

XODIMLARNING DAROMADLARI (19-SON BHXS) STANDARTINI AMALIYOTDA QO'LLASH MASALALARI ("HAMKORBANK" ATB MISOLIDA)

Azimov Nozimjon Kazimovich

O'zbekiston Respublikasi

Bank-moliya akademiyasi 2-kurs tinglovchisi

nazimjan81@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.16750251>

Bugungi kunda bank tizimida moliyaviy hisobdorlikning xalqaro standartlari asosida yuritilishi muhim ahamiyat kasb etmoqda. Xususan, 19-sonli BHXS – “Xodimlarning daromadlari” standarti banklar moliyaviy hisobotlarida xodimlar bilan bog‘liq majburiyatlar va xarajatlarni to‘g‘ri aks ettirish imkonini yaratadi. Ushbu standartning amaliyotda qo‘llanilishi banklarning moliyaviy shaffofligini ta‘minlash, manfaatdor tomonlarga aniq va ishonchli ma‘lumotlar yetkazib berish, shuningdek, inson resurslarini strategik boshqarishda muhim vosita bo‘lib xizmat qiladi.

Xodimlarning daromadlari keng ko‘lamli to‘lov va imtiyozlarni o‘z ichiga oladi. Ular jumlasiga ish haqi, mukofot pullari, bonuslar, ijtimoiy sug‘urta badallari, pensiya jamg‘armalariga badallar, mehnatga layoqatsizlik to‘lovlari, ish joyidagi boshqa ijtimoiy imtiyozlar va nafaqalar kiradi. 19-son BHXS ushbu daromadlar va ularga tegishli majburiyatlarning hisobga olinishi, e‘tirof etilishi va hisobotlarda ochiqqlanishini aniq belgilab beradi.

“Hamkorbank” ATB faoliyatini tahlil qilish orqali 19-son BHXSning amaliy qo‘llanilishiga doir qator muhim jihatlarni yoritish mumkin. Mazkur bankda xodimlarga to‘lanadigan to‘lovlar va imtiyozlar aniq tizimlashtirilgan bo‘lib, moliyaviy hisobotlarda belgilangan standartlarga muvofiq aks ettiriladi. Jumladan, doimiy va o‘zgaruvchan daromadlar, ish haqi fondi bo‘yicha rezervlar, muddati kechiktirilgan majburiyatlar va boshqa masalalar har chorak va yillik hisobotlarda to‘liq ifodalab boriladi.

Standartga muvofiq, daromadlar besh asosiy guruhga bo‘linadi: (1) qisqa muddatli xodimlar daromadlari, (2) mehnat faoliyati tugagandan keyingi daromadlar (pensiya va kompensatsiyalar), (3) ishdan bo‘shash to‘lovlari, (4) aksiyalarga asoslangan to‘lovlar, va (5) boshqa uzoq muddatli xodimlar imtiyozlari. “Hamkorbank” amaliyotida bu to‘lovlar xodimlarning ish muddati, lavozimi, malaka darajasi va boshqa omillar asosida hisoblab chiqiladi.

Qisqa muddatli daromadlar orasida bank xodimlariga har oylik maosh, ustama va mukofotlar asosiy o‘rin tutadi. Ushbu to‘lovlar uchun har yili bank budjetida alohida band ajratilib, amaldagi mehnat shartnomalari va ichki reglamentlarga asosan to‘lanadi. 19-son BHXSga binoan, bu to‘lovlar majburiyat sifatida tan olinadi va tegishli xarajatlar sifatida e‘tirof etiladi.

Uzoq muddatli majburiyatlar tarkibida esa eng muhim ko‘rsatkich bu pensiya fondlariga ajratmalar hisoblanadi. “Hamkorbank” davlat ijtimoiy sug‘urtasi bilan bir qatorda, xodimlar uchun qo‘shimcha pensiya jamg‘armalariga ham badal to‘lash tajribasiga ega. Bu esa bankning xodimlar oldidagi ijtimoiy mas‘uliyatini aks ettiradi. Standartda bu turdagi majburiyatlar hozirgi qiymatda aniqlanishi va diskont stavkasi asosida hisob-kitob qilinishi belgilangan.

Shuningdek, bank tomonidan xodimlarning sog‘ligi va ijtimoiy himoyasi uchun sug‘urta dasturlari yo‘lga qo‘yilgan. Tibbiy xizmatlar va ijtimoiy yordamlar uchun mablag‘lar ajratilishi

mehnat unumdorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. 19-son BHXS bu xarajatlarni to'g'ri vaqtida e'tirof etish va moliyaviy hisobotlarda ochiqlashni talab qiladi.

Xodimlarning mehnat faoliyati tugaganidan keyingi to'lovlari esa "ishdan ketish to'lovlari" va "pensiya nafaqasi" to'lovlari sifatida e'tiborga olinadi. Bank bunday xarajatlarni kelajakdagi kutilayotgan oqimlar sifatida hisobga oladi va majburiyatlarni tan olishda tegishli moliyaviy rejalashtirish usullarini qo'llaydi. Bu yerda aktuar taxminlar, inflyatsiya ko'rsatkichlari va ishchi kuchining aylanish tezligi asosiy omillar sifatida hisobga olinadi.

Aksiyalarga asoslangan to'lovlar hozircha "Hamkorbank" ATB faoliyatida amalda qo'llanilmayapti, biroq bu yo'nalish bo'yicha xalqaro tajribani o'rganish va kelajakda joriy qilish bankning raqobatbardosh kadr siyosatini shakllantirishda foydali bo'lishi mumkin. Bu to'lov shakli xodimlar motivatsiyasini oshirish vositasi sifatida ko'riladi.

Ushbu standartni to'liq va to'g'ri qo'llash uchun "Hamkorbank" tomonidan ichki nazorat va audit tizimlari takomillashtirilmoqda. Hisobotlarni xalqaro talablarga moslashtirish, xodimlar bilan ishlash bo'limi va buxgalteriya xizmatining hamkorligi muhim ahamiyat kasb etadi. Bankda joriy etilgan elektron ma'lumotlar bazasi va mehnat resurslarini boshqarish tizimi bu borada samaradorlikni oshirgan.

19-son BHXSni amaliyotda qo'llash jarayonida bir qator muammolar ham yuzaga chiqmoqda. Ularga me'yoriy-huquqiy hujjatlarning to'liq mos emasligi, ayrim xodimlar imtiyozlarining hujjatlashtirilmaganligi, aktuar hisob-kitoblar uchun yetarli malakali mutaxassislar yetishmasligi kabilarni kiritish mumkin. Shu bilan birga, mahalliy soliq qonunchiligi bilan BHXS talablari o'rtasida tafovutlar mavjud bo'lib, bu moliyaviy hisobotlarning tuzilishida qarama-qarshiliklarga olib keladi.

Mazkur kamchiliklarni bartaraf etish uchun bank ichki me'yoriy hujjatlarni BHXSga muvofiqlashtirish, buxgalterlar malakasini oshirish, tashqi audit xulosalarini tahlil qilish va raqamli texnologiyalarga asoslangan monitoring tizimini joriy etish choralarini ko'rmoqda. Shu bilan birga, xalqaro moliyaviy hisobot standartlarini amaliyotga to'liq integratsiya qilish O'zbekiston bank tizimining ishonchligi va jahon moliya bozoriga integratsiyalashuvi uchun muhim shart hisoblanadi.

Xulosa qilib aytganda, "Hamkorbank" ATB misolida 19-son BHXSni amaliyotda qo'llash bo'yicha ijobiy tajribalar mavjud bo'lsa-da, bu borada tizimli yondashuvni kuchaytirish, xodimlar bilan bog'liq majburiyatlarni aniqlik bilan hisobga olish, hamda moliyaviy hisobotlarning xalqaro talablar darajasida yuritilishini ta'minlash zarurdir. Xodimlarning daromadlariga oid axborotlarning shaffof va to'liq ochiqlashi, bank faoliyatining umumiy samaradorligiga ham bevosita ta'sir ko'rsatadi. Bu esa, uzoq muddatli istiqbolda barqaror inson resurslari siyosatini shakllantirish va bank raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qiladi.

References:

Используемая литература:

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 24-iyuldagi PQ-4796-sonli "Bank tizimida raqobatni oshirish va moliyaviy barqarorlikni ta'minlash chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarori.
2. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. – Toshkent: Adolat, 2022.
3. O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi. (2022). Moliyaviy hisobotlar xalqaro

standartlari to'plami. – Toshkent: Moliya nashriyoti.

4. Normatov, A. (2021). Xalqaro buxgalteriya hisobi va moliyaviy hisobot standartlari. – Toshkent: Iqtisod-Moliya.
5. Xolboev, M., & Jo'raev, A. (2020). Buxgalteriya hisobi va moliyaviy tahlil. – Toshkent: Iqtisodiyot.
6. Xasanov, M. (2021). Banklar va moliyaviy tashkilotlarda buxgalteriya hisobi. – Toshkent: "IQTISOD" nashriyoti.
7. Rahimova, Z. (2023). Korporativ moliya va xalqaro standartlar. – Toshkent: Innovatsiya.
8. Shermuhamedov, U. (2019). Xodimlar bilan hisob-kitoblar hisobi. – Toshkent: Fan va texnologiya.
9. Sodikova, G. (2022). Xalqaro moliyaviy hisobot standartlari asosida buxgalteriya hisobi. – Toshkent: Moliya.
10. O'zbekiston Respublikasi Markaziy banki buleteni. (2023). – Toshkent: MB nashriyoti.
11. Saidova, N. (2021). Mehnatga haq to'lash tizimi va uning buxgalteriyada aks ettirilishi. – Toshkent: Talqin nashriyoti.
12. Qo'chqorov, T. (2022). Moliyaviy hisobotlar tahlili va audit. – Toshkent: Bank ishi.