IQRO JURNALI , IQRO JOURNAL, ИКРО ЖУРНАЛИ
ISSN:2181-4341| wordlyknowledge.uz/index.php/iqro
Volume 23. Issue 02. Sentabr, 2026

BYUDJET TASHKILOTLARIDA ISH HAQI VA UNGA TENGLASHTIRILGAN TO‘LOVLARNING BUXGALTERIYA HISOBI VA DAVLAT MOLIYAVIY NAZORATI

Xudoyqulova Zarina Abdusamatovna
O‘zbekiston Respublikasi
Bank-moliya akademiyasi magistranti
E-mail: zarinaxudoyqulova124gmail.com
https://doi.org/10.5281/zenodo.22703133

ANNOTATSIYA. Ushbu maqolada O‘zbekiston budjet tashkilotlarida ish haqi va unga tenglashtirilgan to‘lovlarni hisoblash, buxgalteriya hisobida aks ettirish, G‘aznachilik orqali moliyalashtirish va davlat moliyaviy nazoratini tashkil etish masalalari 2025–2026-yillardagi amaldagi ma’lumotlar asosida tahlil qilinadi. 2026-yil 1-sentabrdan budjet tashkilotlari xodimlari ish haqi 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 inobatga olindi. G‘aznachilik xizmati qo‘mitasi ma’lumotlariga ko‘ra, 2026-yil iyul oyining ikkinchi yarmi uchun budjet tashkilotlari xodimlariga 6 476,8 mlrd so‘m ish haqi to‘liq to‘langan. Tadqiqotda hujjatlashtirish, hisob-kitoblarni o‘zaro solishtirish, ichki nazorat, riskga asoslangan audit va raqamli nazorat mexanizmlari baholanib, ish haqi hisob-kitoblarining qonuniyligi, aniqligi va shaffofligini kuchaytirish bo‘yicha takliflar ishlab chiqildi.
Kalit so‘zlar: byudjet tashkiloti, ish haqi, unga tenglashtirilgan to‘lovlar, buxgalteriya hisobi, G‘aznachilik, davlat moliyaviy nazorati, ichki audit, hisob-kitob, raqamlashtirish.

ABSTRACT. The article examines payroll and equivalent payments in Uzbekistan’s budget-funded organizations, focusing on accounting, treasury execution and public financial control. It uses current 2025–2026 regulatory and treasury information and proposes stronger reconciliation, risk-based internal audit, digital payroll controls and outcome-oriented monitoring.
Keywords: budget organization, payroll, accounting, treasury, public financial control, internal audit.

KIRISH

Budjet tashkilotlarida mehnatga haq to‘lash xarajatlari davlat budjeti ijrosining eng muntazam va ijtimoiy jihatdan sezgir yo‘nalishlaridan biridir. Ish haqi xodimning daromadi bo‘lishi bilan birga, tashkilot uchun budjet majburiyati, hisob-kitob obyekti va davlat moliyaviy nazoratining doimiy predmetidir. Shu sababli shtat jadvali, tabel, buyruqlar, tarif stavkalari, ustama va qo‘shimcha haq asoslari, soliqlar hamda boshqa ushlanmalar bir-biri bilan uzviy bog‘langan nazorat zanjirini tashkil etadi.

2025-yil 1-avgustdan budjet tashkilotlari xodimlarining ish haqi va stipendiyalari 10 foizga oshirilib, mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori 1 271 000 so‘m, bazaviy hisoblash miqdori 412 000 so‘m etib belgilangan edi. 2026-yil 23-iyundagi PF-115-son Farmonga muvofiq esa 2026-yil 1-sentabrdan budjet tashkilotlari xodimlarining ish haqi va stipendiyalari yana 7 foizga oshiriladi; shu sanadan mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori 1 360 000 so‘m, bazaviy hisoblash miqdori 440 000 so‘m bo‘ladi.

Mavzuning dolzarbligi ish haqi xarajatlarining katta hajmi bilan ham belgilanadi. G‘aznachilik xizmati qo‘mitasi 2026-yil 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‘mlik ish haqi budjet mablag‘lari hisobidan to‘liq to‘langanini e’lon qilgan. Mazkur raqamlar bir xil

davriylikdagi uchta to‘lov kesimini ifodalaydi va ularni yillik ish haqi fondi sifatida talqin qilish mumkin emas.

Tadqiqotning maqsadi — budjet tashkilotlarida ish haqi va unga tenglashtirilgan to‘lovlarning hisobini tashkil etish amaliyotini tizimlashtirish, davlat moliyaviy nazoratidagi asosiy risklarni aniqlash va raqamli nazorat vositalari asosida amaliy takliflar ishlab chiqishdir. Tadqiqot obyekti budjet tashkilotlaridagi mehnatga haq to‘lash hisob-kitoblari, predmeti esa ushbu operatsiyalarni hujjatlashtirish, hisobga olish, to‘lash va nazorat qilish jarayonida yuzaga keladigan moliyaviy munosabatlardir.

Tadqiqotda normativ-huquqiy hujjatlarni tahlil qilish, qiyosiy tahlil, dinamik kuzatish, hujjat aylanishi bo‘yicha jarayon tahlili, risklarni guruhlash va ilmiy adabiyotlarni umumlashtirish usullaridan foydalanildi. Namuna maqoladagi yondashuvga muvofiq, ochiq manbada tasdiqlanmagan miqdorlar taxmin qilinmadi. Maqolaning amaliy yangiligi ish haqi nazoratini “xodim–shtat–tabel–hisoblash–G‘aznachilik to‘lovi” zanjiri bo‘yicha uzluksiz solishtirish konsepsiyasida ifodalanadi.

ADABIYOTLAR SHARHI

Davlat sektorida ish haqi hisobi bo‘yicha xalqaro tadqiqotlar ichki nazorat muhiti, riskga asoslangan audit va auditor malakasining ish haqi yozuvlarini qayta ishlash hamda hisob-kitoblarni solishtirish sifatiga ijobiy ta’sirini ko‘rsatadi. Tanzaniya davlat sektori misolida 240 respondent ishtirokidagi 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).

Integratsiyalashgan xodimlar va ish haqi axborot tizimlari ham nazorat samaradorligining muhim omili sifatida qaraladi. Nigeriya davlat xizmatida IPPIS tizimi va ish haqi ma’muriyatchiligi bo‘yicha tadqiqot integratsiyalashgan tizim bilan shaffoflik va hisobdorlik o‘rtasida ijobiy bog‘liqlikni qayd etgan (Nasiru et al., 2020). 2025-yildagi boshqa tadqiqot biometrik tekshiruv va payroll avtomatlashtirish ish haqi firibgarligini nazorat qilishga sezilarli hissa qo‘shishini ko‘rsatgan (Micah & Ngerebo-a, 2025).

Davlat moliyaviy nazoratining umumiy nazariyasida ichki nazorat va ichki audit bir-birini to‘ldiruvchi mexanizmlar sifatida baholanadi. 2026-yilda e’lon qilingan empirik tadqiqotda ichki nazorat tizimi hamda ichki audit firibgarlikning oldini olishga ijobiy va statistik jihatdan sezilarli ta’sir ko‘rsatgani, ikkala omil birgalikda natijadagi o‘zgarishning 50,7 foizini izohlashi qayd etilgan (Cornelis & Cornelis, 2026).

Raqamlashtirish nazoratning keyingi bosqichini belgilaydi. Davlat ichki auditida sun’iy intellekt va integratsiyalashgan moliyaviy boshqaruv axborot tizimlari katta ma’lumotlar tahlili, riskni baholash va uzluksiz audit imkoniyatlarini kengaytirishi mumkin. Bu yondashuv ish haqi bo‘yicha takroriy to‘lovlar, shtatda mavjud bo‘lmagan shaxslar, noodatiy ustamalar yoki tabel va to‘lov ma’lumotlari o‘rtasidagi nomuvofiqliklarni avtomatik aniqlash uchun metodologik asos yaratadi.

Adabiyotlar tahlili shuni ko‘rsatadiki, ish haqi hisobining ishonchliligi faqat buxgalteriya yozuvlari bilan cheklanmaydi. Samarali tizimda kadrlar ma’lumoti, ish vaqti hisobi, mehnatga haq to‘lash shartlari, bank/G‘aznachilik to‘lovi va keyingi audit izi o‘zaro bog‘lanishi kerak. O‘zbekiston sharoitida ushbu ilmiy xulosalarni milliy budjet va G‘aznachilik tizimining huquqiy talablari bilan uyg‘unlashtirish dolzarbdir.

NAZARIY VA ASOSIY QISM

Ish haqi buxgalteriya hisobida xodimning bajarilgan ish, ishlangan vaqt, lavozim va belgilangan mehnat shartlariga muvofiq shakllanadigan hisob-kitob majburiyatidir. Unga tenglashtirilgan to‘lovlar tushunchasi amaliyotda mehnat munosabatlari bilan bog‘liq ustamalar,

qo‘shimcha haq, mukofot, ta’til puli, ayrim kompensatsiya va qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa to‘lovlarni qamrab oladi. Har bir to‘lov turi uchun huquqiy asos, moliyalashtirish manbai va birlamchi hujjat mavjud bo‘lishi shart.

2026-yilda Budjet tashkilotlarida buxgalteriya hisobi to‘g‘risidagi yo‘riqnomaga o‘zgartirishlar kiritilgan bo‘lib, bu amaldagi hisob registrlari va memorial orderlar tizimini yangilash jarayoni davom etayotganini ko‘rsatadi. Shu sababli tashkilotlar hisob siyosati va ichki hujjatlarini normativ o‘zgarishlar bilan muntazam muvofiqlashtirishi kerak.

Ish haqi hisobining axborot bazasi

Hisoblashning ishonchliligi shtat jadvali, mehnat shartnomasi, ishga qabul qilish va lavozim o‘zgarishi haqidagi buyruqlar, ish vaqtini hisobga olish tabeli, ta’til yoki xizmat safari hujjatlari, ustama va mukofotlarni belgilovchi asoslar bilan ta’minlanadi. Buxgalter ushbu hujjatlar asosida brutto hisoblangan summani, qonunchilikka muvofiq ushlanmalarni va xodimga to‘lanadigan netto summani aniqlaydi.

Nazorat nuqtai nazaridan eng muhim tamoyil — bitta xodim bo‘yicha kadrlar bazasi, shtat birligi, tabel va hisoblangan summa o‘rtasida mantiqiy moslik bo‘lishidir. Masalan, bo‘sh shtat birligiga ish haqi hisoblash, ishdan bo‘shagan xodimga to‘lovni davom ettirish, bir davr uchun ikki marta hisoblash yoki tasdiqlanmagan ustama qo‘llash yuqori riskli holatlardir.

ISH HAQI VA UNGA TENGLASHTIRILGAN TO‘LOVLARNI HISOBGA OLISH

Buxgalteriya hisobining vazifasi ish haqi bo‘yicha majburiyatning vujudga kelishi, tegishli xarajat yoki moliyalashtirish manbasi bilan bog‘lanishi, ushlanmalar, to‘lov va qarzdorlik holatini to‘liq hujjatlashtirishdir. Hisob yozuvlari tashkilot qo‘llayotgan amaldagi schyotlar rejasi va yo‘riqnomaga muvofiq rasmiylashtirilishi lozim; mazkur maqolada ochiq manbada tekshirilmagan schyot raqamlari sun’iy ravishda keltirilmaydi.

Hisoblash algoritmi umumiy ko‘rinishda quyidagicha ifodalanadi: hisoblangan mehnat haqi = asosiy ish haqi + qonuniy ustama va qo‘shimcha haqlar + mukofot va boshqa mehnatga haq to‘lash elementlari. Xodimga beriladigan summa esa hisoblangan summadan amaldagi qonunchilik bo‘yicha ushlanmalar chegirilgandan keyin aniqlanadi. Muayyan xodim uchun hisob-kitobda uning ish rejimi, ishlangan kun/soat, ta’til, vaqtincha mehnatga layoqatsizlik yoki boshqa holatlar alohida tekshiriladi.

2026-yil 1-sentabrdan ish haqining 7 foizga oshirilishi tashkilotlarning shtat va xarajatlar rejasiga, hisoblash parametrlariga hamda nazorat testlariga o‘z vaqtida kiritilishi kerak. 2025-yil 1-avgustdagi 10 foizlik oshirishdan keyingi bazaga nisbatan yangi normativ o‘zgarish avtomatlashtirilgan tizimlarda kuchga kirish sanasi bo‘yicha versiyalanishi maqsadga muvofiq.

1-jadval

2025–2026-yillarda mehnatga haq to‘lash bo‘yicha ayrim bazaviy ko‘rsatkichlar

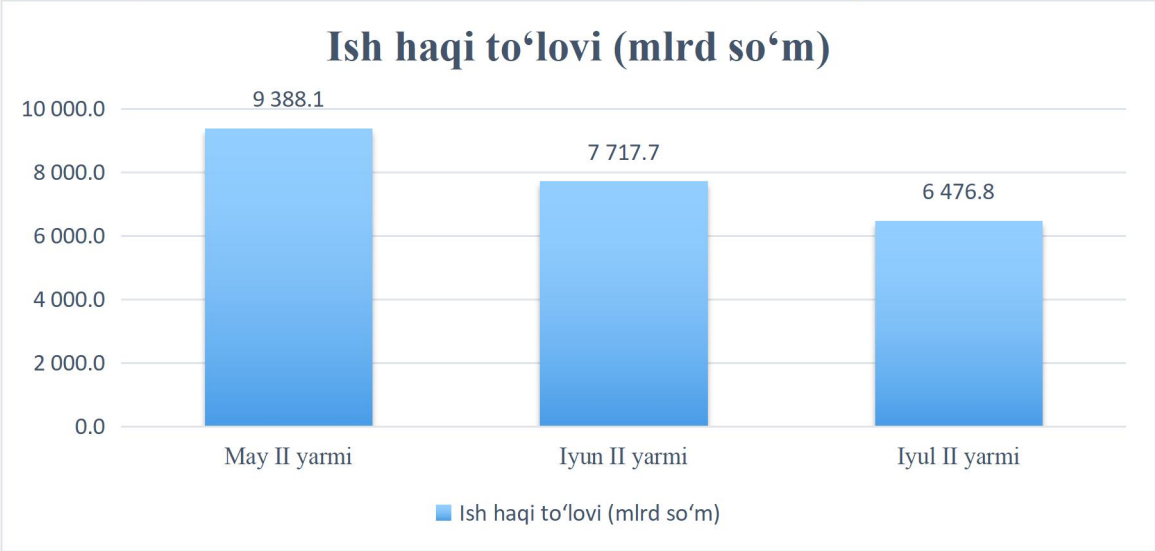
Amal qilish sanasi	Budjet ish haqi o‘zgarishi	MHTEKM, so‘m	BHM, so‘m
01.08.2025	+10%	1 271 000	412 000
01.09.2026	+7%	1 360 000	440 000

Manba: 2025-yilgi rasmiy hukumat axboroti va 2026-yil 23-iyundagi PF-115-son Farmon bo‘yicha rasmiy axborot.

Jadvaldan ko‘rinadiki, ish haqi parametrlari qisqa davrda ikki marta yangilangan. Bu payroll dasturlarida normativ ma’lumotnomalarni markazlashtirilgan tarzda yangilash, eski va yangi stavkalar bo‘yicha davrlar kesimini ajratish hamda qayta hisob-kitoblar uchun audit izini saqlash zaruratini kuchaytiradi.

G‘aznachilik xizmati qo‘mitasining 2026-yildagi ochiq ma’lumotlari ish haqi to‘lovlarining real pul oqimi ko‘lamini ko‘rsatadi. Qo‘mita ma’lumotiga ko‘ra, budjet tashkilotlari xodimlariga

may oyining II yarmi uchun 9 388,1 mlrd so‘m, iyun oyining II yarmi uchun 7 717,7 mlrd so‘m, iyul oyining II yarmi uchun esa 6 476,8 mlrd so‘m ish haqi to‘liq to‘langan.



1-rasm. Budjet tashkilotlari xodimlariga ayrim oylarning II yarmi uchun to‘langan ish haqi, 2026-yil

Manba: G‘aznachilik xizmati qo‘mitasining rasmiy ma’lumotlari asosoida muallif tomonidan shakllantirildi.

Ko‘rsatkichlarning oylar bo‘yicha farqlanishi mavsumiy, tashkiliy yoki hisob-kitob davriga xos omillar bilan bog‘liq bo‘lishi mumkin; ochiq e’lonlarda bunday farqning tarkibiy sabablari berilmagani uchun undan ish haqi fondining qisqarishi haqida xulosa chiqarish to‘g‘ri emas. Ilmiy tahlilda bu ma’lumotlar faqat tegishli oyning ikkinchi yarmi uchun to‘langan summalar sifatida ishlatildi.

G‘aznachilikning yakuniy hisob-kitoblar bo‘yicha so‘rovnomalar asosida to‘lovni ta’minlashi budjet tashkilotidagi ichki hisob bilan davlat budjeti kassa ijrosi o‘rtasida nazorat ko‘prigini yaratadi. Shuning uchun buxgalteriya hisobida hisoblangan summa, G‘aznachilikka yuborilgan summa va bank orqali xodimga yetib borgan summa davriy ravishda solishtirilishi lozim.

DAVLAT MOLIYAVIY NAZORATINING MAZMUNI VA ASOSIY RISKLAR

Davlat moliyaviy nazoratining maqsadi budjet mablag‘larining qonuniy, maqsadli va samarali sarflanishini ta’minlash, xato hamda suiiste’mollarning oldini olish va aniqlangan kamchiliklarni bartaraf etishdir. Ish haqi sohasida nazorat faqat yakuniy to‘lovni tekshirish emas, balki to‘lovni vujudga keltirgan kadrlar va ish vaqti ma’lumotlarini ham qamrab olishi kerak.

Payroll bo‘yicha tipik risklar quyidagilar: shtatda bo‘lmagan yoki ishdan bo‘shagan shaxsga hisoblash; bir xodimni ikki marta ro‘yxatga olish; tabel ma’lumotini asossiz o‘zgartirish; ustama, mukofot yoki kompensatsiyani vakolatsiz belgilash; tarif parametrini noto‘g‘ri qo‘llash; bir davr to‘lovini takroran yuborish; ushlanmalarni noto‘g‘ri hisoblash; hisoblangan va to‘langan summalar o‘rtasidagi farqni o‘z vaqtida aniqlamaslik.

Ilmiy dalillar bunday risklarni kamaytirishda ichki auditni operatsion tekshiruv emas, strategik nazorat funksiyasi sifatida ko‘rish zarurligini ko‘rsatadi. Kalufya va Nyello (2021) nazorat muhiti va riskga asoslangan audit payroll jarayonining muhim komponentlariga ijobiy ta’sir ko‘rsatganini aniqlagan. Kurniawan va hammualliflar (2024) esa vazifalarni yetarli ajratmaslik va sust monitoring davlat sektorida firibgarlik xavfini oshirishini ta’kidlaydi.

Shu asosda budjet tashkilotida kamida uchta nazorat darajasi bo‘lishi maqsadga muvofiq: birinchi daraja — kadrlar va bo‘linma rahbarining birlamchi ma’lumot uchun javobgarligi; ikkinchi daraja — buxgalteriyaning hisoblash va mantiqiy nazorati; uchinchi daraja — ichki

audit yoki mustaqil nazorat funksiyasining riskga asoslangan tekshiruvi. G‘aznachilik nazorati esa budjet ijrosi va to‘lov intizomi nuqtai nazaridan tashqi institutsional qatlamni shakllantiradi.

Nazoratning samaradorligi xatolar soni bilangina emas, balki ularni to‘lovgacha aniqlash ulushi, qayta hisob-kitoblar miqdori, takroriy to‘lovlar soni, nomuvofiqlikni bartaraf etish vaqti va audit tavsiyalarining bajarilish darajasi bilan o‘lchanishi kerak.

Modelning kirish qismida kadrlar, shtat, tabel va buyruqlar; hisoblash qismida tariflar, ustamalar, ushlanmalar va davr parametrlari; chiqish qismida G‘aznachilik so‘rovnomasi, bank reyestri va bosh kitob ma’lumotlari turadi. Har bir bosqichda avtomatik solishtirish, mas’ul shaxsning elektron tasdig‘i va o‘zgartirishlar jurnali saqlansa, keyingi davlat moliyaviy nazorati uchun to‘liq audit izi hosil bo‘ladi.

TAHLIL NATIJALARI VA MUHOKAMA

Tahlil natijalari O‘zbekistonda budjet tashkilotlari ish haqi tizimida uchta asosiy xususiyatni ko‘rsatadi. Birinchidan, mehnatga haq to‘lash parametrlari tez yangilanmoqda: 2025-yil avgustida 10 foizlik, 2026-yil sentabridan esa 7 foizlik oshirish belgilangan. Bu normativ ma’lumotlarni dasturiy tizimlarda sanaga bog‘lab boshqarishni talab qiladi.

Ikkinchidan, G‘aznachilik orqali amalga oshirilayotgan ish haqi to‘lovlari juda katta hajmga ega. Faqat 2026-yil may, iyun va iyul oylarining ikkinchi yarmi bo‘yicha rasmiy e’lon qilingan summalar mos ravishda 9 388,1; 7 717,7 va 6 476,8 mlrd so‘mni tashkil etgan. Katta tranzaksiya oqimida hatto kichik foizdagi xato ham sezilarli moliyaviy oqibatga olib kelishi mumkin, shuning uchun preventiv avtomatik nazorat iqtisodiy jihatdan muhim.

Uchinchidan, normativ hisob registrlari yangilanib borayotgani hisob siyosati, dasturiy shakllar va xodimlar malakasini bir vaqtda moslashtirish zarurligini ko‘rsatadi. Hisob registri o‘zgarsa-yu, dastur yoki ichki reglament eski tartibda qolsa, texnik va metodologik nomuvofiqlik paydo bo‘lishi mumkin.

XULOSA

O‘tkazilgan tahlil budjet tashkilotlarida ish haqi va unga tenglashtirilgan to‘lovlar hisobi davlat moliyasining katta hajmli, muntazam va yuqori nazorat talab qiladigan yo‘nalishi ekanini ko‘rsatdi. 2026-yil 1-sentabrdan budjet tashkilotlari xodimlari ish haqining 7 foizga oshirilishi hamda MHTEKM va BHMning yangi miqdorlari hisob tizimlarini o‘z vaqtida yangilashni talab qiladi.

G‘aznachilikning 2026-yil may–iyul oylarining II yarmi bo‘yicha e’lon qilgan to‘lovlari ish haqi operatsiyalarining katta ko‘lamini tasdiqlaydi. Shu bois nazoratni faqat keyingi tekshiruvga qurish yetarli emas; hisoblashdan oldingi va to‘lovgacha bo‘lgan preventiv nazorat, avtomatik solishtirish hamda audit izi ustuvor bo‘lishi kerak.

Ilmiy adabiyotlar ichki nazorat muhiti, riskga asoslangan audit, integratsiyalashgan payroll tizimlari va avtomatlashtirishning davlat sektoridagi payroll ishonchliligiga ijobiy ta’sirini ko‘rsatadi. Ushbu xulosalar milliy huquqiy talablarni almashtirmaydi, biroq nazorat arxitekturasini takomillashtirish uchun daliliy asos beradi.

Takliflar:

1. “Xodim–shtat–tabel–hisoblash–to‘lov” yagona nazorat zanjirini joriy etish. Har bir xodim bo‘yicha kadrlar ma’lumoti, shtat birligi, tabel va to‘lov reyestri avtomatik solishtirilsin.
2. Normativ parametrlarni sanaga bog‘langan markaziy ma’lumotnoma orqali boshqarish. Ish haqi, MHTEKM, BHM va boshqa hisoblash parametrlarining eski-yangi versiyalari audit izida saqlansin.

3. Riskga asoslangan ichki auditni kuchaytirish. Takroriy to‘lov, bo‘sh shtat, ishdan bo‘shagan shaxsga hisoblash, noodatiy ustama va keskin o‘zgarishlar yuqori riskli tanlama sifatida tekshirilsin.
4. G‘aznachilik, buxgalteriya va bank ma’lumotlari bo‘yicha avtomatik reconciliation yo‘lga qo‘yilsin. Hisoblangan, so‘rovnomaga kiritilgan va amalda to‘langan summa o‘rtasidagi farq alohida reyestrda kuzatilsin.
5. Nazorat KPIlari joriy etilsin: to‘lovgacha aniqlangan xatolar ulushi, qayta hisob-kitob summasi, dubl to‘lovlar soni, nomuvofiqlikni yopish vaqti va audit tavsiyalarining bajarilish darajasi.
6. Raqamli anomaliya tahlilini bosqichma-bosqich joriy etish. Algoritmik signal faqat tekshiruv indikatori sifatida ishlatilib, yakuniy qaror vakolatli mutaxassis tomonidan hujjatlashtirilsin.

Natijada ish haqi hisobining samaradorligi faqat to‘lovning o‘z vaqtida amalga oshirilishi bilan emas, balki ma’lumotlarning to‘liqligi, hisob-kitobning aniqligi, nazoratning preventivligi va har bir operatsiyaning tekshiriladigan audit iziga ega bo‘lishi bilan baholanishi lozim.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR VA MANBALAR

1. O‘zbekiston Respublikasi. “Ish haqi, pensiyalar, stipendiyalar va nafaqalar miqdorini oshirish to‘g‘risida”, PF-115-son, 23.06.2026. Rasmiy hukumat axboroti.
2. O‘zbekiston Respublikasi hukumat portali. 2025-yil 1-avgustdan budjet tashkilotlari xodimlari ish haqi va stipendiyalarini 10 foizga oshirish hamda MHTEKM va BHM miqdorlari bo‘yicha rasmiy axborot, 2025.
3. Iqtisodiyot va moliya vazirligi huzuridagi G‘aznachilik xizmati qo‘mitasi. Budjet tashkilotlari xodimlariga 2026-yil may oyining II yarmi uchun 9 388,1 mlrd so‘m ish haqi to‘langani to‘g‘risida axborot, 09.06.2026.
4. G‘aznachilik xizmati qo‘mitasi. Budjet tashkilotlari xodimlariga 2026-yil iyun oyining II yarmi uchun 7 717,7 mlrd so‘m ish haqi to‘langani to‘g‘risida axborot, 09.07.2026.
5. Iqtisodiyot va moliya vazirligi. Budjet tashkilotlari xodimlariga 2026-yil iyul oyining II yarmi uchun 6 476,8 mlrd so‘m ish haqi to‘langani to‘g‘risida axborot, 13.08.2026 (18.08.2026 holatida yangilangan).
6. O‘zbekiston Respublikasi. Budjet tashkilotlarida buxgalteriya hisobi to‘g‘risidagi yo‘riqnomaga 2026-yilda kiritilgan o‘zgartirishlar, QMMB 10/26/2169-10/0310-son, 04.04.2026.
7. O‘zbekiston Respublikasi Budjet kodeksi. Amaldagi tahrir.
8. 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. DOI: 10.4236/ojbm.2021.93057.
9. 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.
10. 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.
11. Cornelis, Y., & Cornelis, V. (2026). Strengthening Public Financial Integrity Through Internal Control and Internal Audit Strategies. The Indonesian Accounting Review.
12. Karagül, A. A., & Selimoğlu, S. (2025). Smart audit practices in sustainable internal audit for government. EDPACS, 70, 164–184.