

**“XODIMLARNING DAROMADLARI” (19-son BHXS)
STANDARTINI AMALIYOTDA QO‘LLASH MASALALARI
 (“INVEST FINANCE BANK” XOATB MISOLIDA)**

Tursunova Shaxlo Sayfillaevna
O‘zbekiston Respublikasi
Bank-moliya akademiyasi tinglovchisi

O‘zbekiston Respublikasida bozor iqtisodiyoti institutlari tobora mustahkamlanib bormoqda. Iqtisodiyotni modernizatsiya qilish, moliya tizimida islohotlarni chuqurlashtirish hamda xalqaro standartlarga moslashish jarayonida bank-moliya sektorining o‘rni beqiyosdir. Ayniqsa, tijorat banklarida buxgalteriya hisobi va moliyaviy hisobotlarni xalqaro talablarga muvofiq yuritish masalasi dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. Shu jihatdan xalqaro moliyaviy hisobot standartlari tizimi moliyaviy axborotning shaffofligi, aniqligi va ishonchliligini ta‘minlovchi asosiy omil sifatida namoyon bo‘ladi.

Xodimlarning daromadlari standartini amaliyotda qo‘llash masalalari, ya‘ni xalqaro standartlar bo‘yicha xodimlarning mehnatga haq to‘lash va rag‘batlantirish tizimini hisobga olish, ayniqsa bank sohasida nihoyatda muhimdir. Chunki bank faoliyatining asosiy kuchi inson resurslarida, ularning malakasi, tajribasi va mehnatidan samarali foydalanishda namoyon bo‘ladi. Shu bois xodimlarning daromadlarini hisobga olishda xalqaro standartlarga rioya etish nafaqat moliyaviy hisobotlarning sifatini yaxshilaydi, balki xodimlarning manfaatlarini himoya qilish, ularning mehnat samaradorligini oshirishda ham muhim omil hisoblanadi.

Xalqaro moliyaviy hisobot standartlarining asosiyalaridan biri bo‘lgan xodimlarning daromadlari to‘g‘risidagi standart mazmunan juda keng va batafsil qoidalarga ega. Ushbu standartda xodimlarga to‘lanadigan barcha turdagi to‘lovlar va imtiyozlar aniq belgilab berilgan. Ularning har biri moliyaviy hisobotlarda alohida tartibda aks ettirilishi lozim. Standartning mohiyati shundaki, korxonalar yoki bank o‘z xodimlari bilan bog‘liq barcha majburiyatlarini to‘liq va haqqoniy tarzda hisobotlarda ko‘rsatishi kerak. Bu esa tashkilotning moliyaviy barqarorligi va ishonchliligini oshiradi.

Amaliyotda ushbu standartni joriy etishda bir qator yondashuvlar mavjud. Birinchidan, xodimlarning qisqa muddatli daromadlari — bu oylik ish haqi, qo‘shimcha mukofotlar, xizmat safariga to‘lovlar va boshqa ijtimoiy nafaqalar hisoblanadi. Bular odatda bir yil ichida amalga oshiriladigan majburiyatlardir. Ikkinchidan, uzoq muddatli daromadlar mavjud bo‘lib, ular pensiya jamg‘armalari, sug‘urta badallari, ta‘til pullari kabi to‘lovlardan iborat. Uchinchidan, mehnat shartnomasi tugatilganda beriladigan kompensatsiyalar ham standartda alohida tartibda

ko'rsatilgan. Shuningdek, xodimlarga beriladigan motivatsion paketlar, aksiyadorlik opsiylari, bonuslar kabi qo'shimcha daromadlar ham moliyaviy hisobotlarda hisobga olinadi.

"Invest Finance Bank" misolida xodimlarning daromadlarini xalqaro standartlarga muvofiq hisobga olish jarayonida qator tajribalar to'plangan. Bank o'z faoliyatida qisqa muddatli to'lovlarni — oylik ish haqi, qo'shimcha mukofotlar va bonuslarni hisobot davrida xarajat sifatida tan oladi. Bular bankning moliyaviy natijalariga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Bundan tashqari, uzoq muddatli daromadlar sifatida majburiy ijtimoiy sug'urta badallari va pensiya jamg'armasiga ajratmalar muntazam amalga oshiriladi. Ta'til pullari ham bankning uzoq muddatli majburiyatlari sifatida e'tirof etiladi.

Xodimlarning ishdan bo'shatilish hollari bo'lganda bank mehnat kodeksi va ichki nizomlar asosida ularga kompensatsiya va boshqa turdagi nafaqalarni taqdim etadi. Bu majburiyatlar ham moliyaviy hisobotlarda o'z aksini topadi. Yana bir muhim jihat shuki, bank yuqori lavozimli xodimlar uchun maxsus rag'batlantirish tizimlarini ishlab chiqqan. Ular qatoriga aksiyadorlik opsiylari, yillik bonuslar va imtiyozli kreditlar kiradi. Bu esa bankning xodimlarni ushlab qolish va ularning mehnat unumdorligini oshirishdagi strategiyasini ko'rsatadi.

Biroq standartni amaliyotda qo'llash jarayonida qator muammolar ham yuzaga kelmoqda. Jumladan, uzoq muddatli majburiyatlarni aniqlashda diskontlash usullaridan foydalanish ko'p hollarda murakkab bo'ladi. Mehnat shartnomalaridagi ayrim bandlar xalqaro standart talablariga to'liq mos kelmaydi. Milliy buxgalteriya standartlari bilan xalqaro standartlar o'rtasida farqlar mavjud bo'lgani uchun hisob-kitoblarda tafovutlar kuzatiladi. Xususan, motivatsion paketlar, bonus va opsiylarni hisobga olish jarayonida ko'plab noaniqliklar mavjud.

Shu sababli "Invest Finance Bank" tajribasiga tayanib, bir qator takliflar ishlab chiqish mumkin. Birinchidan, uzoq muddatli majburiyatlarni hisoblashda xalqaro tajribada keng qo'llaniladigan baholash usullaridan foydalanish lozim. Ikkinchidan, mehnat shartnomalarini qayta ko'rib chiqib, ularni xalqaro standartlar talablariga uyg'unlashtirish zarur. Uchinchidan, moliyaviy hisobotlarni tayyorlashda milliy va xalqaro standartlar integratsiyasiga alohida e'tibor qaratish muhimdir. Bundan tashqari, xodimlarga to'lanadigan bonus va opsiylarni aniq baholash uchun bank ichida mustaqil audit tizimini yanada kuchaytirish kerak.

Xodimlarning daromadlarini xalqaro standartlarga muvofiq hisobga olishning afzalliklari ham beqiyosdir. Bu birinchi navbatda xodimlarning manfaatlarini himoya qiladi. Ikkinchidan, bankning moliyaviy shaffofligini oshiradi va investorlar ishonchini mustahkamlaydi. Uchinchidan, xalqaro moliya bozorida bankning obro'-e'tiborini yanada oshiradi. Shu bois, xodimlarning daromadlariga oid standartni to'liq joriy etish

bank faoliyatini samarali boshqarish va rivojlantirish uchun muhim ahamiyat kasb etadi.

O‘zbekiston Respublikasi moliya tizimida xalqaro standartlarning tatbiq etilishi davlatimizning jahon iqtisodiy hamjamiyatiga integratsiyalashuvini tezlashtirmoqda. Bu jarayon investorlarga aniq, ishonchli va taqqoslanadigan moliyaviy axborot taqdim etish imkonini beradi. Xodimlarning daromadlariga oid standart ham ayni shu vazifani bajaradi. Chunki har qanday korxonada faoliyatining asosiy ko‘rsatkichi bu — inson kapitali va uning samarali boshqarilishidir.

Ayniqsa bank tizimida xodimlarning daromadlarini hisobga olish o‘ta muhim ahamiyat kasb etadi. Chunki bank xizmatlari sifati bevosita xodimlarning malakasi va motivatsiyasi bilan bog‘liq. Xalqaro standartlar asosida yuritiladigan hisob tizimi xodimlar mehnatini to‘g‘ri baholash, ularning huquq va manfaatlarini himoya qilish imkonini beradi.

Qisqa muddatli daromadlar — bu xodimlarga bir yil ichida to‘lanadigan barcha turdagi haq va imtiyozlarni o‘z ichiga oladi. Ular qatoriga oylik ish haqi, mukofotlar, xizmat safari xarajatlari, transport va ovqatlanish kompensatsiyalari kiradi. “Invest Finance Bank” amaliyotida xodimlarga muntazam ravishda oylik maoshlar to‘lab boriladi, yil yakunida esa qo‘shimcha mukofot va bonuslar beriladi. Bularning barchasi bankning moliyaviy natijalarida xarajat sifatida aks ettiriladi.

Shuni alohida ta’kidlash lozimki, qisqa muddatli daromadlar bankning xodimlarni rag‘batlantirish va ularning mehnat unumdorligini oshirishdagi eng muhim vositalaridan biridir. Agar ular to‘g‘ri hisobga olinmasa, bankning moliyaviy natijalari noto‘g‘ri ko‘rsatilishi, xodimlarning noroziligi ortishi mumkin. Shu bois bu to‘lovlar BHXS talablariga qat’iy rioya qilingan holda hisobga olinadi.

Uzoq muddatli daromadlar qisqa muddatlilardan farqli ravishda bir yildan ortiq davrni qamrab oladi. Ular xodimlarning kelajakdagi manfaatlarini ta’minlashga qaratilgan. Bular jumlasiga majburiy ijtimoiy sug‘urta badallari, pensiya jamg‘armalariga ajratmalar, ta’til pullari kiradi.

“Invest Finance Bank” uzoq muddatli daromadlar doirasida xodimlarga ta’til pullarini to‘lab keladi, ular bankning uzoq muddatli majburiyatlari sifatida tan olinadi. Pensiya jamg‘armalariga ajratmalar esa davlat qonunchiligiga muvofiq amalga oshiriladi. Shu orqali bank xodimlarining kelajakda ijtimoiy himoyada bo‘lishi ta’minlanadi.

Biroq uzoq muddatli majburiyatlarni aniq hisoblash ko‘plab qiyinchiliklarni keltirib chiqaradi. Chunki bu to‘lovlarning kelajakdagi qiymatini hozirgi kunda baholash uchun maxsus diskontlash usullaridan foydalanish lozim. Bu jarayon esa murakkab hisob-kitoblarni talab qiladi.

Mehnat shartnomasi tugatilganda xodimlarga kompensatsiyalar va boshqa turdagi to‘lovlar berilishi BHXSda alohida tartibda ko‘rsatilgan. “Invest Finance Bank”

amaliyotida bu turdagi to'lovlar mehnat kodeksi va bankning ichki nizomlariga muvofiq amalga oshiriladi. Masalan, ishdan qisqartirish, bank faoliyatining qayta tashkil etilishi yoki boshqa sabablarga ko'ra xodim ishdan bo'shatilganda unga bir martalik kompensatsiya to'lanadi. Bu to'lovlar ham bankning majburiyatlari sifatida moliyaviy hisobotlarda e'tirof etiladi.

Bank tizimida yuqori malakali xodimlarni ushlab qolish va ularning mehnat samaradorligini oshirish uchun maxsus rag'batlantirish tizimlari ishlab chiqiladi. "Invest Finance Bank"da bunday rag'batlantirish paketlariga yillik bonuslar, aksiyadorlik opsiyonlari, imtiyozli kreditlar kiradi.

Motivatsion paketlarni hisobga olish amaliyotda eng murakkab masalalardan biridir. Chunki ularni baholashda ko'plab noaniqliklar mavjud. Masalan, aksiyadorlik opsiyonlari xodimga kelajakda beriladigan daromad bo'lib, uning aniq qiymatini oldindan belgilash qiyin. Shu bois bu majburiyatlarni hisobga olishda ehtiyotkorlik tamoyiliga amal qilinadi.

Standartni amalda qo'llash jarayonida bir qator qiyinchiliklar yuzaga chiqmoqda. Ularning eng asosiylari quyidagilardan iborat:

- uzoq muddatli majburiyatlarni hisoblashda qo'llaniladigan usullarning murakkabligi;
- milliy buxgalteriya standartlari bilan xalqaro standartlar o'rtasidagi tafovutlar;
- mehnat shartnomalarida xalqaro talablar bilan mos kelmaydigan bandlarning mavjudligi;
- bonus va opsiyonlarni hisobga olishdagi noaniqliklar.

Bu muammolarni hal etish uchun bankda ichki audit tizimini kuchaytirish, mehnat shartnomalarini xalqaro standartlarga moslashtirish, xodimlarning daromadlarini hisobga olishda zamonaviy baholash usullaridan foydalanish lozim.

Xodimlarning daromadlarini to'g'ri hisobga olish korxonaga yoki bankning moliyaviy faoliyatida muhim ahamiyat kasb etadi. Bu nafaqat moliyaviy hisobotlarning ishonchliligini ta'minlaydi, balki xodimlarning manfaatlarini himoya qiladi, ularning mehnat samaradorligini oshiradi.

"Invest Finance Bank" misolida o'rganilgan tajriba shuni ko'rsatadiki, BHXS-19 talablarini amaliyotda qo'llash bankning ichki boshqaruv tizimini mustahkamlash, xodimlar bilan mehnat munosabatlarini yanada samarali yo'lga qo'yish va investorlarga ishonchli axborot taqdim etishda beqiyos ahamiyatga ega.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. – Toshkent, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Moliyaviy hisobot tizimini xalqaro standartlarga o'tkazish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarorlari va farmonlari.

3. Xalqaro moliyaviy hisobot standartlari to‘plami. – London: IFRS Foundation, 2022.
4. Karimov A., Bozorov O. Xalqaro moliyaviy hisobot standartlari. – Toshkent: Iqtisod-Moliya, 2021.
5. Umarov B. Buxgalteriya hisobi va audit asoslari. – Toshkent: Fan va texnologiya, 2020.
6. Miller P., Power M. Accounting, Organizations, and Institutions. – Oxford University Press, 2019.
7. Nobes C., Parker R. Comparative International Accounting. – Pearson Education, 2020.