



O‘ZBEKISTON SUG‘URTA BOZORI

VOL. 2 ISS: 2 (2025)

INSURANCE MARKET OF UZBEKISTAN СТРАХОВОЙ РЫНОК УЗБЕКИСТАНА

INSURANCE



№	MUNDARIJA	Page
1.	MILLIY SUG'URTAS BOZORINING INVESTITSIYAVIY JOZIBADORLIGINI OSHIRISH YO'LLARI <i>Qo'ldoshev Qamariddin Mansurovich</i>	4
2.	MOLIYAVIY XAVFSIZLIKNI TA'MINLASHDA PENSIYA VA HAYOT SUG'URTASINING AHAMIYATI <i>Mirzamahmudova Madina Odiljon qizi</i>	8
3.	SUG'URTA MEXANIZMLARINING IQTISODIY XAVFSIZLIKKA TA'SIRI VA IMKONIYATLARI <i>Ko'chimov Abdujamil Hamraqulovich, To'g'izova Malika Soxib qizi</i>	11
4.	YANGI O'ZBEKISTONDA AHOLINI IJTIMOY HIMOYALASH BORASIDA DAVLAT TIBBIY SUG'URTASINING AHAMIYATI <i>Ametova Fotimajon Rozmatovna</i>	14
5.	O'ZBEKISTON SUG'URTA BOZORIDA HAYOT SUG'URTA SOHASINI RIVOJLANTIRISH YO'NALISHLARI <i>Matiyazova Sanobar Rajabbayovna</i>	17
6.	TAKAFUL: ISLOMIY SUG'URTANING ZAMONAVIY IMKONIYATLARI VA RIVOJLANISH MUAMMOLARI <i>Xudoyberdiyev Umid Murodovich</i>	20
7.	GLOBAL MOLIYAVIY BEQARORLIK SHAROITIDA JAHON SUG'URTA BOZORIDAGI ASOSIY TENDENSIYALAR <i>Xalikov Umid Raxmatullaevich</i>	24
8.	SUG'URTA TASHKILOTLARINING MOLIYAVIY BARQARORLIGINI OSHIRISH YO'LLARI <i>Umarova Gulnora Akromovna</i>	28
9.	ISLOMIY MOLIYALASH: TAMOYLLARI, TUZILISHI VA ISTIQBOLLARI <i>Yarashova Vasila Kamalovna, Yuldashkhujayev Saidusmonkhuzha Botir ugli</i>	30
10.	BUDJET TASHKIOTLARIDA ASOSIY VOSITALARNING ESKIRISHI VA UNGA QO'YILADIGAN CHORA-TADBIRLAR <i>Ashirova Gulchehra Abdug'aniyevna</i>	33
11.	MINTAQAVIY IQTISODIYOTNING MAMLAKAT RIVOJLANISHIDAGI O'RNI <i>Toshaliyeva Saodat Toxirovna</i>	36
12.	SANOAT TARMOG'INING IQTISODIY SALOHİYATINI BAHOLASHDA EKONOMETRIK USULLAR VA OMILLAR <i>Kasimov Azamat Abdukarimovich</i>	39
13.	TADBIRKORLIK SUBYEKTLARINING RENTABELLIGINI BAHOLASHDA EBITDA ASOSIDA BALLI REYTING TIZIMINI SHAKLLANTIRISH METODOLOGIYASI <i>Abdullayev Zafarbek Safibullayevich</i>	42
14.	O'ZBEKISTONDA EKOLOGIK BARQARORLIKKA TA'SIR ETUVCHI OMILLARNI ANIQLASH <i>Xandamov Shoh-Jaxon Raxmat o'g'li</i>	48
15.	KORXONALARGA TO'G'RIDAN-TO'G'RI XORIJIY INVESTITSIYALARNI JALB ETISH SHAKLLARI <i>Ibragimov G'anijon G'ayratovich</i>	51
16.	YASHIL SUG'URTANI RIVOJLANTIRISHDAGI MUAMMOLAR VA IMKONIYATLAR <i>Yo'ldoshova Aziza Muzaffar qizi</i>	54
17.	O'ZBEKISTONDA MILLIY IQTISODIYOTNI BARQAROR O'SISH SHAROITIDA QIMMATLI QOG'OZLAR BOZORINI JADAL RIVOJLANTIRISHDA ANDERRAYTING OPERATSIYALARINI TAKOMILLASHTIRISH MASALALARI <i>Alimov Ilhomjon Ikromovich</i>	57
18.	KICHIK BIZNES SUBYEKTLARINING DAROMADINI OSHIRISH STRATEGIYALARI <i>Sharipov Ixtiyor Baxtiyorovich</i>	60
19.	O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI AHOLISINI ISH BILAN BANDLIGINI OSHIRISH YO'LLARINI STATISTIK TAHLILI <i>Razikova Gulmira Sharifovna</i>	63
20.	O'ZBEKISTON SUG'URTA TASHKILOTLARIDA KORPORATIV BOSHQARUV TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH YO'NALISHLARI <i>Xasanov Farrux Ravshanovich</i>	67
21.	ISLOM MOLIYASINI O'ZBEKISTONDA JORIY ETISH ISTIQBOLLARI VA MUAMMOLAR <i>Murodov Javlonbek Jurabek o'g'li</i>	68
22.	XARAJATLARNI HISOBGA OLISHDA JAVOGBARLIK MARKAZLARINI TASHKIL ETISH KONSEPTUAL ASOSLARI <i>Turkmanov A'zam Saydullayevich</i>	71
23.	СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН <i>Д.Х. Бухарова, У.И. Тухманазаров</i>	74
24.	СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА И АУДИТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА: НА ПРИМЕРЕ ООО «Chempion Green Lands» <i>Шаранова Н.В., Х.К. Эркаббоев</i>	77

“O‘ZBEKISTON SUG‘URTA BOZORI” JURNALI TAHRIR KENGASHI A‘ZOLARI

1. Teshabayev To‘lqin Zakirovich (Kengash raisi, Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti rektori, falsafa fanlari doktori, professor).
2. Maqsudov Davron Sanjarxo‘jayevich (Kengash raisi o‘rinbosari, Istiqbolli loyihalar milliy agentligi direktori o‘rinbosari).
3. Azimov Rustam Sadikovich (“O‘zbekinvest” eksport-import sug‘urta kompaniyasi” AJ bosh direktori, falsafa fanlari doktori).
4. Mehmonov Sultonali Umaraliyevich (Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti prorektori, fan nomzodi, professor).
5. Abdurahmonova Gulnora Qalandarovna (Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti prorektori, falsafa fanlari doktori, professor).
6. Sindarov Sherzod Egamberdiyevich (Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti prorektori, falsafa fanlari doktori, professor).
7. Zakirov Latif Xamidullayevich (Moliya vazirligi huzuridagi TKFJMS qoshidagi To‘lovlarni kafolatlash jamg‘armasi direktori).
8. Xalilov Oybek Nasirovich (O‘zbekiston sug‘urta bozori professional ishtirokchilari uyushmasi kengashi raisi).
9. Qurbonov Xayrulla Abdurasulovich (TDIU Xalqaro va milliy reytinglar bilan ishlash kafedrasini mudiri, dots.).
10. Quldoshev Qamariddin Mansurovich (TDIU “Sug‘urta ishi” kafedrasini professori, DSc, bosh muharrir).
11. Zaynalov Jahongir Rasulovich (Samarqand iqtisodiyot va servis instituti “Moliya” kafedrasini mudiri, falsafa fanlari doktori, prof.).
12. Shennayev Xojayor Musurmanovich (TDIU “Sug‘urta ishi” kafedrasini mudiri, DSc, prof.).
13. Boyev Xabibullo Ismoilovich (TDIU “Sug‘urta ishi” kafedrasini professori, falsafa fanlari doktori).
14. Ortiqov Furqat A‘zamjonovich (“Kafil Sug‘urta” AK sug‘urta kompaniyasi direktorlar kengashi raisi).
15. Nurullayev Abdulaziz Sirojiddinovich (O‘zbekiston madaniyat va san‘at instituti professori, falsafa fanlari dots.).
16. Merident Randles (FSA, MAAA. Principal & Consulting Actuary. Katta maslahatchi, UNDP-Milliman Global Actuarial Initiative).
17. Ong Xie (FIA, FSAS. Dastur menejeri, UNDP-Milliman Global Actuarial Initiative. Olmosh: She/Her).
18. Hasanov Xayrulla Nasrullayevich (TDIU Beshta tashabbus markazi kafedra mudiri, t.f.n.).
19. Mamadiyarov Zokir Toshtemirovich (TDIU “Moliya bozori va sug‘urta” kafedrasini mudiri, falsafa fanlari doktori).
20. Mutalova Dilorom Maxamadjanovna (TDIU “Soliqlar va soliqqa tortish” kafedrasini professori, falsafa fanlari doktori).
21. Imomov Hamdilla Hamdamovich (TDIU “Korporativ moliya va qimmatli qog‘ozlar” kafedrasini professori v.b., falsafa fanlari doktori).
22. Kenjayev Ilxom G‘iyozovich (TDIU Magistratura bo‘yicha dekan o‘rinbosari, t.f.d., dots.).
23. Yadgarov Akram Akbarovich (TDIU “Yashil iqtisodiyot” kafedrasini professori v.b., falsafa fanlari doktori).
24. Yuldashev Obiddin Toshmurzayevich (TDIU “Sug‘urta” kafedrasini professori v.b.).
25. Samadov Asqarjon Nishonovich (TDIU “Marketing” kafedrasini dotsenti, universitet Kengashi kotibi, fanlar nomzodi).
26. Baratova Dinara Alisherovna (TDIU “Sug‘urta” kafedrasini dotsenti, t.f.n. kotib).
27. Qarshiyev Daniyar Eshpo‘latovich (TDIU “Sug‘urta” kafedrasini dotsenti, t.f.n., bosh muharrir).
28. Nomozova Qumri Isoyevna (Bank-moliya akademiyasi dotsenti, PhD).
29. Hamdamov Shoh-Jahon Raxmat o‘g‘li (TDIU “Korporativ moliya va qimmatli qog‘ozlar” kafedrasini dotsenti, t.f.n.).
30. Maxmudov Samariddin Baxriddinovich (TDIU “Korporativ moliya va qimmatli qog‘ozlar” kafedrasini dotsenti, t.f.n.).



СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА И АУДИТА РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА: НА ПРИМЕРЕ ООО «Chempion Green Lands»

Шарапова Н.В.

д.э.н. заведующий кафедрой

Х.К. Эркаебоев

Магистрант, Совместной программы ТГЭУ и УргЭУ

DOI: https://doi.org/10.55439/INS/vol2_iss2/285

Annotatsiya: Ushbu maqolada ish haqi bo'yicha xodimlar bilan hisob-kitoblarni yuritish, tahlil qilish va audit tizimini takomillashtirish masalalari ko'rib chiqilgan. «Chempion Green Lands» MChJ misolida buxgalteriya hisobi va ichki nazoratning mavjud holati o'rganilib, tizimda mavjud muammolar aniqlangan va ularni bartaraf etish yo'llari taklif etilgan. Hisob-kitoblarning avtomatlashtirilishi, ichki nazoratni kuchaytirish va audit jarayonlarini raqamlashtirish bo'yicha takliflar berilgan.

Kalit so'zlar: ish haqi, xodimlar bilan hisob-kitoblar, buxgalteriya hisobi, audit, ichki nazorat, raqamlashtirish, Chempion Green Lands

Abstract: This article examines the improvement of accounting, analysis, and audit of payroll settlements with personnel. Based on the case of LLC "Chempion Green Lands," the current accounting and internal control system is analyzed, existing problems are identified, and solutions are proposed. The article emphasizes the automation of payroll processes, enhancement of internal control, and digitalization of audit procedures.

Keywords: payroll, personnel settlements, accounting, audit, internal control, digitalization, Chempion Green Lands

Абстрактный: В статье рассматриваются вопросы совершенствования учета, анализа и аудита расчетов с персоналом по оплате труда. На примере ООО «Chempion Green Lands» проведён анализ действующей системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля, выявлены проблемы и предложены пути их решения. Сделан акцент на автоматизации расчетов, усилении внутреннего контроля и цифровизации аудиторских процедур.

Ключевые слова: заработная плата, расчеты с персоналом, бухгалтерский учет, аудит, внутренний контроль, цифровизация, Chempion Green Lands

Введение

Одним из приоритетных направлений финансового менеджмента предприятий является организация эффективного учета и контроля расчетов с персоналом по оплате труда. От качества бухгалтерского учета и внутреннего аудита в этой сфере зависит не только соблюдение трудового и налогового законодательства, но и уровень мотивации сотрудников, стабильность кадрового состава и доверие внешних заинтересованных сторон. В современных условиях особенно актуальны вопросы совершенствования учетно-контрольной системы с использованием цифровых решений и риск-ориентированного подхода к аудиту.

Расчеты с персоналом по оплате труда представляют собой совокупность операций, связанных с начислением, удержанием и выплатой заработной платы, а также отражением этих операций в бухгалтерском учете. Система учета должна обеспечивать точность начислений, соблюдение сроков выплат, достоверность отчетности, а также прозрачность всех взаиморасчетов. Внутренний аудит в данной сфере направлен на выявление нарушений, оценку надежности системы внутреннего контроля и разработку рекомендаций по её улучшению.

Прежде всего, основу регулирования трудовых отношений составляет Трудовой кодекс Республики Узбекистан, новая редакция которого вступила в силу с 30 апреля 2023 года. Кодекс определяет формы оплаты труда, принципы начисления заработной платы, порядок удержаний, сроки и способы выплат, а также гарантии и компенсации работникам [1].

Непосредственное регулирование бухгалтерского учета осуществляется на основании Закона Республики Узбекистан «О бухгалтерском учете», который устанавливает принципы ведения бухгалтерского учета, обязанности организаций по отражению хозяйственных операций, в том числе расчетов с персоналом по оплате труда [3].

Важное значение имеет также Налоговый кодекс Республики Узбекистан, в котором определены порядок налогообложения доходов физических лиц (включая заработную плату), а также обязательства работодателя по удержанию и перечислению налогов и обязательных платежей с фонда оплаты труда [2].

Методологической основой учета служат Национальные стандарты бухгалтерского учета (НСБУ), утвержденные Министерством финансов Республики Узбекистан. Из них наиболее значимыми в контексте рассматриваемой темы являются:

- НСБУ № 5 «Учет труда и его оплаты», устанавливающий единые требования к учету начислений, удержаний и расчетов с персоналом [4];

- НСБУ № 21 «Учет расчетов», регулирующий порядок отражения расчетов с физическими и юридическими лицами, включая работников предприятий [5].

Таблица 1
Список должностей сотрудников ООО «Chempion Green Lands» с указанными зарплатами¹

№	Должность	Кол-во	Месичная зарплата (сум)	Всего в месяц (сум)
1	Директор	1	12 000 000	12 000 000
2	Главный бухгалтер	1	8 000 000	8 000 000
3	Бухгалтер	1	5 500 000	5 500 000
4	Специалист по тендерам / закупкам	1	6 000 000	6 000 000
5	Менеджер по продажам	2	4 500 000	9 000 000
6	Логист / диспетчер	1	4 000 000	4 000 000
7	Начальник производства	1	6 500 000	6 500 000
8	Операторы фасовки	6	3 200 000	19 200 000
9	Упаковщики	4	2 800 000	11 200 000
10	Кладовщик	1	4 000 000	4 000 000
11	Водитель / экспедитор	2	3 500 000	7 000 000
12	Уборщик / технический персонал	2	2 000 000	4 000 000
	Итого	23		96 400 000

Кроме того, важное значение имеют Постановления Министерства финансов и Государственного налогового комитета, направленные на регламентацию отдельных аспектов учета и отчетности. Например, они уточняют порядок применения типового Плана счетов бухгалтерского учета, а также представления бухгалтерской отчетности и налоговой информации в контролирующие органы [6].

Объектом исследования выступает предприятие ООО «Chempion Green Lands», специализирующееся на производстве и реализации круп.

В таблице представлена структура численности и месячного фонда заработной платы работников ООО «Chempion Green Lands» по должностям. Общая численность персонала составляет 23 человека, а совокупный месячный фонд оплаты труда — 96 400 000 сум. Зарплаты указаны брутто (до вычета налогов) и соответствуют среднерыночному уровню по состоянию на 2024–2025 гг.

Наибольшую часть фонда оплаты труда составляют выплаты:

- операторам фасовки — 19,2 млн сум ($\approx 20\%$ от общего фонда);
- упаковщикам — 11,2 млн сум;
- директору — 12 млн сум;
- менеджерам по продажам — 9 млн сум.

На предприятии используются различные формы оплаты труда:

- повременная — для административного и вспомогательного персонала (директор, бухгалтерия, кладовщик, водители, уборщики);
- сдельная или аккордная — для работников, непосредственно занятых в производственном процессе (операторы фасовки, упаковщики);
- премиальная — может применяться по итогам месяца согласно внутреннему положению о премировании.

Все начисления отражаются в расчетно-платежных ведомостях (формы Т-49, Т-51) и лицевых счетах работников, что соответствует требованиям НСБУ №5 [5].

Таблица 2

Формы оплаты труда, применяемые в ООО «Chempion Green Lands»²

Форма оплаты труда	Должности	Средняя месячная зарплата (сум)	Примечание
Повременная	Директор, главный бухгалтер, кладовщик, водитель/экспедитор, уборщик/технический персонал	Рассчитаем среднюю: $(12\ 000\ 000 + 8\ 000\ 000 + 5\ 500\ 000 + 4\ 000\ 000 + 3\ 500\ 000 + 2\ 000\ 000) / 6 = 5\ 666\ 667$	Оплата фиксированная в месяц
Сдельная / аккордная	Операторы фасовки, упаковщики	Рассчитаем среднюю: $(3\ 200\ 000 + 2\ 800\ 000) / 2 = 3\ 000\ 000$	Оплата за объем выполненных работ
Премиальная	Все сотрудники (по итогам месяца)	Размер премии может составлять от 5% до 20% от базовой зарплаты	Дополнительная мотивационная выплата

Повременная оплата предполагает фиксированный оклад, который в среднем по административно-вспомогательному персоналу составляет около 5,67 млн сум. Сдельная/аккордная оплата для операторов фасовки и упаковщиков ниже, в среднем около 3 млн сум, что отражает характер оплаты за фактически выполненный объем работ. Премиальная выплата — дополнительная мотивационная часть, которая зависит от внутренней политики предприятия, но обычно не превышает 20% от основного оклада.

Структурный анализ заработной платы направлен на выявление пропорций между категориями персонала и их долей в фонде оплаты труда (ФОТ), что позволяет судить об эффективности распределения трудовых ресурсов на предприятии.

В целом, система внутреннего контроля расчетов с персоналом в ООО «Chempion Green Lands» соответствует основным требованиям законодательства Республики Узбекистан и отражает практические особенности ведения учета на предприятиях пищевой промышленности. Однако выявлены отдельные недостатки, связанные с нерегулярной сверкой таблицей, частичным отсутствием автоматизации и отсутствием формализованной процедуры двойной проверки расчетов. Эти аспекты требуют дальнейшего совершенствования для повышения надежности и прозрачности системы контроля.

Анализ показал, что учет расчетов с персоналом ведется в соответствии с требованиями национальных стандартов бухгалтерского учета, однако выявлены следующие проблемы:

Таблица 3

Расчет премиальных выплат (5%, 10%, 15%, 20% от базовой зарплаты) в ООО «Chempion Green Lands»³

Должность	Кол. по	Премия 5% (сум)	Премия 10% (сум)	Премия 15% (сум)	Премия 20% (сум)
Директор	1	600 000	1 200 000	1 800 000	2 400 000
Главный бухгалтер	1	400 000	800 000	1 200 000	1 600 000
Бухгалтер	1	275 000	550 000	825 000	1 100 000
Специалист по тендерам/закупкам	1	300 000	600 000	900 000	1 200 000
Менеджер по продажам	2	450 000	900 000	1 350 000	1 800 000
Логист/диспетчер	1	200 000	400 000	600 000	800 000
Начальник производства	1	325 000	650 000	975 000	1 300 000
Операторы фасовки	6	960 000	1 920 000	2 880 000	3 840 000
Упаковщики	4	560 000	1 120 000	1 680 000	2 240 000
Кладовщик	1	200 000	400 000	600 000	800 000
Водитель/экспедитор	2	350 000	700 000	1 050 000	1 400 000
Уборщик/технический персонал	2	200 000	400 000	600 000	800 000

- недостаточная детализация аналитического учета по видам выплат;
- слабая интеграция учетной системы с кадровым документооборотом;
- ограниченность автоматизации расчетов и отчетности;
- формальный характер процедур внутреннего контроля и аудита.

Таблица 4

Сравнительные показатели ООО «Chempion Green Lands» и требований⁴

Показатель	Требования законодательства и лучшие практики	Состояние в ООО «Chempion Green Lands»	Оценка соответствия
Сроки начисления и выплаты зарплаты	Зарплата начисляется в сроки, установленные учетной политикой и Трудовым кодексом; выплата — не реже 2 раз в месяц	Выплата производится дважды в месяц, в соответствии с ТК РУз	Соответствует
Документальное оформление	Использование форм Т-13, Т-49, Т-51, лицевых счетов; наличие приказов и трудовых договоров	Все документы ведутся согласно установленным формам	Соответствует
Контроль табельного учета	Ежемесячная сверка табеля и фактического рабочего времени	Табели ведутся, однако периодическая сверка проводится нерегулярно	Частично соответствует
Автоматизация учета	Использование специализированных программ (1С, UzASBO и др.)	Используется «1С:Бухгалтерия для Узбекистана», но с частичным ручным вводом	Частично соответствует
Проверка расчетов	Двойная проверка начислений и удержаний	Отсутствует формализованная процедура двойной проверки	Не соответствует
Защита персональных данных	Соблюдение требований законодательства по конфиденциальности	Частично обеспечена, требуется усиление	Частично соответствует

Эти недостатки увеличивают риск ошибок и снижают управляемость фонда оплаты труда.

В целях повышения эффективности учета и аудита расчетов с персоналом предлагаются следующие меры:

1. Автоматизация учета: внедрение специализированного программного обеспечения с возможностью интеграции с кадровым модулем и системой электронного документооборота.
2. Углубление аналитики: расширение аналитического учета по видам выплат, категориям персонала, подразделениям и видам деятельности.
3. Развитие внутреннего аудита: переход от формальных проверок к риск-ориентированному аудиту, включающему контроль за полнотой начислений, своевременностью выплат и соответствием налоговому законодательству.

4. Обучение персонала: повышение квалификации бухгалтеров и внутренних аудиторов в области учета заработной платы и работы с цифровыми инструментами.

Совершенствование учета и аудита расчетов с персоналом по оплате труда в условиях цифровизации и усиливающихся требований со стороны государства и работников становится критически важным. Результаты анализа ООО «Chempion Green Lands» подтверждают необходимость комплексного подхода к реформированию учетной системы и контроля. Реализация предложенных мер позволит повысить финансовую дисциплину, снизить риски и повысить доверие сотрудников и регуляторов.

Список использованной литературы:

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. – Новая редакция, введена в действие с 30.04.2023 г. – Ташкент: Министерство юстиции РУз, 2023. – 240 с.
2. Налоговый кодекс Республики Узбекистан (новая редакция): Закон РУз от 30.12.2019 г. № ЗРУ–599 (в ред. от 01.01.2024 г.) // Народное слово. – 2020. – №1 (10767).
3. Закон Республики Узбекистан «О бухгалтерском учете» от 13.04.2016 г. № ЗРУ–404 (в ред. от 09.12.2022 г.) // Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан.
4. Национальный стандарт бухгалтерского учета № 5 «Учет труда и его оплаты». – Утв. приказом Минфина РУз № 1405 от 31.12.2003 г. – Зарегистрирован Минюстом РУз № 1311 от 12.01.2004 г.
5. Национальный стандарт бухгалтерского учета № 21 «Учет расчетов». – Утв. приказом Минфина РУз № 48 от 27.04.2000 г. – Зарегистрирован Минюстом РУз № 929 от 05.05.2000 г.
6. Указания по применению Типового плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности субъектов предпринимательства. – Утв. приказом Минфина РУз № 30 от 25.05.2010 г. – С изм. и доп. по сост. на 2023 г