

**“XODIMLARNING DAROMADLARI” (19-SON BHXS) STANDARTINI
AMALIYOTDA QO‘LLASH MASALALARI*****Tursunova Shaxlo Sayfillayevna****O‘zbekiston Respublikasi**Bank-moliya akademiyasi tinglovchisi*

Annotatsiya: Mazkur maqolada "Xodimlarning daromadlari" mavzusiga oid 19-sonli Xalqaro moliyaviy hisobot standarti (BHXS/IAS 19)ning nazariy asoslari, asosiy tushunchalari hamda uni O‘zbekiston amaliyotida qo‘llashdagi dolzarb masalalar yoritilgan. Standartda belgilangan qisqa va uzoq muddatli daromadlar, ishdan bo‘shatish to‘lovlari, aksiyalar asosida beriladigan mukofotlar kabi turli to‘lovlar turi chuqur tahlil qilinib, ularning moliyaviy hisobotga ta’siri, buxgalteriya yozuvlarida aks ettirish tartibi, baholash va e’tirof mezonlari o‘rganilgan. Xalqaro tajriba asosida O‘zbekiston sharoitida standartni tatbiq etishning afzalliklari va muammoli jihatlari ko‘rsatilib, normativ-huquqiy moslashuv, regulyatorlar roli, va ilg‘or amaliyotlar asosida takliflar ishlab chiqilgan. Tadqiqot davomida real statistik ma’lumotlar, grafikalar, mavjud qonunchilik va xalqaro adabiyotlardan keng foydalanilgan.

Kalit so‘zlar: BHXS 19, xodimlar daromadlari, qisqa muddatli to‘lovlar, uzoq muddatli majburiyatlar, mehnat haqi, buxgalteriya hisobi, moliyaviy hisobot, xalqaro tajriba, O‘zbekiston, IFRS, IAS 19, audit, nafaqa rejasi, vesting, aktuar baholash, regulyatorlar, moslashtirish, hisoblash tamoyillari.

Abstract: This article analyzes the theoretical and practical aspects of IAS 19 “Employee Benefits” and its application in Uzbekistan. The study explores key definitions of employee-related payments, including short-term and long-term benefits, termination benefits, and share-based payments, as defined by the standard. Particular attention is paid to recognition and measurement criteria, accounting treatment, and the impact on financial reporting. Based on international practice, the article evaluates the advantages and challenges of implementing IAS



19 in Uzbekistan's context. Issues such as legislative alignment, regulatory oversight, transparency, and automation are discussed. The research includes real statistical data, tables, and a comprehensive review of both local and international sources.

Keywords: *IAS 19, employee benefits, short-term payments, long-term liabilities, wages, accounting, financial reporting, international experience, Uzbekistan, IFRS, audit, pension plans, vesting period, actuarial valuation, regulators, compliance, recognition criteria, automation.*

Kirish

Bugungi global iqtisodiy sharoitda korxonalarining moliyaviy hisobotlarini xalqaro standartlarga muvofiqlashtirish dolzarb masalalardan biridir. Ayniqsa, mehnatga haq to'lash va xodimlar daromadlarini hisobga olish borasida aniq va shaffof yondashuvga bo'lgan ehtiyoj oshib bormoqda. Shu nuqtayi nazardan, "Xodimlarning daromadlari"ga oid 19-son Buxgalteriya hisobi xalqaro standarti (BHXS) korxonalar moliyaviy hisobotida xodimlar bilan bog'liq majburiyatlar va xarajatlarni to'g'ri aks ettirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Mazkur standart xodimlarga beriladigan har qanday to'lovlar, imtiyozlar, pensiya rejalarini o'z ichiga olgan daromadlarning e'tirof etilishi va baholanishi bo'yicha umumiy qoidalarni belgilaydi. U, ayniqsa, ish haqi, bonus, qisqa muddatli va uzoq muddatli nafaqalar, ishdan bo'shashdagi kompensatsiyalar va ulushli to'lovlar (aksiyalar asosida mukofotlash) kabi barcha daromad turlarini qamrab oladi. 19-son BHXSning qo'llash sohasi barcha xodimlarga taalluqli bo'lib, mehnat shartnomasiga asoslangan va unga tenglashtirilgan har qanday xizmat ko'rsatish faoliyati uchun mo'ljallangan.

Amaliyotda bu standartni qo'llashda bir qator muammolar kuzatiladi: buxgalteriya yozuvlarida noto'g'ri aks ettirish, o'lchashdagi subyektivlik, va ma'lumotlarning yetishmasligi natijasida moliyaviy hisobotlarda xatoliklarga yo'l qo'yiladi. Bu esa foydalanuvchilar – investorlar, auditorlar va regulyatorlar uchun xatoliklar keltirib chiqaradi. Shu bois, ushbu maqolada 19-son BHXSning nazariy



asoslari, mahalliy qonunchilik bilan solishtirish, amaliy muammolar, ularni bartaraf etish yo‘llari va ilg‘or tajriba asosida takliflar ishlab chiqish ko‘zda tutilgan.

Tadqiqotda normativ-huquqiy hujjatlar, xalqaro amaliyot, buxgalteriya metodologiyasi, shuningdek, O‘zbekiston korxonalari tajribasiga asoslangan holat tahlil usuli (case study), taqqoslama tahlil (comparative analysis) va kontent tahlil usullari qo‘llaniladi. Asosiy manbalar sifatida Xalqaro moliyaviy hisobot standartlari, O‘zbekiston Respublikasi Soliq kodeksi, Moliya vazirligi metodikalari va xalqaro ilmiy maqolalardan foydalanilgan.

“Daromad” tushunchasi buxgalteriya hisobida keng talqin qilinadi. Xodimlarning daromadlari deganda, ish beruvchi tomonidan ishchi kuchi evaziga xodimga to‘lanadigan har qanday naqd yoki natura ko‘rinishidagi imtiyozlar, to‘lovlar, mukofotlar va boshqa shakldagi manfaatlar tushuniladi. Ushbu daromadlar faqat asosiy ish haqi bilan chegaralanmay, balki bonuslar, qo‘shimcha nafaqalar, sug‘urta, xizmat mashinasi, ijtimoiy paketlar, safar xarajatlari kabi ko‘rinishlarda bo‘lishi mumkin.

Xodimlar daromadlari turlarini quyidagicha tasniflash mumkin: (1) qisqa muddatli daromadlar – odatda bir yildan kam bo‘lgan majburiyatlar (ish haqi, ta‘til puli), (2) uzoq muddatli daromadlar – bir yildan ortiq davom etadigan rejalar (pensiya jamg‘armalari, uzoq xizmat mukofotlari), (3) ishdan bo‘shash kompensatsiyalari va (4) aksiyalarga asoslangan to‘lovlar (ulushli mukofotlar).

Mehnat shartnomalarida daromadlar ko‘p hollarda aniq belgilangan bo‘lsa-da, ayrim hollarda ularni baholash yoki hisobotda aks ettirishdagi noaniqliklar yuzaga keladi. Ayniqsa, shartnomalarda bonuslar yoki mukofotlar bo‘yicha “kompaniya natijalariga qarab” kabi shartli iboralar mavjud bo‘lsa, buxgalterlar bu daromadlarni qaysi davrda tan olish borasida qiyinchiliklarga duch keladilar.

Bundan tashqari, BHXS talablarida daromadlarning e‘tirofi, o‘lchash va hisobotda aks ettirilishi mahalliy qonunchilikdagi me‘yorlardan sezilarli farq qiladi. Masalan, BHXSga ko‘ra bonuslar majburiyat sifatida xizmat ko‘rsatilgan davrda tan olinishi kerak, mahalliy amaliyotda esa ular ko‘pincha to‘langan paytda xarajatga olinadi. Bu esa soliq va moliyaviy hisobda tafovutlarni yuzaga keltiradi.



19-son BHXS bo'yicha xodimlar daromadlarini e'tirof etish – ya'ni moliyaviy hisobotga kiritish – uchun, avvalo, korxona buxgalteriyasi daromad bo'yicha majburiyat mavjudligini aniqlashi kerak. Bu majburiyat mehnat xizmatining bajarilishi natijasida yuzaga keladi va uning miqdori ishonchli baholanishi kerak.

Standart daromadlarni o'lchashda ularning amaldagi qiymatini (present value) asos qilib oladi, ya'ni ayni paytdagi bahosi hisoblanadi. Uzoq muddatli majburiyatlar uchun kelajakdagi to'lovlar diskontlanadi, ya'ni kelajak qiymati hozirgi qiymatga keltiriladi. Baholashda statistik yondashuv, aktuar hisob-kitoblar va diskont stavkalari ishlatiladi.

19-son BHXS xodimlarga tegishli to'lovlar har doim ularning xizmat ko'rsatgan davrlariga muvofiq tarzda hisobotda aks ettirilishini talab qiladi. Hisobot davrlari bilan mos kelmaydigan daromadlar (masalan, keyingi yilda beriladigan bonuslar) oldindan majburiyat sifatida hisobga olinadi.

Shuningdek, standart ish beruvchining xodimlar oldidagi barcha majburiyatlarini – nafaqat naqd to'lovlar, balki kutilayotgan bonus, nafaqa, kompensatsiyalarni ham – majburiyat sifatida tan olishni talab qiladi. Daromadlar shuningdek, ularning muddati asosida tasniflanadi: qisqa muddatli (bir yil ichida to'lanadigan) va uzoq muddatli (bir yildan ortiq davom etadigan) turlarga.

1-jadval

2021–2024 yillarda O'zbekistonda o'rtacha oylik nominal ish haqi va yillik o'sish sur'atlari

Yil	O'rtacha oylik nominal ish haqi (ming UZS)	O'sish, % yilda
2021	2 968.5	
2022	3 551.6	≈ 19.7 % (2021 → 2022)
2023	4 337.6	≈ 22.2 % (2022 → 2023)
2024	5 106.0	≈ 17.6 % (2023 → 2024)



2024	5 357.0	17.4 %
------	---------	--------

Manba: muallif tomonidan o'tqazilgan tadqiqotlar natijasida tayyorlangan

Ushbu jadvalda 2021-yildan 2025-yilning birinchi yarmi (H1)gacha bo'lgan davrda O'zbekiston Respublikasida rasmiy statistikaga asoslangan holda o'rtacha oylik nominal ish haqi miqdorlari (ming so'mda) va har yili kuzatilgan foizli o'sish sur'atlari keltirilgan.

Jadvaldan ko'rinib turibdiki, o'rtacha ish haqi 2021-yildagi 2 968,5 ming so'mdan 2025-yilning birinchi yarmida 5 357,0 ming so'mga yetgan. Bu esa to'rt yil ichida ish haqi hajmining deyarli 80% ga yaqin o'sishini anglatadi. Ayniqsa 2022 va 2023 yillarda o'sish sur'atlari sezilarli darajada yuqori bo'lgan: mos ravishda 19,7 % va 22,2 %.

Xodimlarga to'lanadigan **qisqa muddatli daromadlar** — xizmatning bajarilishidan keyin **12 oy ichida** to'lanadigan majburiyatlar bo'lib, asosiy ish haqi, yillik ta'til pullari, kasallik bo'yicha kompensatsiyalar, bonuslar va boshqa ijtimoiy imtiyozlarni o'z ichiga oladi. Misol uchun, agar O'zbekistonda 2024 yilda o'rtacha nominal oylik ish haqi **5 357 000 UZS** tashkil etsa (Toshkentda esa bu ko'rsatkich **9 072 000 UZS**), yillik bonus buzub bo'lmaydi: masalan, 1 200 000 UZS bonus bo'lishi kutilsa, har oyda 100 000 UZS debet sifatida tan olinadi. Shuningdek, **o'rtacha manfaat paketining qiymati taxminan 150 USD/oy** ni tashkil qiladi, bu esa maoshdan tashqari imtiyozlar hajmini hisoblashda asos bo'ladi. O'zbekistonda kasallik bo'yicha to'lovlar ham mavjud: ular o'rtacha daromadning **60-80 %** darajasida qoplanadi.

Uzoq muddatli daromadlar — 12 oydan oshadigan muddatga tegishli bo'lib, masalan, pensiya rejalari, uzoq xizmat mukofotlari va tibbiy sug'urta kiradi. Xalqaro amaliyotda faqat **16 % korxonalar (AQShda)** belgilangan nafaqa (defined benefit) rejalari ega, qolganlar esa belgilangan badal (defined contribution) rejalari ega bo'lib ishlaydi. Pensiya to'lovlari misolida, agar xodimga 6 yil xizmatdan so'ng 3 oylik ish haqi miqdorida nafaqa ko'zda tutilgan bo'lsa, ilgari 6 yil davomidagi xizmatga proporsional ravishda har yili taxminan 16.7 % (1/6) e'tirof etilishi lozim. Bunda asosiy baholash omillari — diskont stavkasi; past stavka majburiyatni



kattalashtiradi, yuqori stavka esa kichiklashtiradi. Shu bois, har yili bozor stavkalarga asoslangan aktuar hisobotlar asosida baho tanlanadi.

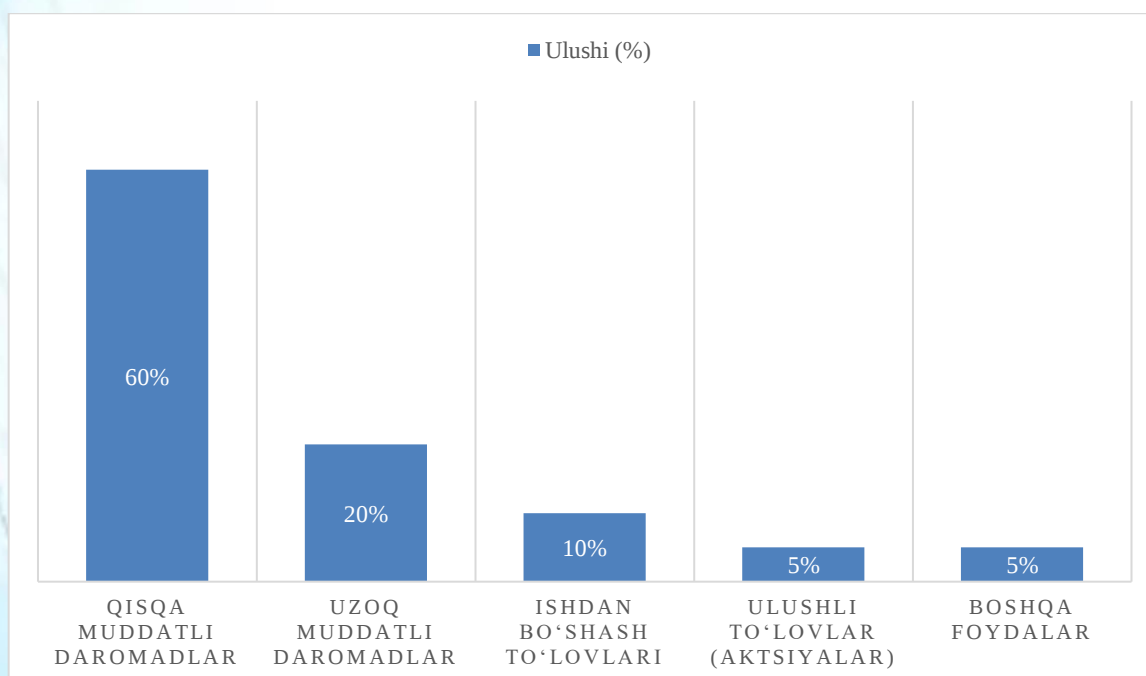
Ishdan bo'shashda to'lanadigan kompensatsiyalar — bu xodimning xizmat muddati emas, balki ishdan bo'shatilishi sababi bilan yuzaga keladigan majburiyatlardir. Standartga ko'ra, agar ishdan bo'shatish bo'yicha aniq va bekor qilib bo'lmaydigan qaror qabul qilingan bo'lsa va to'lov miqdori ishonchli baholanishi mumkin bo'lsa, u majburiyat sifatida tan olinadi. O'zbekiston amaliyotida bu ko'pincha ikki oylik ish haqi miqdorida bo'lib, yirik korxonalarda qo'llanadi. Bu majburiyatlar moliyaviy hisobotlarda nafaqat xarajat satrida, balki "Hisoblangan majburiyat" qatnashida ko'rsatiladi.

Ulushli to'lovlar (share-based payments) — ularga xodimlarga aksiyalar yoki ularning qiymatiga bog'liq mukofotlar kiradi. Global yirik kompaniyalarning taxminan **67 %** ulari aktsiyalarga asoslangan kompensatsiya tizimini ishlatadi, ularning o'rtacha daromadga nisbatan **2 %** (ba'zilarida — **4 % dan ortiq**, ayniqsa IT sektorda) tashkil qiladi. Masalan, texnologiya kompaniyalarida bu ko'rsatkich o'rtacha savdo hajmining **4 %** ga yetadi. Bunday qarorlar, qachon xodim "vesting" huquqini olishi shartlariga mos tan olinadi — agar uch yillik vesting bo'lsa, har yili bir uchdan biri tan olinadi. O'zbekistonda bu yondashuv hali keng foydalanilmayapti, biroq ba'zi xorijiy investorlarga ega kompaniyalar uni joriy qilmoqda.

Buxgalteriya hisobida xodimlar daromadlari **bosqichma-bosqich tan olinadi**: masalan, yillik bonus 12 ta teng qismga bo'lingan holda har oy majburiyat sifatida e'tirof etiladi. Hisob yozuvlari ko'rinishi: Debet — "Xarajatlar: mehnat haqi", Kredit — "Hisoblangan majburiyatlar". Moliyaviy hisobotlarda xodimlar bilan bog'liq xarajatlar alohida satrda ko'rsatiladi, bu analiz va shaffoflikni ta'minlaydi. Noto'g'ri e'tirof etilgan holatlar aniqlanganda, ular retrospektiv tarzda (oldingi yillardagi tuzatishlar bilan) qayta hisob-kitob etiladi. Konsolidatsiyalashgan hisobotlarda esa barcha sho'ba korxonalar bo'yicha xodimlar xarajatlari umumlashtiriladi — ayniqsa uzoq muddatli va ulushli to'lovlarda bu muhimdir.

Xodimlarning daromadlari (kengroq qaraganda — xodimlar foydasi yoki employee benefits) moliyaviy hisobotga sezilarli darajada ta'sir qiladi. Masalan, IAS 19 (hozirgi nomi — IFRS 19) bo'yicha barcha xodimlar manfaatlari uchun **majburiyat majburiyat sifatida** tan olinadi — ya'ni, xodimlar xizmat ko'rsatgan yili uchun majburiyat shaklida hisobga olinadi va tegishli xarajat bilan bir vaqtda tan olinadi. Bu o'z navbatida moliyaviy natija, aktivlar-huquqiy pozitsiya, majburiyat va erkin pul oqimlariga ta'sir ko'rsatadi. Masalan, belgilangan nafaqa (defined benefit) rejasi mavjud bo'lsa, bu majburiyatning baholanishi uchun diskont stavkasi bo'yicha kelajakdagi naqd to'lovlar hozirgi qiymatga keltiriladi, bu esa moliyaviy hisobotdagi majburiyatni ko'paytiradi va sof foydani kamaytiradi.

Majburiyatlarning aktiv-miqdor balansida ko'rinishi bilan bir qatorda, pul oqimi (cash flow) haqida ham hisobotda alohida ma'lumot berilishi talab etiladi. Xalqaro standarta binoan, foydalanuvchilar, ayniqsa investor va qarz beruvchilar, rejalashtirilgan naqd to'lovlarning majburiyatga qanday ta'sir qilishi, ularning kelajakdagi oqimlardagi o'zgarishlarini kuzata olishi kerak.



1-rasm. “Xodimlarning daromadlari” (BHXS 19) standartiga muvofiq daromadlar tarkibining tuzilmasi

Manba: muallif tomonidan o'tqazilgan tadqiqotlar natijasida tayyorlangan

Ushbu rasm 19-son Buxgalteriya hisobi xalqaro standarti (BHXS) bo'yicha xodimlarga to'lanadigan daromadlarning amaliy tarkibiy tuzilmasini tasvirlaydi.



Grafikda qisqa muddatli daromadlar (ish haqi, bonuslar, ta'til pullari) eng katta ulush — 60% bilan yetakchi o'rinda turadi. Uzoq muddatli daromadlar (pensiya rejalari va mukofotlar) — 20%, ishdan bo'shashdagi to'lovlar — 10%, ulushli to'lovlar (aksiyalar asosida mukofotlar) — 5% va boshqa ijtimoiy foydalar ham 5% ni tashkil etadi. Bu diagramma tashkilotlarda xodimlar daromadlarini tuzishda qanday moliyaviy taqsimot mavjudligini vizual tarzda aks ettiradi.

Amaliyotda uchraydigan muammolar ko'plab: hisoblovi murakkab aktsuar metodlari, ma'lumotlar yetishmovchiligi, baholash subyektivligi, standartga noto'g'ri yondashuvlar, va qonunchilikning mos emasligi. Masalan, diskont stavkasi aniqlik darajasiga qarab majburiyat bahosi sezilarli o'zgaradi, bu esa foydali aktivlarni noto'g'ri ko'rsatishga olib keladi. Ma'lumotning aniqligi kam bo'lsa, xatolik foyda/zararga sezilarli ta'sir qiladi.

Ilg'or amaliyotlar sifatida avtomatlashtirish vositalaridan foydalanish (ERP, actuarial software), xodimlar bilan shaffoflikni oshirish, hisobotlar uchun standartlashtirilgan shakllar, kadrlar va moliyachilarni treninglar orqali tayyorlash, shuningdek ichki audit va monitoring mexanizmlarini joriy etish tavsiya qilinadi. Bu amaliyotlar notog'ri baholashlarni va ma'lumotlarni yaxshilashga xizmat qiladi.

Regulyatorlar va nazorat organlari bu jarayonlarda muhim rol o'ynaydi. Masalan, O'zbekiston Respublikasi Soliq qo'mitasining talablari, Moliya vazirligining metodikalari, auditorlik tashkilotlarining standart talablari, shuningdek BHXSlarni targ'ib qiladigan tashkilotlarning mavjudligi va raqamli transformatsiya uchun yondashuvlar, bular barchasi moliyaviy hisobotlarni takomillashtirishda muhim omillardir.

Xulosa

Xodimlarga to'lanadigan daromadlarni buxgalteriya hisobida to'g'ri aks ettirish — tashkilotning moliyaviy shaffofligi, hisobotlarning ishonchliligi va soliq mas'uliyatining aniq ko'rinishini ta'minlaydi. 19-son BHXS bu borada xodimlar bilan bog'liq barcha to'lovlar, nafaqa rejalardan tortib ishdan bo'shash to'lovlari va aksiyalarga asoslangan mukofotlargacha bo'lgan barcha majburiyatlarni e'tirof etish, o'lchash va hisobotlarda to'g'ri aks ettirishga doir aniq mezonlarni belgilaydi.



Tahlillar shuni ko'rsatdiki, qisqa muddatli daromadlar amaliyotda yetakchi o'rinni egallab, umumiy xodimlar foydasining 60% ni tashkil qiladi. Uzoq muddatli majburiyatlar, ishdan bo'shashdagi to'lovlar va ulushli to'lovlar esa ulushi nisbatan kamroq bo'lsa-da, buxgalteriya hisobida ancha murakkab va ehtiyotkor yondashuvni talab etadi. Ayniqsa, diskont stavkalari, aktuar baholashlar va shartnomaviy noaniqliklar mavjud bo'lgan holatlarda buxgalterlar va auditorlar yuqori darajadagi aniqlik va huquqiy asosga tayanishi kerak.

Xalqaro tajriba asosida aniqlanishicha, standartni to'liq va aniq joriy etgan korxonalarda moliyaviy hisobot sifati ortib, investor va regulatorlar uchun ishonchli ma'lumot manbai yaratilmoqda. Shu bilan birga, O'zbekiston amaliyotida hali ham mavjud bo'lgan ba'zi qonunchilik nomuvofiqliklari, ma'lumotlar yetishmovchiligi va malaka muammolari bu standartni to'liq tatbiq etishda to'siq bo'lib qolmoqda.

Shu sababli, kelgusida BHXS 19 standartini amaliyotda samarali qo'llash uchun normativ-huquqiy bazani yangilash, kadrlar salohiyatini oshirish, avtomatlashtirilgan buxgalteriya tizimlarini joriy etish, ichki audit va monitoring tizimlarini kuchaytirish zarur. Bu yondashuvlar orqali korxonalarda moliyaviy boshqaruv sifati oshadi, xodimlarga to'lanadigan barcha daromadlar esa adolatli va ishonchli tarzda aks ettiriladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. **Asqarova D. X.** (2023). *O'zbekistonda ish haqi va xodimlar daromadlari hisobining uyg'unlashtirilishi va takomillashtirilishi*. **Tajmei Journal**. <https://inlibrary.uz/index.php/tajmei/article/download/27648/28459>
2. **Ravshanbekov L. T.** va **Toshpulatova M.** (2025). *O'zbekiston buxgalteriya tizimida xodimlar daromadlari va inson resurslari boshqaruvidagi o'zgarishlar*. **Yashil Iqtisodiyot va Taraqqiyot**, 3(4). DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15249202>
3. **Turayev A. N.** (2021). *BHXS 19 "Xodimlarga to'lovlar" standartida hisob-kitobda muhim baholar*. <https://inlibrary.uz/index.php/tajmei/article/download/12271/12695>



4. **Muhabbat H., Shaturaev J.** (2024). *O'zbekistonda xalqaro baholash va BHXSni uyg'unlashtirish bosqichlari va natijalari.* **Asian Journal of Economics, Environment and Sustainability.**
<https://ejournal.bumipublikasinusantara.id/index.php/ajeer/article/view/452>
5. **Ndala N. N.** (2025). *BHXS 19 xodimlar daromadlari rejalari korxona samaradorligiga qanday ta'sir qiladi.* **Journal of Accounting and Taxation.**
<https://academicjournals.org/journal/JAT/article-full-text-pdf/544353B72942>
6. **Mercer** (2023). *BHXS 19 asosida aktuar hisob-kitob va baholash tahlili.*
<https://www.mercer.com/en-sa/solutions/retirement/actuarial-valuations/>
7. **Artemenkov va Ganiev** (2024). *O'zbekistonda BHXSga o'tish: aktivlar qiymatini qayta baholashning tahlili.* **SSRN platformasi.**
<https://ssrn.com/abstract=4849027>
8. **IMF** (2003). *BHXS 19: Xodimlarga to'lovlar — byudjet hisobi uchun qisqacha sharh.*
<https://www.imf.org/external/np/sta/ueps/2003/080103.pdf>
9. **IFRS Foundation** (2023). *BHXS 19 – Xodimlarga beriladigan daromadlar (rasmiy standart matni).*
<https://www.ifrs.org/issued-standards/list-of-standards/ias-19-employee-benefits/>
10. **NRM.uz** (2023). *BHXS 19 – Xodimlarga beriladigan daromadlar (rus tilida).*
https://nrm.uz/contentf?doc=650008_%28ias%29_19_voznagrajdeniya_rabotnika_m
11. **Buxgalter.uz** (2020). *Yangi BHXS qarori qabul qilingach nimalar o'zgaradi?*
https://buxgalter.uz/publish/doc/text201615_cho_izmenitsya_s_priyatiem_novog_o_postanovleniya_po_msfo
12. **Jahon banki** (2019). *O'zbekistonda buxgalteriya va audit ROSC hisoboti.*
<https://cfrr.worldbank.org/sites/default/files/201911/693860ROSC0box0IC00UZ0A0AROSC0final.pdf>