka ishonch va o‘zini hurmat qilish tuyg‘usi bilan bog‘liq bo‘lsa, ish beruvchi uchun u jamoani birlashtiruvchi va ishlab chiqarish

samaradorligini belgilovchi omildir. Shu bois mehnatga haq to‘lash tartibi mehnat huquqining eng sezgir sohalaridan biri hisoblanadi.

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida har bir shaxs adolatli mehnat sharoitlarida ishlash huquqiga ega ekanligi mustahkamlangan. Bu konstitutsiyaviy qoida mehnat qonunchiligida batafsil mexanizmlarga aylantirilgan. 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan Mehnat kodeksining yangi tahriri 581 ta moddadan iborat bo‘lib, uning katta qismi xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi hisob-kitob munosabatlarini tartibga soladi. Kodeksga keyinchalik, xususan 2025-yilda ham, bir qator o‘zgartirishlar kiritildi va ular ish haqi tizimiga bevosita ta’sir ko‘rsatdi.

Ushbu maqolaning maqsadi mehnatga haq to‘lashning amaldagi tartibini tizimli bayon etish, xodim va ish beruvchi uchun amaliy ahamiyatga ega qoidalarni ochib berish hamda tartibning ayrim kamchiliklarini aniqlashdan iborat. Tadqiqot jarayonida qonun hujjatlari, vakolatli davlat organlarining rasmiy materiallari va ixtisoslashgan huquqiy sharhlar o‘rganildi.

1. Mehnatga haq to‘lashning huquqiy asoslari va kafolatlari

Mehnatga haq to‘lash munosabatlari Konstitutsiya, Mehnat kodeksi, boshqa qonunlar, Prezident va Hukumat hujjatlari, shuningdek jamoa shartnomalari, ichki hujjatlar va mehnat shartnomasi bilan tartibga solinadi. Bunda mehnat shartnomasi yoki jamoa shartnomasi xodimning ahvolini qonunda belgilangan darajadan yomonlashtira olmaydi, ya’ni qonun minimal chegarani belgilaydi, taraflar esa uni oshirishi mumkin.

Bandlik va kambag‘allikni qisqartirish vazirligining rasmiy ma’lumotlariga ko‘ra, qonunchilik xodimlarga mehnatga haq to‘lash sohasida quyidagi asosiy kafolatlarni beradi:

mehnatga haq to‘lashda kamsitish taqiqlanadi;

teng qiymatli mehnat uchun erkaklar va ayollarga teng haq to‘lanadi;

ish haqining eng kam miqdori belgilanadi;

ish beruvchi o‘zining moliyaviy ahvolidan qat’i nazar, bajarilgan mehnat uchun haq to‘lashi shart;

ish haqini natura shaklida to‘lash cheklanadi;

ish haqini to‘lash muddati va tartibi qonun bilan belgilanadi;

tungi vaqtda, bayram va dam olish kunlari hamda ish vaqtidan tashqari ishlaganlik uchun qo‘shimcha haq kafolatlanadi;

ish haqidan ushlab qolish miqdori cheklanadi.

Ushbu kafolatlar mehnatga haq to‘lash tizimining umumiy mantiqini ko‘rsatadi: xodim iqtisodiy jihatdan zaif taraf sifatida himoyalanadi, ish beruvchining erkinligi esa qonun doirasi bilan cheklanadi.

2. Ish haqini to‘lash muddati va shakli

Mehnat kodeksiga ko‘ra, ish haqini to‘lash muddatlari jamoa shartnomasida yoki ichki hujjatda belgilanadi, ular mavjud bo‘lmasa, mehnat shartnomasida kelishiladi. Bunda ish haqi har yarim oyda kamida bir marta to‘lanishi shart. Boshqacha aytganda, oyiga bir marta to‘lash tartibi umumiy qoida emas va faqat Hukumat tomonidan belgilangan alohida toifadagi xodimlar uchun mumkin.

Oylik ish haqi, qoida tariqasida, ikki qismga bo‘lingan holda, ya’ni bo‘nak va qolgan qism ko‘rinishida to‘lanadi, ular orasidagi tanaffus 16 kundan oshmasligi kerak. Mazkur yondashuv Xalqaro mehnat tashkilotining ish haqini himoya qilishga oid 85-sonli Tavsiyasidagi davriylik qoidalarini hisobga olgan holda joriy etilgan. Amaliyotda bu xodimga oy davomida muntazam pul tushumini ta’minlaydi va uning uzoq muddat kutib qolishiga yo‘l qo‘ymaydi.

Ish haqining asosiy qismi pul shaklida to‘lanadi. Natura shaklida to‘lash qonun bilan cheklangan va bu cheklov ish beruvchi xodimga haqni tovar yoki xizmat bilan qoplashiga yo‘l qo‘ymaslikka qaratilgan.

Muhim jihat shundaki, har yilgi mehnat ta’tili uchun haq to‘lashda 2025-yildagi o‘zgartirishlardan so‘ng yakshanba kunlari hisobga olinmaydi. Shuningdek, o‘rtacha ish haqini hisoblashda xodimga ish beruvchi tomonidan amalda to‘langan, mehnatga haq to‘lash shaklidagi barcha daromadlar hisobga olinishi aniqlashtirildi. Mehnatga haq to‘lashning barcha tizimlarida o‘rtacha ish haqi o‘rtacha ish haqi

saqlanadigan oydan oldingi 12 oy uchun hisoblangan daromadlar yig‘indisining o‘n ikkidan bir qismi sifatida aniqlanadi.

3. To‘lovni kechiktirganlik uchun ish beruvchining javobgarligi

Yangi tahrirdagi Kodeksning muhim yangiliklaridan biri ish haqini kechiktirishga nisbatan moliyaviy javobgarlik mexanizmining aniq belgilanishi bo‘ldi. Ish beruvchi oylik ish haqini yoki xodimga to‘lanishi lozim bo‘lgan boshqa to‘lovlarni belgilangan muddatda to‘lamasa, to‘lov muddatidan keyingi kundan boshlab to haqiqiy hisob-kitob kuniga qadar har bir kechiktirilgan kun uchun pulli kompensatsiya to‘lashi shart. Kompensatsiya Markaziy bankning o‘sha vaqtda amalda bo‘lgan qayta moliyalashtirish stavkasidan kelib chiqib hisoblanadi.

Bu qoida ikki vazifani bajaradi. Birinchidan, u xodim ko‘rgan iqtisodiy zararni, ya’ni pulning qadrsizlanishi va qarz olishga majbur bo‘lishi xarajatlarini qoplaydi. Ikkinchidan, ish beruvchini mablag‘ni o‘z vaqtida to‘lashga rag‘batlantiradi, chunki kechiktirish moliyaviy jihatdan foydasiz bo‘lib qoladi. Qonunchilik ish beruvchi moliyaviy qiyinchilikka duch kelgan taqdirda ham ish haqini to‘lash majburiyati saqlanishini alohida ta’kidlaydi.

Ish haqi bo‘yicha nizolar yuzaga kelganda xodim Davlat mehnat inspeksiyasiga yoki sudga murojaat qilishi mumkin. Mehnat kodeksiga ko‘ra, yakka tartibdagi mehnat nizosini sudda ko‘rib chiqish uchun xodim, kasaba uyushmasi qo‘mitasi, Davlat mehnat inspeksiyasi mansabdor shaxslari va prokuror ham murojaat qilish huquqiga ega.

4. Qo‘shimcha haq to‘lash: ish vaqtidan tashqari, tungi va dam olish kunlaridagi ish

Xodimning odatdagi ish rejimidan tashqaridagi mehnati qo‘shimcha haq bilan rag‘batlantiriladi. Bu sohadagi qoidalar 2025-yilda sezilarli yangilandi. Mehnat kodeksiga kiritilgan o‘zgartirishlarga muvofiq, ish vaqtidan tashqari ishning yiliga 120 soatdan oshmasligi haqidagi cheklov chiqarib tashlandi, haq to‘lash tartibi esa yangicha belgilandi: bir kundagi dastlabki ikki soat uchun kamida bir yarim hissa,

ikki soatdan ortiq qismi uchun kamida ikki hissa. Mehnat sharoitlari noqulay bo‘lgan ishlarda esa har bir soat uchun kamida ikki hissa to‘lanadi.

Dam olish kunlarida yoki ishlanmaydigan bayram kunlarida ishlagan xodimlarga kamida ikki hissa miqdorida haq to‘lanadi. Xodimning xohishiga ko‘ra bunday ish boshqa dam olish kuni berish bilan ham kompensatsiya qilinishi mumkin, bu holda ish bir hissa miqdorida to‘lanadi, dam olish kuni uchun esa alohida haq to‘lanmaydi. Agar xodim umumiy dam olish kunida (masalan, shanba yoki yakshanba) ishlab, unga ish haftasining boshqa kunida dam olish berilgan bo‘lsa, bunday ish uchun bir hissa miqdorida haq to‘lanadi. Tungi vaqtdagi mehnat uchun haq kamida bir yarim baravar miqdorda to‘lanadi, oshirilgan haq esa tarif stavkalariga (maoshlarga) kiritilmaydi.

Qo‘shimcha to‘lovlarning minimal miqdorlari quyidagi jadvalda umumlashtirilgan:

1-jadval. Qo‘shimcha to‘lovlarning minimal miqdorlari

Holat	Minimal miqdor	Izoh
Ish vaqtidan tashqari ish: kundagi dastlabki 2 soat	kamida 1,5 hissa	har bir soat uchun
Ish vaqtidan tashqari ish: 2 soatdan ortiq qismi	kamida 2 hissa	har bir soat uchun
Noqulay mehnat sharoitlaridagi ish vaqtidan tashqari ish	kamida 2 hissa	har bir soat uchun, birinchi 2 soatda ham
Tungi vaqtdagi ish	kamida 1,5 baravar	oshirilgan haq tarif stavkasiga (maoshga) kiritilmaydi

Holat	Minimal miqdor	Izoh
Dam olish yoki ishlanmaydigan bayram kunidagi ish	kamida 2 hissa	yoki boshqa dam olish kuni berilib, 1 hissada haq to‘lanadi
Umumiy dam olish kunida ishlab, boshqa kuni dam olish berilganda	1 hissa	dam olish kuni uchun alohida haq to‘lanmaydi

Manba: Mehnat kodeksi normalari va Bandlik va kambag‘allikni qisqartirish vazirligi hamda Adliya vazirligining rasmiy tushuntirishlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

Shuni ta’kidlash lozimki, jamoa shartnomasi, ichki hujjat yoki mehnat shartnomasida qo‘shimcha to‘lovlarning yuqoriroq miqdorlari belgilanishi mumkin. Qonundagi miqdorlar esa quyi chegara hisoblanadi.

5. Ish haqidan ushlab qolish chegaralari

Xodimning ish haqi uning asosiy daromad manbai bo‘lgani uchun ish beruvchi undan o‘zboshimchalik bilan pul ushlab qolishga haqli emas. Mehnat kodeksining 270-moddasiga muvofiq, har bir to‘lov vaqtida ish haqidan ushlab qolingan mablag‘larning umumiy summasi xodimga haqiqatda hisoblangan ish haqining 50 foizidan oshmasligi kerak.

Cheklovdan istisnolar mavjud: aliment majburiyatlari bo‘yicha qarzdorlik hamda axloq tuzatish ishlari tarzida jazo tayinlangan xodimning ish haqidan ushlab qolish hollarida ushlab qolish miqdori haqiqatda hisoblangan ish haqining 70 foizidan oshmasligi kerak. Bunday tartib xodim oilasining va farzandlarining manfaatlarini himoya qiladi, shu bilan birga xodimning minimal turmush darajasini saqlashga xizmat qiladi.

Misol uchun, xodimga hisoblangan oylik ish haqi 5 000 000 so‘m bo‘lsa, aliment bo‘lmagan oddiy holatlarda barcha ushlab qolishlar summasi 2 500 000 so‘mdan oshmasligi lozim. Aliment undirilayotgan bo‘lsa, bu chegara 3 500 000

so‘mgacha ko‘tarilishi mumkin. Bu misol tushuntirish maqsadida keltirilgan va aniq vaziyat uchun hisob-kitob qonun hujjatlariga muvofiq amalga oshirilishi kerak.

6. Eng kam ish haqi va uning ahamiyati

Eng kam ish haqi mehnatga haq to‘lashning quyi chegarasini belgilab, xodimlarning minimal turmush darajasini ta’minlashga xizmat qiladi. Rasmiy ma’lumotlarga ko‘ra, 2026-yil 1-sentyabrdan O‘zbekistonda eng kam ish haqi oyiga 1 360 000 so‘mni tashkil etadi, bundan oldin u 1 271 000 so‘m edi. Shu muddatdan boshlab bazaviy hisoblash miqdori 440 000 so‘m etib belgilandi, avval u 412 000 so‘m edi.

Eng kam ish haqi boshqa ko‘plab to‘lovlar hamda hisob-kitoblar uchun ham asos bo‘ladi. Shu sababli uning o‘zgarishi mehnat bozoriga, byudjet siyosatiga va iqtisodiy rivojlanishga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Mutaxassislar tomonidan eng kam ish haqini kelgusida o‘rtacha ish haqining ma’lum ulushiga yaqinlashtirish, shuningdek, vaqtincha, mavsumiy va to‘liqsiz ish vaqtidagi xodimlar uchun soatbay va kunlik stavkalarni joriy etish taklifi ilgari surilmoqda.

7. Amaliyotdagi muammolar va takliflar

Qonunchilikning rivojlanishiga qaramay, amaliyotda mehnatga haq to‘lash bilan bog‘liq muammolar saqlanib qolmoqda. Ularni umumlashtirib, quyidagilarni ajratib ko‘rsatish mumkin:

Norasmiy mehnat munosabatlari. Mehnat shartnomasisiz ishlayotgan xodimlar ish haqi kafolatlaridan, jumladan kechiktirishdan himoyadan to‘liq foydalana olmaydi;

“Konvertdagi” ish haqi. Ish haqining bir qismini rasmiy hujjatlarda ko‘rsatmaslik xodimning o‘rtacha ish haqi, ta’til va nafaqa hisob-kitoblariga hamda kelajakdagi pensiyasiga salbiy ta’sir qiladi;

Huquqiy xabardorlikning pastligi. Ko‘plab xodimlar qo‘shimcha haq, kompensatsiya va ushlab qolish chegaralari haqida yetarlicha ma’lumotga ega emas;

Ish vaqtidan tashqari ishning noto‘g‘ri hisobga olinishi. Qo‘shimcha ishlangan soatlar ba’zan hujjatlarda aks ettirilmaydi, natijada qo‘shimcha haq to‘lanmaydi.

Bu muammolarni hal etish uchun quyidagi chora-tadbirlar maqsadga muvofiq deb hisoblanadi. Birinchidan, Davlat mehnat inspeksiyasining profilaktik nazoratini kuchaytirish va raqamli tizimlar orqali ish haqi to‘lovlari monitoringini yo‘lga qo‘yish. Ikkinchidan, ish beruvchilar va xodimlar o‘rtasida huquqiy targ‘ibotni, shu jumladan “Mehnat huquqlarini o‘rganamiz” kabi aksiyalarni muntazam o‘tkazish. Uchinchidan, ish vaqtini elektron hisobga olish tizimlarini joriy etishni rag‘batlantirish. To‘rtinchidan, jamoa shartnomalarida qonundagi minimal kafolatlardan yuqoriroq shartlarni belgilashni qo‘llab-quvvatlash.

Xulosa

Tahlil shuni ko‘rsatdiki, O‘zbekistonda mehnatga haq to‘lash tartibi Mehnat kodeksining yangi tahriri bilan sezilarli darajada takomillashtirildi. Ish haqini kamida yarim oyda bir marta to‘lash talabi, bo‘nak va asosiy qism o‘rtasidagi tanaffusning 16 kundan oshmasligi, to‘lovni kechiktirganlik uchun har kunlik pulli kompensatsiya, ish haqidan ushlab qolishning 50 foizli (ayrim hollarda 70 foizli) chegarasi xodimlarning huquqiy ahvolini mustahkamlaydi.

Shu bilan birga 2025-yilda ish vaqtidan tashqari ish uchun haq to‘lash tartibining o‘zgartirilishi qonunchilikda moslashuvchanlik va xodim manfaatlari o‘rtasidagi muvozanat izlanayotganini ko‘rsatadi. Eng kam ish haqining muntazam oshirilishi esa ijtimoiy kafolatlarni mustahkamlashga qaratilgan. Biroq qonun normalarining samaradorligi ularning amalda qanchalik qo‘llanilishiga bog‘liq. Shuning uchun nazorat, huquqiy ta’lim va shaffof hisob tizimlarini rivojlantirish mehnatga haq to‘lash sohasidagi keyingi islohotlarning ustuvor yo‘nalishlari bo‘lib qolishi lozim.

Eslatma: maqoladagi miqdor va muddatlar 2026-yil 7-noyabr holatiga ko‘ra rasmiy manbalardan olingan. Qonunchilik tez-tez o‘zgarishi mumkinligi sababli,

amaliy qaror qabul qilishdan oldin lex.uz saytidagi Mehnat kodeksining joriy tahririni tekshirish tavsiya etiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar va manbalar

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi (2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Qonuni bilan tasdiqlangan). Milliy qonunchilik ma’lumotlari bazasi. URL: https://lex.uz/acts/-6257288 (murojaat sanasi: 07.11.2026).

Bandlik va kambag‘allikni qisqartirish vazirligi. Mehnatga haq to‘lash sohasidagi asosiy kafolatlar. 05.10.2026. URL: https://gov.uz/oz/bv/news/view/228020 (murojaat sanasi: 07.11.2026).

Bandlik va kambag‘allikni qisqartirish vazirligi. Ish vaqtidan tashqari vaqtda hamda dam olish va bayram kunlaridagi ishlar uchun haq to‘lash. URL: https://gov.uz/oz/advice/554/document/2215 (murojaat sanasi: 07.11.2026).

Ish haqidan ushlab qolish miqdorlarini cheklash. Vazirlikning Jizzax viloyati boshqarmasi, 29.07.2026. URL: https://gov.uz/oz/bv-jizzax/news/view/199374 (murojaat sanasi: 07.11.2026).

Yangi MK: ish haqi (2-qism). Norma.uz axborot-huquqiy portali, 22.12.2022. URL: https://www.norma.uz/oz/bizning_sharhlar/yangi_mk_ish_haqi_2-qism (murojaat sanasi: 07.11.2026).

O‘zbekistonda ish beruvchi maosh kechiktirilgan har bir kun uchun xodimga kompensatsiya to‘laydi. Yuz.uz, 05.11.2022. URL: https://yuz.uz/uz/news/ozbekistonda-ish-beruvchi-maosh-kechiktirilgan-har-bir-kun-uchun-xodimga-kompensatsiya-tolaydi (murojaat sanasi: 07.11.2026).

Ish vaqtidan tashqari mehnat uchun ikki hissagacha haq to‘lanish tartibi o‘rnatildi. Anhor.uz, 12.11.2025. URL: https://anhor.uz/uz/news/mehnat-uchun-haq-kr/ (murojaat sanasi: 07.11.2026).

O‘zbekistonda ish vaqtidan tashqari ish uchun haq to‘lash tizimi takomillashtiriladi. Anhor.uz. URL: https://anhor.uz/uzl/news/ish-uchun-haq/ (murojaat sanasi: 07.11.2026).

Ish vaqtidan tashqari ish uchun haq to‘lash masalalarida nimalar o‘zgarmoqda. Buxgalter.uz. URL: https://buxgalter.uz/oz/publish/doc/text211840_ish_vaqtidan_tashqari_ish_uchun_haq_tulash_masalalarida_nimalar_uzgarmoqda (murojaat sanasi: 07.11.2026).

Mehnat kodeksidagi o‘zgarishlar haqida buxgalter nimalarni bilishi kerak. Buxgalter.uz. URL: https://buxgalter.uz/oz/publish/doc/text206352_mehnat_kodeksidagi_uzgarishlar_haqida_buhgalter_nimalarni_bilishi_kerak (murojaat sanasi: 07.11.2026).

Qanday hollarda xodimning ruxsatisiz ish haqidan ushlab qolinadi? O‘zA. URL: https://uza.uz/ar/posts/qanday-hollarda-xodimning-ruxsatisiz-ish-haqidan-ushlab-qolinadi_917794 (murojaat sanasi: 07.11.2026).

Salaries, pensions and benefits to increase in Uzbekistan: what will change from July 1 and September 1, 2026. Yep.uz, 2026. URL: https://yep.uz/en/2026/06/salaries-pensions-benefits-uzbekistan-increase-2026/ (murojaat sanasi: 07.11.2026).

Endi mehnat ta’tiliga haq to‘lashda yakshanba kunlari hisobga olinmaydi. Yuz.uz, 17.02.2025. URL: https://yuz.uz/uz/news/endi-yakshanba-kunlari-tatillar-uchun-tolovlarni-amalga-oshirishda-hisobga-olinmaydi (murojaat sanasi: 07.11.2026).

Experts propose raising Uzbekistan’s minimum wage to 40% of median salary by 2030. Kun.uz, 29.06.2026. URL: https://kun.uz/en/news/2026/06/29/experts-propose-raising-uzbekistans-minimum-wage-to-40-of-median-salary-by-2030-db063f (murojaat sanasi: 07.11.2026).