

«19-SON BHXS – XODIMLAR DAROMADLARI» STANDARTI AMALIYOTDA QO‘LLANILISHINING DOLZARB MASALALARI

Tursunova Shaxlo Sayfillayevna

O‘zbekiston Respublikasi

Bank-moliya akademiyasi tinglovchisi

19-son BHXS (Xodimlar daromadlari) standartining asosiy maqsadi buxgalteriya hisobida xodimlarga to‘lanadigan barcha daromadlarni aniq, ishonchli va solishtiriladigan tarzda aks ettirishdan iborat. Ushbu standart ish beruvchining xodimlarga xizmatlari evaziga to‘laydigan barcha to‘lovlarini, jumladan, ish haqi, bonuslar, nafaqalar va ijtimoiy to‘lovlarni o‘z ichiga oladi. Bu to‘lovlar turli shakllarda bo‘lishi mumkin, ammo ularning barchasi moliyaviy hisobotlarda yasalgan qoidalar asosida tan olinishi lozim.

Xodimlar daromadlari deganda, odatda, ish beruvchining xodimga mehnati evaziga to‘lagan har qanday shakldagi mablag‘lar tushuniladi. Standartning xalqaro ahamiyati shundan iboratki, u moliyaviy hisobotlarning butun dunyoda yagona tamoyillar asosida tuzilishini ta‘minlaydi, bu esa investorlar, tahlilchilar va davlat organlari uchun axborotning aniqligini kafolatlaydi. Standart Xalqaro Buxgalteriya Hisoboti Standartlari Kengashi (IASB) tomonidan ishlab chiqilgan bo‘lib, ko‘plab mamlakatlar, shu jumladan O‘zbekiston tomonidan ham tan olingan va milliy qonunchilikka integratsiya qilingan.

Xodimlarga to‘lanadigan daromadlar moliyaviy hisobotda xarajat sifatida aks ettiriladi, ularga bog‘liq majburiyatlar esa balansda ko‘rsatiladi. Bu kompaniya moliyaviy natijalarining real holatini ifodalashda muhim o‘rin tutadi. Standartda turli terminlar mavjud bo‘lib, ular orasida "qisqa muddatli daromadlar", "belgilangan foyda rejasi", "diskont stavkasi" kabi atamalar ayniqsa dolzarb sanaladi.

Xodimlar daromadlari bir nechta asosiy turlarga bo‘linadi. Eng keng tarqalgan shakli bu ish haqi bo‘lib, u xodimga oylik yoki soatlik asosda beriladigan asosiy daromaddir. Bundan tashqari, bonus va mukofotlar ham mavjud bo‘lib, ular ko‘pincha

ish faoliyatidagi yutuqlarga yoki yillik natijalarga qarab belgilanadi. Ijtimoiy to'lovlar esa davlat siyosati yoki tashkilotning ichki ijtimoiy yondashuviga asoslangan bo'lib, xodimlarga sog'liqni saqlash, oilaviy ehtiyojlar yoki boshqa holatlar bo'yicha beriladi. Pensiya yoshiga yetgach to'lanadigan nafaqalar ham daromadlar tizimining bir qismi sanaladi. Bundan tashqari, xodimning yillik ta'tilda bo'lgan vaqtida to'lanadigan ta'til puli ham bu turkumga kiradi. Sug'urta badallari esa ish beruvchining xodim uchun hayot, sog'liq yoki baxtsiz hodisalarga qarshi to'laydigan ixtiyoriy yoki majburiy ajratmalarini anglatadi.

Qisqa muddatli xodimlar daromadlari deganda, xodim xizmat ko'rsatganidan so'ng 12 oy ichida to'lanadigan barcha mablag'lar nazarda tutiladi. Bu to'lovlar xizmat ko'rsatilgan davrda buxgalteriya hisobida tan olinadi va xarajat sifatida aks ettiriladi. Moliyaviy hisobotlarda ular majburiyat va xarajat sifatida ko'rsatiladi, bu esa korxonaning moliyaviy natijalariga bevosita ta'sir qiladi. Masalan, xodim avgust oyida ish bajargan bo'lsa, ish haqi sentabrda to'lansa ham, bu avgustdagi xarajat sifatida hisobga olinadi. Odatda bunday to'lovlar mehnat shartnomasida aniq belgilangan bo'ladi: to'lov sanasi, miqdori va tartibi aniq ko'rsatiladi. Ushbu to'lovlar bilan bog'liq soliqlar — masalan, jismoniy shaxslardan olinadigan daromad solig'i va ijtimoiy badallar — xizmat ko'rsatilgach darhol hisoblanadi va qonuniy tartibda amalga oshiriladi.

Uzaytirilgan ish haqi to'lovlari esa xodim mehnat faoliyatini yakunlaganidan keyin yoki uzoq muddatli holatlar yuzaga kelganida amalga oshiriladigan majburiyatlardir. Misol uchun, ishdan bo'shatilgandan keyin to'lanadigan kompensatsiyalar kompaniyaning ijtimoiy siyosati yoki qonunchilik talablari asosida belgilanadi. Ba'zida xodim uzoq davom etadigan kasallikka uchragan holatda, ish beruvchi unga ma'lum muddat davomida to'lovni davom ettiradi — bu holat ham uzaytirilgan ish haqi to'lovlari tarkibiga kiradi. Shuningdek, ayrim kompaniyalar xodimlarga pensiyadan tashqari tarzda ixtiyoriy nafaqalar ajratadi, bu ham moliyaviy majburiyat sifatida tan olinadi. Tashkiliy qayta tuzilishlar jarayonida, ishdan bo'shayotgan xodimlarga to'lanadigan mablag'lar ham ayni toifaga kiradi. Bunday

to'lovlar, odatda, mehnat qonunchiligi va xodimning yozma roziligi asosida rasmiylashtiriladi. Hisobga olishda esa ushbu to'lovlar kelajakda amalga oshiriladigan xarajatlar sifatida diskontlash asosida baholanadi, ya'ni bugungi qiymatga keltirib moliyaviy hisobotda aks ettiriladi.

Pensiya rejaları odatda ikki asosiy toifaga bo'linadi: belgilangan badalli rejalar va belgilangan foydali rejalar. Ular orasidagi asosiy farq yondashuvda va moliyaviy majburiyatlarning shakllanishida namoyon bo'ladi. Belgilangan badalli rejada ish beruvchi har oy ma'lum foizda pensiya badalini to'laydi, biroq kelajakdagi nafaqa miqdori investitsiya natijalariga bog'liq bo'ladi va oldindan kafolatlanmaydi. Belgilangan foydali rejada esa xodim oladigan pensiya miqdori oldindan belgilanadi va odatda uning ish staji, o'rtacha ish haqi kabi omillarga asoslanadi. Bu ikki rejani hisobga olish usullari ham farqlanadi: belgilangan badalli rejalar oddiy tarzda xarajat sifatida tan olinadi, belgilangan foydali rejalar esa aktuar hisob-kitoblar va diskontlashni talab qiladi. Har bir davlat qonunchiligida ushbu rejalar bo'yicha turli soliqqa oid imtiyozlar, cheklovlar yoki nazorat mexanizmlari mavjud. Masalan, O'zbekistonda ayrim xususiy korxonalar belgilangan badal rejasi asosida faoliyat yuritadi, davlat sektorida esa belgilangan foyda rejasi keng qo'llaniladi.

Belgilangan badalli rejalar shundan iboratki, bunda xodim va ish beruvchi har biri jamg'arma hisobiga ma'lum foizda badal to'laydi, biroq ushbu to'lovlar evaziga olinadigan pensiya miqdori oldindan kafolatlanmagan bo'ladi. Odatda badal miqdori xodimning ish haqi asosida aniqlanadi, masalan, ish beruvchi 10% va xodim 5% to'laydi. Bu badallar moliyaviy hisobotlarda xodim xizmat ko'rsatgan davrda xarajat sifatida aks ettiriladi. Uzoq muddatli majburiyatlar bu holda yuzaga kelmaydi, chunki ushbu rejada kompaniya kelajakdagi aniq pensiya to'lovi uchun javobgar emas. Moliyaviy jihatdan bu rejalar korxonalar uchun xavfi past va barqaror tizim hisoblanadi. Masalan, korxona har oy xodim nomidan pensiya jamg'armasiga o'z ulushini o'tkazib boradi va bu xarajat sifatida yoziladi.

Belgilangan foydali rejalar esa murakkabroq tizimga ega bo'lib, unda kompaniya xodimga kelajakda aniq miqdordagi pensiyani to'lash majburiyatini oladi. Bu

majburiyatni aniqlashda aktuar hisob-kitoblar qo'llaniladi, unda demografik ko'rsatkichlar, umr ko'rish davomiyligi, inflyatsiya darajasi va boshqa statistik omillar hisobga olinadi. Rejada har bir xizmat yili uchun yig'ilgan pensiya majburiyati hisoblab boriladi. Ushbu majburiyatlar kelajakdagi to'lovlar hozirgi qiymatga diskontlash asosida baholanadi. Bunday hisob-kitoblar murakkab va xatarlidir, chunki diskont stavkasi, investitsiya rentabelligi yoki demografik o'zgarishlar natijani keskin o'zgartirishi mumkin. Masalan, agar xodim 30 yil ishlagan bo'lsa, u o'rtacha oxirgi ish haqi asosida pensiya oladi, bu esa har yili indekslanib, kompaniya zimmasiga uzoq muddatli majburiyat yuklaydi.

Nafaqa majburiyatlarini baholashda aktuar hisoblashlar muhim o'rin egallaydi, chunki bu majburiyatlar odatda uzoq yillarga cho'ziladi. Eng keng tarqalgan metod — bu Projected Unit Credit metodi bo'lib, u har bir yildagi xizmat uchun alohida pensiya majburiyatini aniqlaydi va ularning yig'indisi hisoblanadi. Diskontlash stavkasini tanlashda esa bozor sharoitlari, uzoq muddatli obligatsiyalarning rentabelligi, milliy iqtisodiy holat va kredit reytinglar e'tiborga olinadi. Ushbu baholash odatda yillik asosda yangilanadi, ya'ni har yili aktuar hisobotlar tayyorlanadi. Masalan, agar korxona 100 nafar xodimga belgilangan pensiya majburiyatini olgan bo'lsa, ularning har birining yoshi, staji va ish haqi asosida ushbu majburiyatlar alohida hisoblanadi.

Diskontlash stavkasini tanlashda esa muammolar yetarlicha. Eng muhim mezon — uzoq muddatli, ishonchli va bozor asosidagi stavkalarni tanlashdir. Bu odatda davlat obligatsiyalari yoki yirik korporativ obligatsiyalarning daromad stavkalari bilan belgilanadi. Shuningdek, makroiqtisodiy omillar — inflyatsiya darajasi, valyuta kursining barqarorligi, siyosiy xavfsizlik va kredit reytinglar — ham bu stavkaga ta'sir ko'rsatadi. Diskont stavkasining o'zgarishi nafaqa majburiyatining qiymatini sezilarli darajada o'zgartirishi mumkin. Shuning uchun stavkaning yillik o'zgaruvchanligi alohida kuzatib boriladi: hatto 0,5–1% lik farq moliyaviy hisobot natijalariga katta ta'sir ko'rsatishi mumkin. Ko'plab tashkilotlar amaliyotda diskont stavkasini noto'g'ri tanlab, buxgalteriya hisobotlarida jiddiy xatolarga yo'l qo'yadi.

Ijtimoiy nafaqalar va to'lovlar ham 19-son BHXS doirasida ko'rib chiqiladi, chunki ular xodimlarga xizmat evaziga to'lanadigan majburiyatlar tarkibiga kiradi. Xodimlarga to'lanadigan bunday nafaqalar mehnatga layoqatsizlik, homiladorlik, tug'ruq yoki qarindosh parvarishi kabi holatlarda ajratiladi. Ushbu to'lovlar odatda qisqa muddatli daromad sifatida tan olinadi. Ayrim tashkilotlar xodimlarga ixtiyoriy sog'liqni saqlash sug'urtasi, hayot sug'urtasi yoki baxtsiz hodisalarga qarshi sug'urta dasturlarini ham taklif etadi. Bu to'lovlar ba'zida soliq imtiyozlariga ega bo'lishi, ba'zida esa soliqqa tortilishi mumkin — bu esa hisobga olishda yuridik aniqlikni talab qiladi. Ular qisqa yoki uzoq muddatli majburiyat sifatida tasniflanadi va moliyaviy hisobotlarda shunga muvofiq tarzda aks ettiriladi. Odatda bu kabi to'lovlar mehnat shartnomasida alohida modda sifatida keltiriladi va yillik kompaniya siyosatiga muvofiq yangilanadi.

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. 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/ajeee/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. Artemenkov va Ganiev (2024). *O'zbekistonda BHXSGa o'tish: aktivlar qiymatini qayta baholashning tahlili.* SSRN platformasi.
<https://ssrn.com/abstract=4849027>