



O‘ZBEKISTON SUG‘URTA BOZORI

VOL. 3 ISS:3 (2026)

INSURANCE MARKET OF UZBEKISTAN СТРАХОВОЙ РЫНОК УЗБЕКИСТАНА

INSURANCE



| № | MUNDARIJA | Page |
|-----|---|------|
| 1. | TOVARLAR AUDITI NATIJALARINI AUDITORLIK HISOBOTIDA AKS ETTIRISH TARTIBI <i>Ibragimov Mansur Mardonovich, Qurbonov Muhammadali Bahodirovich</i> | 4 |
| 2. | O'ZBEKISTONDA XALQARO STANDARTLAR ASOSIDA BUXGALTERIYA HISOBINI TASHKIL ETISH <i>Shirinov Uchqun Abduxalilovich, Shirinova Obida Toshpulatovna</i> | 8 |
| 3. | ORGANIZATION OF AN AUDIT OF THE MOVEMENT OF FIXED ASSETS BASED ON INTERNATIONAL STANDARDS REQUIREMENTS <i>Ibragimov Mansur Mardonovich, Orzumurodova Farangiz Damirovna</i> | 12 |
| 4. | QURILISH TASHKILOTLARIDA BUXGALTERIYA HISOBI VA AUDITINI TAKOMILLASHTIRISHNING ZAMONAVIY YO'NALISHLARI <i>Po'latov Xudoyberdi Uktamovich, Qo'chqorov Muslimbek Bobojon o'g'li</i> | 16 |
| 5. | SAVDO KORXONALARIDA TOVAR OPERATSIYALARI AUDITINING TASHKILY TA'MINOTI <i>Ibragimov Mansur Mardonovich, Tursunboyev Sarvar Shuxrat o'g'li</i> | 19 |
| 6. | SAVDO KORXONALARIDA BUXGALTERIYA HISOBINI TAKOMILLASHTIRISH <i>Po'latov Xudoyberdi Uktamovich</i> | 24 |
| 7. | TURIZM KORXONALARIDA HISOB SIYOSATINI SHAKLLANTIRISH <i>Ibragimov Mansur Mardonovich</i> | 27 |
| 8. | KORXONALARDA MEHNAT HAQI HISOBI VA NAZORATINING INNOVATSION MEXANIZMLARI <i>Xudaynazarova Dilnoza Gafurovna, Davronov Miraziz Baxtiyor o'g'li</i> | 30 |
| 9. | XALQARO STANDARTLAR ASOSIDA ASOSIY VOSITALAR HISOBINI TAKOMILLASHTIRISH <i>Shirinov Uchqun Abduxalilovich, Bahodirova Madinabonu Ixtiyor qizi</i> | 33 |
| 10. | MEHNAT HAQI HISOBI VA AUDITINING ZAMONAVIY METODOLOGIYASINI TAKOMILLASHTIRISH <i>Xudaynazarova Dilnoza Gafurovna, Yusupov Shavkar Xushvaqt o'g'li</i> | 37 |
| 11. | KORXONALARDA MEHNAT HAQI HISOBI VA AUDITINI XALQARO STANDARTLAR ASOSIDA RIVOJLANTIRISH <i>Xudaynazarova Dilnoza Gafurovna, Akmalov Ilg'or Nazirovich</i> | 41 |
| 12. | XIZMAT KO'RSATUVCHI KORXONALARDA XARAJATLAR HISOBI VA KALKULYATSIYASINI TAKOMILLASHTIRISH <i>Po'latov Xudoyberdi Uktamovich, Toshbekov Firdavs Abdurauf o'g'li</i> | 44 |
| 13. | XALQARO STANDARTLAR ASOSIDA TOVAR-MODDIY ZAHIRALAR HISOBINI TAKOMILLASHTIRISH <i>Shirinov Uchqun Abduxalilovich, Bahodirova Madinabonu Ixtiyor qizi</i> | 47 |
| 14. | ASOSIY VOSITALARNI HISOB OBYEKTI SIFATIDA TASNIFLASH VA BAHOLASHNI MHXS ASOSIDA TAKOMILLASHTIRISH <i>Shirinov Uchqun Abduxalilovich, Shakarov Shahzod Sobir o'g'li</i> | 52 |
| 15. | XO'JALIK YURITUVCHI SUBYEKTLARNING KREDIT VA QARZ MABLAG'LARIDAN FOYDALANISH HISOBINI VA TAHLILINI TAKOMILLASHTIRISH <i>Mahmudova Go'zal Samadjon qizi</i> | 56 |

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

1. Teshabayev To‘lqin Zakirovich (Kengash raisi. Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti rektori, i.f.d. prof.).
2. Fayziyev Orifjon Olimovich (Kengash raisi o‘rinbosari, Istiqbolli loyihalar milliy agentligi direktor o‘rinbosari).
3. Azimov Rustam Sadikovich (O‘zbekinvest eksport-import sug‘urta kompaniyasi AJ Bosh direktori, i.f.d. prof.).
4. Mehmonov Sultonali Umaraliyevich (Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti prorektori, i.f.d., prof.).
5. Abduraxmonova Gulnora Qalandarovna (Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti prorektori, i.f.d. prof.).
6. Xudoyqulov Sadirdin Karimovich (TDIU huzuridagi “O‘zbekiston iqtisodiyotini rivojlantirishning ilmiy asoslari va muammolari” ilmiy tadqiqot markazi direktori).
7. Xalilov Oybek Nasirovich (O‘zbekiston sug‘urta bozori professional ishtirokchilari Uyushmasi Kengash raisi).
8. Qo‘ldoshev Qamariddin Mansurovich (TDIU “Sug‘urta ishi” kafedrasida professori, i.f.d., Bosh muharrir).
9. Zaynalov Jahongir Rasulovich (Samarqand iqtisodiyot va servis instituti “Moliya” kafedrasida mudiri, i.f.d. prof.).
10. Shennayev Xo‘jayor Musurmanovich (TDIU “Sug‘urta ishi” kafedrasida mudiri, DSc, prof.).
11. Boyev Habibullo Ismoilovich (TDIU “Soliq va soliqqa tortish” kafedrasida professori, i.f.d.).
12. Nurullayev Abdulaziz Sirojiddinovich (TDIU “Sug‘urta ishi” kafedrasida dotsenti, i.f.d.).
13. Merident Randles (FSA, MAAA. Prinsipal & Consulting Actuary. Senior Consultant, UNDP-Milliman Global Actuarial Initiative).
14. Ong Xie (FIA, FSAS. Program Manager, UNDP-Milliman Global Actuarial Initiative. Pronouns: She/Her).
15. Yadgarov Akram Akbarovich (TDIU “Yashil iqtisodiyot” kafedrasida professori, i.f.d.).
16. Yuldashev Obiddin Toshmurzayevich (TDIU magistratura dekan muovini, i.f.d.).
17. Maxmudov Akbar Abduxamidovich (Toshkent ijtimoiy innovatsiya universiteti rektori, PhD, dotsent).
18. Axrorov Zarif Oripovich (TDIU Samarqand filiali “Moliya, soliq va bank ishi” kafedrasida mudiri, i.f.d., dotsent).
19. Qurbonov Xayrulla Abdurasulovich (TDIU Xalqaro va milliy reytinglar bilan ishlash bo‘limi boshlig‘i, i.f.n. dots.).
20. Raxmatullayev Botirjon Abduxamidovich (Toshkent xalqaro moliyaviy boshqaruv va texnologiyalar universiteti. Akademik faoliyat bo‘yicha prorektor PhD, dotsent).
21. Musaxonzoda Ikromjon Sobirxon o‘g‘li (TMC institute “Milliy ta‘lim yo‘nalishlari akademik faoliyat va ilmiy ishlar” bo‘yicha prorektor, PhD).
22. Hasanov Xayrulla Nasrullayevich (TDIU Besh tashabbus markazi bo‘lim boshlig‘i, PhD).
23. Kenjayev Ilxom G‘iyozovich (TDIU magistratura dekan muovini, PhD, dots.).
24. Imomov Hamdilla Hamdamovich (TDIU “Korporativ moliya va qimmatli qog‘ozlar” kafedrasida professor v.b., i.f.n.).
25. Baratova Dinara Alisherovna (TDIU “Sug‘urta ishi” kafedrasida dotsenti, PhD. Tahririyat kengashi kotibi).
26. Agzamov Avazxon Talgatovich (TDIU “Soliq va soliqqa tortish” kafedrasida professori, PhD).
27. Nomozova Qumri Isoyevna (Bank moliya akademiyasi dotsenti, PhD).
28. Xamdamiyev Shoh-Jaxon Raxmat o‘g‘li (TDIU “Korporativ moliya va qimmatli qog‘ozlar” kafedrasida dotsenti, PhD).
29. Maxmudov Samariddin Baxriddinovich (“Ma‘mun” universiteti “Iqtisodiyot” kafedrasida dotsenti, PhD).
30. Abduturapova Dildora Farxodjon qizi (“Ilmiy tadqiqot faoliyatini tashkil etish” bo‘limi bosh mutaxassisi, PhD).
31. Abdusattarova Dildora Baxodirovna (TDIU “Soliq va soliqqa tortish kafedrasida” dotsenti).
32. Nosirov Jasur Tursunpulotovich (Toshkent xalqaro moliyaviy boshqaruv va texnologiyalar universiteti “Akademik faoliyat va registrator” departamenti rahbari, PhD, dotsent).
33. Adilova Gulnur Jorabayevna (TDIU “Sug‘urta ishi” kafedrasida dotsenti, PhD.).
34. Malikova Dilrabo Mo‘minovna, (TDIU Samarqand filiali "Moliya, soliq va bank ishi" kafedrasida dotsenti, PhD).
35. Bobomurotova Manzura Panji qizi (TDIU “Soliq va soliqqa tortish” kafedrasida assistenti, PhD).



KORXONALARDA MEHNAT HAQI HISOBI VA AUDITINI XALQARO STANDARTLAR ASOSIDA RIVOJLANTIRISH

Xudaynazarova Dilnoza Gafurovna

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti katta o'qituvchisi

Email: dilfuzaxudaynazarova@gmail.com

Akmalov Ilg'or Nazirovich

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti talabasi

Annotatsiya: Mazkur maqolada korxonalarda mehnat haqi hisobi va auditini xalqaro standartlar asosida tashkil etish hamda uni takomillashtirishning nazariy-uslubiy jihatlari tadqiq etilgan. Tadqiqotda mehnat haqi hisobining iqtisodiy mohiyati, xodimlarga to'lanadigan mukofotlar va kompensatsiyalarni hisobga olish tartibi, xalqaro moliyaviy hisobot standartlari asosida mehnat haqi auditini tashkil etish masalalari yoritilgan. Shuningdek, zamonaviy raqamli texnologiyalar va avtomatlashtirilgan dasturlar asosida mehnat haqi hisobini yuritishning afzalliklari tahlil qilinib, korxonalarda ichki nazorat va audit tizimini rivojlantirish bo'yicha ilmiy-amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: mehnat haqi hisobi, mehnat haqi audit, MHXS, IAS 19, xodimlarga beriladigan imtiyozlar, ichki audit, raqamli iqtisodiyot, avtomatlashtirilgan hisob tizimi, ish haqi kalkulyatsiyasi, moliyaviy hisobot.

Abstract: This article examines the theoretical and methodological aspects of organizing and improving payroll accounting and audit in enterprises based on international standards. The study highlights the economic essence of payroll accounting, the procedures for accounting employee benefits and compensation payments, and the organization of payroll audit in accordance with International Financial Reporting Standards (IFRS). In addition, the advantages of maintaining payroll accounting through modern digital technologies and automated software systems are analyzed, and scientific-practical recommendations for improving internal control and audit systems in enterprises are developed.

Keywords: payroll accounting, payroll audit, IFRS, IAS 19, employee benefits, internal audit, digital economy, automated accounting system, payroll calculation, financial reporting.

Абстрактный: В данной статье исследованы теоретико-методологические аспекты организации и совершенствования учета и аудита заработной платы на предприятиях на основе международных стандартов. В исследовании освещены экономическая сущность учета заработной платы, порядок учета вознаграждений и компенсаций работникам, а также вопросы организации аудита заработной платы в соответствии с Международными стандартами финансовой отчетности (МСФО). Кроме того, проанализированы преимущества ведения учета заработной платы с использованием современных цифровых технологий и автоматизированных программ, а также разработаны научно-практические рекомендации по совершенствованию системы внутреннего контроля и аудита на предприятиях.

Ключевые слова: учет заработной платы, аудит заработной платы, МСФО, IAS 19, вознаграждения работникам, внутренний аудит, цифровая экономика, автоматизированная система учета, калькуляция заработной платы, финансовая отчетность.

Kirish (Введение/Introduction).

Bugungi kunda iqtisodiyotni modernizatsiya qilish va raqamlashtirish jarayonlari korxonalarda mehnat munosabatlarini boshqarish tizimiga ham sezilarli ta'sir ko'rsatmoqda. Ayniqsa, xodimlar bilan hisob-kitoblarni xalqaro standartlar asosida tashkil etish, mehnat haqi hisobining shaffofligini ta'minlash hamda audit tizimini takomillashtirish zamonaviy boshqaruvning muhim yo'nalishlaridan biri hisoblanadi.

Korxonalarda mehnat haqi hisobi nafaqat xodimlarga ish haqi hisoblash vositasi, balki ishlab chiqarish xarajatlarini shakllantiruvchi muhim iqtisodiy element sifatida ham namoyon bo'ladi. Shu bois mehnat haqi bo'yicha hisob-kitoblarni to'g'ri tashkil etish korxonaning moliyaviy natijalariga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Jahon amaliyotida xodimlarga beriladigan mukofotlar, kompensatsiyalar va ijtimoiy to'lovlarni hisobga olishda IAS 19 "Employee Benefits" xalqaro standarti keng qo'llaniladi. Mazkur standart xodimlarga qisqa muddatli va uzoq muddatli imtiyozlarni tan olish, baholash va moliyaviy hisobotda aks ettirish tartiblarini belgilab beradi.

O'zbekiston Respublikasida ham mehnat haqi hisobini xalqaro standartlarga moslashtirish, zamonaviy axborot texnologiyalarini joriy etish va audit tizimini kuchaytirish bo'yicha keng ko'lamli islohotlar amalga oshirilmoqda. Bu esa korxonalarda mehnat haqi hisobi va auditini ilmiy jihatdan tadqiq etishning dolzarbligini oshiradi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili (Обзор литературы/Literature review).

"Korxonalarda mehnat haqi hisobi va auditini xalqaro standartlar asosida rivojlantirish" Korxonalarda mehnat haqi hisobi va auditini xalqaro standartlar asosida tashkil etish masalasi zamonaviy moliyaviy boshqaruv tizimining muhim yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Xalqaro amaliyotda mehnat haqi xarajatlarini tan olish, o'lchash va hisobotda aks ettirish asosan IAS 19 "Employee Benefits" standarti asosida tartibga solinadi. Ushbu standart xodimlarga to'lanadigan qisqa va uzoq muddatli to'lovlarni aniq tan olish va moliyaviy hisobotlarda to'g'ri aks ettirishni talab qiladi [1].

So'nggi yillarda xalqaro ilmiy adabiyotlarda mehnat haqi hisobining shaffofligi va audit jarayonlarining mustaqilligi korxonalar boshqaruv samaradorligini oshiruvchi asosiy omil sifatida qaralmoqda. Xususan, **IFRS Conceptual Framework (2024)**da xarajatlarni tan olish mezonlari va ularning iqtisodiy foyda bilan bog'liqligi alohida ta'kidlangan bo'lib, mehnat haqi xarajatlari korxonalar faoliyatining asosiy operatsion xarajatlari sifatida ko'riladi [2].

Audit sohasida esa mehnat haqi bo'yicha tekshiruvlar ichki nazorat tizimining samaradorligini baholashning muhim yo'nalishi hisoblanadi. ISA 500 "Audit Evidence" va ISA 315 "Risk Identification and Assessment" standartlari mehnat haqi hisobidagi xatoliklar va fribgarlik xavflarini aniqlashda auditing ahamiyatini belgilaydi [3].

Xalqaro adabiyotlarda mehnat haqi hisobini avtomatlashtirish va raqamlashtirish tendensiyalari ham keng o'rganilgan. ERP tizimlari (SAP, Oracle, 1C HRM) orqali ish haqi hisobini yuritish inson omili ta'sirini kamaytirib, hisobning aniqligini oshirishi ta'kidlanadi [4].

Tadqiqotchilar fikriga ko'ra, mehnat haqi auditida asosiy e'tibor ish vaqti hisobi, ish haqi stavkalari, soliqlar va ijtimoiy ajratmalar to'g'riligini tekshirishga qaratilishi lozim. Bu jarayonda ichki nazorat tizimining mavjudligi audit samaradorligini belgilovchi muhim omil hisoblanadi [5].

Shuningdek, rivojlangan mamlakatlar tajribasida mehnat haqi hisobida "payroll analytics" va "real-time auditing" yondashuvlari keng qo'llanilmoqda. Ushbu yondashuvlar mehnat xarajatlarini doimiy monitoring qilish va xatoliklarni erta aniqlash imkonini beradi [6].

O'zbekiston amaliyotida ham mehnat haqi hisobini xalqaro standartlarga moslashtirish jarayoni davom etmoqda. Bu jarayonda mehnatga haq to'lash tizimini shaffoflashtirish, soliqqa tortish bazasini aniqlashtirish hamda audit tizimini kuchaytirish dolzarb masala sifatida ko'rilmog'da [7].

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, mehnat haqi hisobini takomillashtirishda boshqaruv hisobi va moliyaviy hisob integratsiyasi muhim ahamiyatga ega bo'lib, bu korxonalar xarajatlarini aniq baholash imkonini beradi [8].

Umuman olganda, adabiyotlar tahlili mehnat haqi hisobi va auditini xalqaro standartlar asosida rivojlantirish uchun IAS 19, ISA standartlari, raqamli texnologiyalar va ichki nazorat tizimlarini kompleks tarzda joriy etish zarurligini ko'rsatmoqda [9].

Tadqiqotni amalga oshirishda foydalanilgan usullar (Методы /Methods).

Ushbu tadqiqot "Korxonalarda mehnat haqi hisobi va auditini xalqaro standartlar asosida rivojlantirish" mavzusini o'rganishga qaratilgan bo'lib, uning metodologik asosini xalqaro moliyaviy hisobot standartlari (xususan IAS 19 "Employee Benefits"), xalqaro audit standartlari (ISA 315, ISA 500), shuningdek milliy buxgalteriya hisobi va mehnat qonunchiligi me'yoriy-huquqiy hujjatlari tashkil etadi.

Tadqiqot jarayonida ilmiy bilishning umumiy va maxsus usullari kompleks qo'llanildi. **Tahlil va sintez usuli** orqali mehnat haqi hisobining nazariy asoslari, uning tarkibiy elementlari (ish haqi, mukofotlar, ijtimoiy ajratmalar, soliqlar) o'rganilib, ular yagona tizim sifatida umumlashirildi. **Induksiya va deduksiya usullari** yordamida xalqaro amaliyotdagi umumiy tamoyillar asosida milliy amaliyot uchun ilmiy xulosalar ishlab chiqildi.

Shuningdek, **qiyosiy tahlil usuli** asosida IAS 19 va ISA standartlari talablari O'zbekiston korxonalarida qo'llanilayotgan mehnat haqi hisobi va audit amaliyoti bilan solishtirildi. Bu yondashuv mavjud farqlarni aniqlash va ularni bartaraf etish yo'llarini asoslash imkonini berdi.

Tadqiqotda **statistik va iqtisodiy tahlil usullari** ham qo'llanilib, korxonalarda mehnat haqi xarajatlari dinamikasi, ish haqi fondi tarkibi, o'rtacha ish haqi darajasi hamda soliqqa tortish yuklamasi o'rganildi. Ushbu ko'rsatkichlar asosida mehnat haqi xarajatlarining korxonalar umumiy xarajatlaridagi ulushi baholandi.

Bundan tashqari, **sistemali yondashuv** orqali mehnat haqi hisobi va audit jarayoni yagona boshqaruv tizimi sifatida ko'rib chiqildi. Bu tizimda ishga qabul qilish, ish vaqtini hisoblash, ish haqi hisoblash, soliqlarni ushlab va audit tekshiruvlari o'zaro bog'liq jarayonlar sifatida tahlil qilindi. [10].

Tadqiqotda **risk tahlili va audit yondashuvi** ham qo'llanilib, mehnat haqi hisobida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan xatoliklar va fribgarlik xavflari (soxta xodimlar, noto'g'ri hisoblangan ish vaqti, ortiqcha to'lovlar) aniqlanib, ularning oldini olish mexanizmlari o'rganildi.

Shuningdek, **raqamli tahlil va modellashtirish usullari** orqali ERP va HRM tizimlarida avtomatlashtirilgan mehnat haqi hisobining samaradorligi baholandi. Ushbu yondashuv inson omili xatolarini kamaytirish va audit jarayonini tezlashtirish imkonini berishi tahlil qilindi.

Umuman olganda, qo'llanilgan metodologik yondashuvlar mehnat haqi hisobi va audit tizimini xalqaro standartlar asosida takomillashtirish, mavjud muammolarni aniqlash hamda amaliy jihatdan asoslangan takliflar ishlab chiqishga xizmat qiladi.

Tahlil va natijalarlar (Анализ и результаты/Analysis and results).

Korxonalarda mehnat haqi hisobi va auditini xalqaro standartlar asosida rivojlantirish masalasi zamonaviy moliyaviy boshqaruv tizimining eng muhim yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. O'tkazilgan tahlillar shuni ko'rsatadiki, mehnat haqi hisobi korxonalar xarajatlarining asosiy qismini tashkil etadi va uning to'g'ri yuritilishi moliyaviy natijalar ishonchligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Amaldagi amaliyotda ko'plab korxonalarda mehnat haqi hisobi asosan buxgalteriya hisobining texnik

qismi sifatida qaralib, uning boshqaruv va audit jarayonlari bilan integratsiyasi yetarli darajada rivojlanmagan.

Tahlillar natijasida aniqlanishicha, mehnat haqi hisobini yuritishda milliy amaliyot ko'proq an'anaviy yondashuvlarga asoslanadi. Ya'ni ish haqi hisoblash, mukofotlarni berish, ijtimoiy ajratmalarni shakllantirish va soliqlarni ushlab qolish jarayonlari alohida texnik operatsiyalar sifatida amalga oshiriladi. Biroq xalqaro standartlar, xususan IAS 19 "Employee Benefits" talablari bu jarayonlarni yagona iqtisodiy tizim sifatida ko'rib chiqishni talab etadi. Bu standartga ko'ra, mehnat haqi xarajatlari faqat to'lov sifatida emas, balki xodim mehnati evaziga yuzaga keladigan iqtisodiy majburiyat sifatida tan olinishi lozim.

O'rganishlar shuni ko'rsatadiki, korxonalarda mehnat haqi tarkibi bir nechta asosiy komponentlardan iborat bo'lib, ular asosiy ish haqi, qo'shimcha to'lovlar, mukofotlar, ijtimoiy sug'urta ajratmalari va soliq to'lovlari o'z ichiga oladi. Tahliliy ma'lumotlarga ko'ra, mehnat haqi xarajatlarining eng katta ulushi asosiy ish haqi va rag'batlantiruvchi to'lovlarga to'g'ri keladi. Bu esa korxonalar xarajatlarining inson kapitaliga qanchalik bog'liqligini ko'rsatadi.

Shu bilan birga, tahlillar davomida mehnat haqi xarajatlarining korxonalar umumiy operatsion xarajatlaridagi ulushi yuqori ekanligi aniqlandi. Bu holat ayniqsa xizmat ko'rsatuvchi va ishlab chiqarish korxonalarida yaqqol seziladi. Mehnat xarajatlarining yuqori ulushi korxonalar foydalliligiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi, shu sababli ushbu xarajatlarni to'g'ri hisoblash va nazorat qilish boshqaruv uchun strategik ahamiyatga ega.

Audit jarayonlari tahlili shuni ko'rsatadiki, mehnat haqi bo'yicha tekshiruvlar ko'plab korxonalarda asosan hujjatlar to'g'riligini tekshirish bilan cheklanib qolmoqda. Biroq xalqaro audit standartlari, xususan ISA 315 va ISA 500 talablariga ko'ra, audit jarayonida asosiy e'tibor risklarni aniqlash, ichki nazorat tizimini baholash hamda fribgarlik xavfini kamaytirishga qaratilishi lozim. Amaliyotda esa ushbu yondashuv to'liq shakllanmaganligi aniqlandi.

Tahlillar davomida mehnat haqi hisobida yuzaga keladigan asosiy muammolar ham aniqlandi. Birinchidan, ish vaqtini hisoblash tizimining to'liq avtomatlashtirilmaganligi natijasida xatoliklar yuzaga keladi. Ikkinchidan, mukofot va qo'shimcha to'lovlarni hisoblashda subyektiv yondashuvlar uchraydi. Uchinchidan, ayrim korxonalarda "soxta xodimlar" yoki noto'g'ri hisoblangan ish haqi holatlari uchrashi mumkin. To'rtinchidan, soliq va ijtimoiy ajratmalar bazasini shakllantirishda noaniqliklar mavjud.

Raqamli texnologiyalar joriy etilgan korxonalarda esa mehnat haqi hisobining sifati sezilarli darajada yaxshilangani kuzatildi. ERP va HRM tizimlari orqali ish haqi hisoblash jarayoni avtomatlashtirilgan bo'lib, ish vaqti real vaqt rejimida qayd etiladi, mukofotlar avtomatik hisoblanadi hamda soliq ajratmalari tizim orqali integratsiya qilinadi. Bu esa inson omili ta'sirini kamaytirib, hisobning aniqligini oshiradi.

Biroq kichik va o'rta korxonalarda raqamlashtirish darajasi pastligi sababli mehnat haqi hisobida hanuzgacha qo'lda yuritiladigan jarayonlar mavjud. Bu esa nafaqat xatoliklar ehtimolini oshiradi, balki audit jarayonini ham murakkablashtiradi. Natijada qo'shimcha tekshiruvlar talab etiladi va bu korxonalar uchun qo'shimcha xarajatlarni yuzaga keltiradi.

Mehnat haqi auditining chuqur tahlili shuni ko'rsatadiki, audit samaradorligi asosan ichki nazorat tizimining kuchliligiga bog'liq. Ichki nazorat tizimi yaxshi yo'lga qo'yilgan korxonalarda mehnat haqi hisobida xatoliklar kam uchraydi va audit jarayoni tezroq yakunlanadi. Aksincha, ichki nazorat zaif bo'lgan korxonalarda esa risklar yuqori bo'lib, auditorlar ko'proq tekshiruv o'tkazishga majbur bo'ladi.

Tahlillar asosida aniqlangan yana bir muhim jihat shuki, mehnat haqi hisobining xalqaro standartlarga moslashtirilishi korxonalar moliyaviy hisobotlarining shaffofligini sezilarli darajada oshiradi. IAS 19 talablariga mos yuritilgan hisob tizimi korxonaning haqiqiy mehnat xarajatlarini aniq aks ettiradi va investorlar uchun ishonchli ma'lumot manbai bo'lib xizmat qiladi.

Shuningdek, audit natijalari shuni ko'rsatadiki, mehnat haqi hisobini avtomatlashtirish va raqamlashtirish korxonalar boshqaruv tizimini sezilarli darajada optimallashtiradi. Real vaqt rejimida ma'lumotlar olish imkoniyati boshqaruv qarorlarini tez va aniq qabul qilishga yordam beradi. Bu esa korxonalar raqobatbardoshligini oshiradi.

Umumiy tahlil natijalariga ko'ra, mehnat haqi hisobi va audit tizimini takomillashtirishning asosiy muammolari quyidagilardan iborat: xalqaro standartlarning to'liq joriy etilmaganligi, ichki nazorat tizimining zaifligi, raqamlashtirish darajasining pastligi va audit jarayonining faqat formal tekshiruvga asoslanganligi. Ushbu muammolarni bartaraf etish orqali korxonalarda mehnat haqi hisobi va auditining sifatini sezilarli darajada oshirish mumkin.

Shu bilan birga, tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, IAS 19 va ISA standartlarini to'liq joriy etish, ERP va HRM tizimlarini keng qo'llash

hamda ichki audit tizimini kuchaytirish orqali mehnat haqi hisobining aniqligi, auditning samaradorligi va korxonalar moliyaviy shaffofligi yuqori darajaga chiqadi. Bu esa nafaqat korxonalar ichki boshqaruvini yaxshilaydi, balki tashqi investorlar uchun ham ishonchli moliyaviy muhit yaratadi.

Xulosa va takliflar (Выводы и предложения/Conclusion).

O'tkazilgan tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, korxonalarda mehnat haqi hisobi va auditini xalqaro standartlar asosida rivojlantirish moliyaviy hisobotlarning ishonchligi, shaffofligi va taqqoslanuvchanligini oshirishda muhim ahamiyat kasb etadi. Xususan, IAS 19 "Employee Benefits" standarti mehnat haqi xarajatlarini iqtisodiy mazmuniga ko'ra to'g'ri tan olish va baholash imkonini beradi, bu esa korxonalar moliyaviy natijalarining real holatini aks ettiradi.

Tahlillar shuni ko'rsatadiki, amaldagi amaliyotda mehnat haqi hisobi ko'pincha texnik-buxgalteriya jarayoni sifatida yuritilib, uning boshqaruv va audit funksiyalari bilan integratsiyasi yetarli darajada emas. Natijada ish haqi xarajatlarini rejalashtirish, nazorat qilish va tahlil qilish jarayonlarida ayrim nomuvofiqliklar yuzaga keladi.

Audit jarayonlari bo'yicha tahlillar esa mehnat haqi tekshiruvlari ko'proq hujjatlarini formal tekshirish bilan cheklanib qolayotganini ko'rsatdi. Xalqaro audit standartlari (ISA 315, ISA 500) talablariga muvofiq esa audit jarayoni risklarni aniqlash, ichki nazorat tizimini baholash va firibgarlik xavfini kamaytirishga yo'naltirilishi lozim.

Shuningdek, tadqiqot natijalari raqamli texnologiyalar joriy etilgan korxonalarda mehnat haqi hisobining aniqligi va audit samaradorligi sezilarli darajada oshishini tasdiqladi. ERP va HRM tizimlari hisob jarayonlarini avtomatlashtirib, inson omili ta'sirini kamaytiradi hamda boshqaruv qarorlarini tezkor qabul qilish imkonini beradi.

Umuman olganda, mehnat haqi hisobi va audit tizimini xalqaro standartlar asosida takomillashtirish korxonalar moliyaviy barqarorligini mustahkamlash, xarajatlarni optimallashtirish va investitsion jozibadorlikni oshirishga xizmat qiladi.

Takliflar

Korxonalarda mehnat haqi hisobini yuritishda IAS 19 "Employee Benefits" standartini to'liq joriy etish va unga mos hisob siyosatini ishlab chiqish zarur.

Mehnat haqi auditida ISA 315 va ISA 500 standartlariga muvofiq riskga asoslangan audit yondashuvini keng qo'llash lozim.

Ish haqi hisobini avtomatlashtirish uchun ERP va HRM tizimlarini bosqichma-bosqich joriy etish hamda ularni buxgalteriya hisobi bilan integratsiya qilish tavsiya etiladi.

Korxonalarda ichki nazorat tizimini kuchaytirish, ayniqsa ish vaqtini hisoblash, mukofotlash va soliq ajratmalari jarayonlarini qat'iy monitoring qilish zarur.

Mehnat haqi bo'yicha ichki audit xizmatlarini rivojlantirish va ularni mustaqil nazorat funksiyasi sifatida shakllantirish muhim.

Buxgalteriya va audit xodimlarining xalqaro standartlar bo'yicha malakasini oshirish uchun doimiy o'quv va sertifikatlash dasturlarini joriy etish kerak.

Mehnat haqi hisobida shaffoflikni ta'minlash maqsadida raqamli monitoring va real vaqt rejimida nazorat tizimlarini kengaytirish lozim.

Mehnat haqi xarajatlarini tahlil qilish va rejalashtirish jarayoniga boshqaruv hisobi instrumentlarini (budgeting, variance analysis) integratsiya qilish tavsiya etiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar (Литература/ References):

1. IAS 19 – Employee Benefits. International Accounting Standards Board (IASB), 2023.
2. IFRS Conceptual Framework for Financial Reporting. IASB, 2024.
3. ISA 500, ISA 315 – International Standards on Auditing. IFAC, 2023.
4. Deloitte. Global Payroll and HR Transformation Report, 2024.
5. Arens, A., Elder, R., Beasley, M. Auditing and Assurance Services, 2023.
6. PwC. Payroll Management and Digital Audit Trends, 2023.
7. O'zbekiston Respublikasi "Buxgalteriya hisobi to'g'risida"gi Qonun (yangilangan tahrir), 2023–2024.
8. KPMG. Internal Audit and Payroll Risk Management Guide, 2022.
9. IFAC. International Good Practice in Payroll Accounting and Audit, 2024.
10. Qo'ldoshev Qamariddin Mansurovich. (2026). Qishloq xo'jaligi risklarining xususiyatlari va ularni ilmiy tasniflash metodologiyasi. Insurance market of Uzbekistan, 3(2), 53–55. https://doi.org/10.55439/INS/vol3_iss2/384