



ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ

“ТОШКЕНТ ИРРИГАЦИЯ ВА ҚИШЛОҚ ХЎЖАЛИГИНИ МЕХАНИЗАЦИЯЛАШ МУҲАНДИСЛАРИ ИНСТИТУТИ” МИЛЛИЙ ТАДҚИҚОТ УНИВЕРСИТЕТИ

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI
"TOSHKENT IRRIGATSIYA VA QISHLOQ XO'JALIGINI MEKANIZATSIYALASH
MUHANDISLARI INSTITUTI" MILLIY TADQIQOT UNIVERSITETI
"QISHLOQ VA SUV XO'JALIGINING ZAMONAVIY MUAMMOLARI"
XXI - yosh olimlar, magistrantlar va iqtidorli
talabalarning ilmiy - amaliy anjumani

Toshkent 2022 12-13 may

www.tiame.uz @ilovetiame @tiame.uz @tiameofficial @tiameofficial 99-929-78-45

“ҚИШЛОҚ ВА СУВ ХЎЖАЛИГИНИНГ ЗАМОНАВИЙ МУАММОЛАРИ”

мавзусидаги анъанавий **XXI** - ёш
олимлар, магистрантлар ва
иқтидорли талабаларнинг илмий
- амалий анжумани

21

XXI - traditional Republic
scientific - practical conference of
young scientists, master students
and talented students under the
topic

**“THE MODERN PROBLEMS OF
AGRICULTURE AND WATER
RESOURCES”**

МАҚОЛАЛАР ТЎПЛАМИ

Тошкент-2022 йил, 12-13 май

	Национально исследовательского университет		
16.	Nosurullayev Q.- 1-kurs tayanch doktorant. “TIQXMMI” Milliy tadqiqot universiteti	Iqlim o‘zgarishi sharoitida qishloq xo‘jaligida agrosug‘urta munosabatlarini rivojlantirishning ijtimoiy-iqtisodiy zaruriyati	1710
17.	Хамрохужаева С.- Студентка, Ташкентский Финансовый институт	Развитие экономики узбекистана путем цифровизации сельского хозяйства	1714
18.	Шамсутдинова К. 3-курс 307 группа “ТИИМСХ” Национальный исследовательский университет	Цифровая экономика, менеджмент и маркетинг в сельском и водном хозяйстве	1717
19.	Кодыров.З. 1-босқич М-08 магистрант “ТИИМСХ” Национальный исследовательский университет	Развитие тепличного хозяйства на основе государственно-частного партнерства	1721
20.	Маматкулов М. д.э.н Махмудова Н. 1-курс М-04 магистрант “ТИИМСХ” Национальный исследовательский университет	Важные оценки учета заплатов в переходе узбекистана на международные финансовые стандарты	1728
21.	Махсумхонов.А магистрант 1-курса М-02 “ТИИМСХ” Национальный исследовательский университет	Пути совершенствования механизма принятия управленческих решений	1731
22.	Шоназарова.А. 3- курса 305-группа студентка “ТИИМСХ” Национальный исследовательский университет	Развитие финансовых технологии в узбекистане	1736
23.	Shovazova O. “ТИАМЕ” National research university Master’s Department first-year student majoring in Management	Management trends in the development of the digital economy in Uzbekistan	1740
24.	Khafizov B PhD student “ТИАМЕ” National research university	Ways to plan and reduce production costs in agricultural clusters	1743
25.	Шоვაзова.О.-магистрант “ТИИМСХ” Национальный исследовательский университет	Рациональное использование водных ресурсов - залог устойчивого развития	1746
26.	SH. Xoshimova-“TIQXMMI” Milliy tadqiqot universiteti mustaqil tadqiqotchí	Qishloq xo‘jaligida asalarichilik tarmog‘ining ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining mohiyati	1749
27.	Холматова Н.-докторантка “ТИИМСХ” Национальный исследовательский университет	Теоретические основы и формирование кластеризации в сельском хозяйстве	1752
28.	Bekimmetova G magistrant - “TIQXMMI” Milliy tadqiqot universiteti	Suv ta’minoti korxonalarida raqobat ustunligini tahlil qilish va baholash	1756
29.	Асфандиёрова Ш.-магистрант “ТИИМСХ” Национальный исследовательский университет	«Актуальные вопросы привлечения инвестиций в узбекистан»	1761
30.	Разақова.Й магистранти “ТИҚХММИ” Миллий тадқиқот университети	Кластер фаолиятини бошқаришнинг иқтисодий усулларини такомиллаштириш	1762
31.	Ахмедов.А. PhD, доц. Холмурадов.М. магистрант “ТИҚХММИ” Миллий тадқиқот университети	Қишлоқ хўжалигини ривожлантиришда кластерларни ўрни ва аҳамияти	1766
32.	Razaqova Yodgora Xudoyorovna “ТИҚХММИ” МТУ 1- курс магистранти	Кластер фаолиятини бошқаришнинг иқтисодий усулларини такомиллаштириш	1768
33.	Тошева Мафтуна Рустамовна. “ТИҚХММИ” миллий	Сув хўжалиги объектларининг модернизация қилишда ресурс тежамкор технологияларни қўллашдаги мавжуд муаммолар	1772

ВАЖНЫЕ ОЦЕНКИ УЧЕТА ЗАПЛАТОВ В ПЕРЕХОДЕ УЗБЕКИСТАНА НА МЕЖДУНАРОДНЫЕ ФИНАНСОВЫЕ СТАНДАРТЫ

д.э.н Маматкулов М.Ш., магистр Махмудова Н.Д.
Национальный исследовательский университет «ТИИИМСХ»

Аннотация:

В условиях инновационного развития экономики растет количество предприятий, осуществляющих внешнеторговые операции и привлекающих иностранные инвестиции. В данной статье описаны недостатки системы оплаты труда, важные аспекты внедрения международных стандартов финансовой отчетности в Узбекистане, приоритеты, которые необходимо решить в первую очередь, а также выводы и рекомендации по их устранению.

Ключевые слова. финансовая отчетность, Международные стандарты финансовой отчетности (МСФО), НСБУ, вознаграждение, новая система вознаграждения.

Введение.

В последние годы процесс интеграции нашей экономики в мировой рынок был последовательным. В частности, проводимые социально-экономические реформы направлены на обеспечение долгосрочного устойчивого экономического роста за счет повышения эффективности производства во всех секторах и отраслях экономики. Интеграция Узбекистана в мировой бизнес требует представления финансовой отчетности местных предприятий, заинтересованных в сотрудничестве с международными инвесторами, в ясной, прозрачной, надежной и ясной форме в соответствии с общепринятыми правилами в соответствии с требованиями международных стандартов. Необходимо осуществить ряд позитивных шагов в области бухгалтерского учета и аудита в соответствии с международными стандартами с целью совершенствования инвестиционной политики и привлечения иностранных инвестиций для обеспечения политической и макроэкономической стабильности. Переход на МСФО также приведет к радикальной реформе бухгалтерского учета. В частности, это создает необходимость в полной перестройке системы оплаты труда.

Персонал - это совокупность сотрудников разных профессиональных квалификационных групп, которые трудоустроены на предприятии и входят в штат предприятия. Головачева А. Заработная плата определяется следующим образом: «Заработная плата для работника является основным и основным источником его личного дохода, который является основным средством обеспечения и повышения благосостояния его и его семьи».[1].

Расчет заработной платы всегда был одним из самых трудоемких направлений бухгалтерского учета. Это связано с разнообразием форм и систем оплаты труда предприятия, разнообразием первичных документов и спецификой методов расчета заработной платы. Касьянова Г.Ю. «Заработная плата. Практическое руководство для бухгалтера» гласит: «Одним из важных направлений бухгалтерии любого предприятия является система начисления заработной платы. Это одна из центральных позиций в системе бухгалтерского учета».[2].

Вознаграждение в Узбекистане регулируется следующими нормативными актами: Трудовым кодексом Республики Узбекистан, Гражданским кодексом Республики

Узбекистан, Налоговым кодексом Республики Узбекистан, Законом о бухгалтерском учете, МСФО, корпоративной учетной политикой и другими. Отсутствие четкого нормативного документа, регулирующего учет заработной платы, является серьезным недостатком системы оплаты труда.[3].

В зарубежной практике все аспекты расчета заработной платы отражены в едином документе - МСФО 19 «Поощрение сотрудников». В МСФО нет понятия «заработная плата», но используется термин «стимулы для сотрудников». В соответствии с МСФО (IFRS) 19 стимулы для сотрудников включают все виды заработной платы, выплачиваемой сотрудникам, включая премии, премии и т. Д.[4].

Следует отметить, что МСФО - это всего лишь набор принципов и требований, согласно которым страны предпочитают работать самостоятельно. Маслов Б.Г. и Никитенко Б.Н. «Одной из основных проблем внедрения международных стандартов во всех странах является нехватка квалифицированных специалистов».[5]. К сожалению, в Узбекистане не хватает специалистов по МСФО. Ниже мы рассмотрим особенности и проблемы учета заработной платы в Узбекистане при переходе на МСФО.

В настоящее время в Узбекистане группы заработной платы сотрудников в бухгалтерском учете не нормируются никакими документами. Однако в фонд оплаты труда входят:

- прямые выплаты в зависимости от количества отработанных часов или объема выполненной работы;
- оплата за нерабочее время;
- единовременные поощрительные выплаты;
- социальные выплаты.

В МСФО выплаты в различных формах классифицируются с точки зрения затрат и раскрытия информации в финансовой отчетности, тогда как в Узбекистане, наоборот, они группируются в зависимости от характера производственного процесса и источников, которые покрывают заработную плату. В МСФО (IFRS) 19 заработная плата делится на следующие категории:

- 1) краткосрочные премии работникам;
 - 2) заработная плата после работы;
 - 3) пенсия по увольнению;
 - 4) компенсационные выплаты;
 - 5) долгосрочные выплаты.
- Однако краткосрочные выплаты включают:
- 6) заработная плата и взносы на социальное страхование;
 - 7) краткосрочный оплачиваемый отпуск;
 - 8) безналичная заработная плата.

Рассматривая НСБУ и IFRS в методе сравнения расчета заработной платы, можно сказать, что МСФО отличается от МСФО в некоторых отношениях, МСФО является основой для организации более точного и единого учета, чем МСФО. Соответственно, в Узбекистане был принят ряд мер по организации бухгалтерского учета и расчета заработной платы, что является его чувствительной частью, на основе МСФО. В частности, наглядным примером этого является Постановление Президента Республики Узбекистан от 24 февраля 2020 года № ПП-4611 «О дополнительных мерах по переходу на Международные стандарты финансовой отчетности (МСФО)». В соответствии с этим нормативно-правовым документом

с января 2020 года определены актуальные вопросы, такие как радикальный пересмотр процесса подготовки и согласования хозяйствующих субъектов к переходу на МСФО.

1. С конца 2021 года составлен список лиц, которые будут обязаны составлять финансовую отчетность на основе МСФО. В список вошли акционерные общества, коммерческие банки, страховые компании и юридические лица, входящие в категорию крупных налогоплательщиков. Предусмотрено, что с 1 января 2021 года они организуют ведение бухгалтерского учета на основе МСФО, предоставят адекватный бухгалтерский персонал для качественного применения международных стандартов.

2. С учетом необходимости подготовки большого количества квалифицированных специалистов, обладающих достаточными знаниями и навыками, также были определены вопросы организации деятельности на основе совершенно нового комплексного подхода к обучению национальных кадров.

В настоящее время в центре внимания находится вопрос внедрения цифровой экономики во всех секторах и отраслях страны. Также приняты соответствующие нормативно-правовые документы. Однако на практике в деятельности хозяйствующих субъектов, связанных с организацией учета заработной платы и ее контроля, используются старые представления, формы отчетности, план счетов, стандарты, методология, делопроизводство и избыточность, не отвечающие сегодняшним требованиям. сохранились. В частности, в банках, небанковских кредитных организациях, страховых компаниях, входящих в финансовый сектор экономики, а также в некоторых крупных акционерных обществах формы финансовой отчетности, планы счетов,

Выводы и предложения

Сравнивая НСБУ и IFRS, мы столкнулись с рядом проблем в системе оплаты труда в Узбекистане. Улучшение учета заработной платы на основе МСФО становится одной из самых актуальных проблем.

Поэтому мы считаем целесообразным в кратчайшие сроки решить вышеперечисленные проблемы с интенсивностью, последовательностью и решимостью и вносим следующие предложения:

1. Коренным образом реформировать систему оплаты труда на основе МСФО и разработать новую систему. Принятие единого нормативного документа, регулирующего и контролирующего расчет заработной платы, который должен основываться на МСФО 19 и включать все процессы и сроки расчета заработной платы, нормативные нормы;

2. Необходимо решительно ускорить полное внедрение МСФО в деятельности всех секторов и отраслей экономики на предприятиях и в организациях, а также бюджетных организациях и учреждениях государственной системы, в целом, коммерческих и некоммерческих организациях. - юридические лица. При этом считаем целесообразным оцифровать все финансовые и бухгалтерские процессы в бухгалтерском учете, создавать программные алгоритмы и широко и эффективно использовать их по принципу «Единый план счетов, единый отчет и единое программное обеспечение».

Реализация этих предложений и рекомендаций послужит совершенствованию учета заработной платы в Узбекистане, а также дальнейшему расширению и совершенствованию проводимых реформ в области бухгалтерского учета и аудита, тем самым привлекая больше инвестиций в экономику и укрепляя интеграционные процессы., мы считаем, что это позволит нам еще больше увеличить наш экспортный потенциал и конкурентоспособность.

Использованной литературы:

1. Головачева А. «Организация, регулирование и оплата труда» Москва: Новые знания, 2007.
2. Касьянова Г.Ю. «Заработная плата. Практическое руководство для бухгалтера»; 4-е издание, переработанное и дополненное - М.: Абак, 2015г.
3. Джуманов С.А. Составление информации финансовой отчетности на основе международных стандартов: Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора философии (PhD) экономических наук. - Т., 2019.
4. МСФО (IFRS) 19 «Вознаграждение сотрудников».
5. Маслов Б.Г., Никитенко Б.Н. Трансформация российской отчетности с Соответствии с МСФО // Управленческий учет.- 2016.- №1.
6. Постановление Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по переходу на международные стандарты финансовой отчетности» № ПП-4611 от 24 февраля 2020 года.
7. А.Каримов, М.Ходжиев. МСФО - Увеличит ли он доступ к международным финансовым рынкам? Финансы. Научный журнал. - Ташкент, 2020, № Выпуск 2.

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

*Махсумхонов Азаматхон Боходирович, магистрант 1-курса
Национальный исследовательский университет «ТИИИМСХ»*

Аннотация:

Организация управления является основным звеном в осуществлении управления, повышение эффективности которого во многом зависит от знаний, навыков, опыта руководителя, а также от его личностных качеств и стиля управления. В данной статье представлены научно-теоретические взгляды на формирование навыков эффективного принятия решений у руководителей, были проанализированы некоторые аспекты процесса принятия решений, мотивацию труда и управленческие решения.

Ключевые слова управленческое решение, механизм, организация, эффективность, принятие решения, процесс

Введение Успех деятельности хозяйствующих субъектов в условиях либерализации экономики зависит от качества управления, которая требует точность, адекватность, а также оперативность. Важнейшим фактором повышения эффективности общественного производства является повышение качества принимаемых решений, а это достигается за счет совершенствования процесса принятия решений.