

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLYI VA O‘RTA MAXSUS TA‘LIM VAZIRLIGI**

TOSHKENT MOLIYA INSTITUTI

**FAYZIYEV SHOXOBIDDIN NURIDDINOVICH
AVAZOV ILXOM RAVSHANOVICH
QO‘SHMATOV OTAXON QURBONALIYEVICH**

AUDITORNING KASB ETIKASI

(DARSLIK)

**MAGISTRATURA MUTAXASISLIGI
5A230902 – Audit (tarmoqlar va sohalar bo‘yicha)**

TOSHKENT-2022

UO‘K:

KBK:

SH.N.Fayziyev, I.R.Avazov, O.Q.Qo‘shmatov. Auditorning kasb etikasi. (Darslik). – T.: «Nihol print» OK, 2022. 136 bet.

ISBN 978–9943–

Ushbu o‘quv qo‘llanma oliy ta’limning 230000- «Iqtisod» ta’lim sohasidagi 5A230902 – Audit (tarmoqlar va sohalar bo‘yicha) magistratura ta’lim mutaxassisligi uchun mo‘ljallangan bo‘lib, unda auditorlar kasbiga oid hulq-atvori, yani auditorlar umumiy maqsadni amalga oshirishlari uchun rioya qilishlari lozim bo‘lgan ahloq-odobning asosiy tartiblariyoritib berilgan. Auditorlar faoliyatini tartibga solishning ahloqiy mexanizmi ma’muriy va iqtisodiy mexanizmga qo‘shimcha hisoblanadi.

UO‘K:

KBK:

Taqrizchilar:

A.A.Karimov – Toshkent moliya instituti «Buxgalteriya xisobi» kafedراسi mudiri, iqtisod fanlari doktori, professor;

N.Karimov – O‘zbekiston Auditorlar palatasi kengash raisi iqtisod fanlari doktori, professor.

ISBN 978–9943–

© SH.N.Fayziyev, I.R.Avazov, O.Q.Qo‘shmatov. 2022.

© «Nihol print» OK nashriyoti, 2022.

KIRISH

Xo‘jalik yurituvchi sub’ektlar faoliyatini tekshirish va ularga holisona baho berish daxlsiz auditorlar va auditorlik tashkilotlari zimmasiga yuklatilgan. Shu bois iqtisodiyotimizda auditorlik xizmati bozori vujudga keldi. Auditorlar o‘zaro tuzilgan shartnomalarga asosan turli mulkdagi xo‘jalik yurituvchi sub’ektlar faoliyatini ekspertizadan o‘tkazadilar, noqonuniy operatsiyalarni aniqlash hamda korxonalar samaradorligini ta‘minlashga qaratilgan tavsiyalar beradilar. Xo‘jalik yurituvchi sub’ektlar faoliyatini auditorlik tekshiruvlaridan o‘tkazuvchi auditorlik tashkilotlarida iqtisodiy islohotlarni yanada chuqurlashtirishning asosiy yo‘nalishlarini belgilashda O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning 2010 yil 26 noyabrda PK-1438-sonli Qarori katta ahamiyatga ega. Qaror audit sohani 2011-2015 yillarda rivojlantirishda muhim omil bo‘ldi. Unda ta‘kidlanishicha, "...auditorlik kompaniyalarining rolini yanada oshirish xamda tarmoqni rivojlantirish, xalqaro normalar va standartlarga muvofiq, ularning barqarorligi va samaradorligini ta‘minlash, ular tomonidan ko‘rsatiladigan xizmatlar turi va ko‘lamini kengaytirish, moliya bozori infratuzilmasi institutlarini mustaxkamlash zarur".¹

O‘zbekiston Respublikasining “Auditorlik faoliyati to‘g‘risida”gi Qonunida 2013 yildan boshlab, Respublikamizda audit auditorlik faoliyatining milliy standartlari hamda Xalqaro Buxgalterlar Federatsiyasi huzuridagi Xalqaro Auditorlik Amaliyoti Qo‘mitasining rasmiy ruxsati bilan mamlakat qonunchiligiga zid kelmagan holda davlat tilida chop etilgan auditning xalqaro standartlari asosida amalga oshirish mumkinligi belgilangan.

Auditor o‘zining jamiyat oldidagi mas’uliyatini tushunishi uning farq qiluvchi xususiyati hisoblanadi.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “O‘zbekiston Respublikasida auditorlik faoliyatini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”, 2018-yil 19-sentyabr PQ-3946-sonli Qarori qabul qilindi. Auditorlik tashkilotlariga bo‘lgan talablar takomillashtirish yani auditorlik tekshiruvlari tashkil etish faqat Xalqaro buxgalterlar federatsiyasi

¹ Karimov I.A O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining "2011-2015 yillarda Respublika moliya-bank tizimini yanada islox qilish va barqarorligini oshirish xamda yuqori xalqaro reyting ko‘rsatkichlariga erishish ustuvor yo‘nalishlari to‘g‘risida"gi PQ-1438-sonli Qarori. O‘zbekiston Respublikasi qonun xujjatlari to‘plami, 2010 y., 48(444)-son, 442-modda.

tomonidan nashr etiladigan xalqaro audit standartlari (qoidalari) asosida amalga oshirish belgilandi.

Xalqaro Buxgalterlar Federatsiyasi tomonidan professional buxgalterlarning axloq kodeksi ishlab chiqildi.

Auditor kasbi ta'sischi, kreditorlar, hukumat, ish beruvchilar, yollangan xodimlar, investorlar, ishbilarmon va moliyaviy doiralar tijoratining faoliyat ko'rsatishini qo'llab-quvvatlashi uchun auditorlarning ob'ektivligi va haqqoniyligiga tayanadigan barcha mijozlar o'zaro faol ta'sir ko'rsatadilar. Bu auditor kasbiga jamiyat oldidagi mas'uliyatni yuklaydi. Jamiyat manfaati ijtimoiy faravonlik sifatida aniqlanib, auditor shuning uchun ishlaydi.

Professional buxgalterlar(auditorlar) axloq kodeksida quyidagi me'yorlar mavjud:

- umum e'tirof etilgan axloq me'yorlari va tamoyillari;
- davlat manfaatlari auditorning xolisligi va diqqatligi;
- auditorning professional salohiyati;
- mijozlar haqida maxfiy ma'lumot;
- soliq munosabatlari;
- professional to'lovlar;
- auditorlar o'rtasidagi munosabatlar;
- auditorlik firma bilan xizmatchilar munosabatlar;
- ommaviy axborot va reklama;
- auditorning mos kelmaydigan xatti-harakatlari;
- boshqa davlatlarda audit xizmatlari.

Auditorlar faoliyatini tartibga solishning ahloqiy mexanizmi ma'muriy va iqtisodiy mexanizmga qo'shimcha hisoblanadi.

Kasbga oid hulq-atvor ahloqi auditorlar uchun hulq-atvor standartlarini o'rnatadi va auditorlar umumiy maqsadni amalga oshirishlari uchun rioya qilishlari lozim bo'lgan asosiy tamoyillarni belgilaydi. Barcha vaziyatlarda mazkur Kodeksning asosiy maqsadi bilan hisoblashish kerak.

1-BOB.KASBGA OID ETIKA: TUSHUNCHASI, TURLARI, KODEKSLAR

1.1. Etika, odob-ahloq va kasbiy qadriyatlar

1.2.Kasbiy etika tushunchasi

1.3.Kasbiy etika turlari

1.4.Kasbiy etika kodekslari

1.5.Etika Kodekslarini qabul qilinishining sabablari

1.6. Kasbiy etika kodeksining mohiyati

1.1. Etika, odob-ahloq va kasbiy qadriyatlar

Etika tushunchasi insonlarning shaxsiy va kasbga oid odob-ahloqlarini tartibga soluvchi normalar yig'indisi bilan bog'liqdir. Qoida tariqasida, ushbu normalar muayyan bir jamiyat uchun turli kategoriyadagi fuqarolarni, jamoalarni va guruhlarni himoya qilish maqsadida ishlab chiqiladi.

Etika (grek tilidan olingan bulib, “urf odat, rasm rusum”) - odob va ahloq qoidalarini falsafiy jihatdan o'rganadi.

Moral -ya'ni, odob-ahloq (lotin tilidan olingan bulib ,*moralitas* – umum tan olingan an'analar, kishi bilmas qoidalar manosini anglatadi) - jamiyatda yaxshi va yomon, to'g'ri va noto'g'ri, yaxshilik hamda yomonlik haqidagi qarashlar, shuningdek ushbu qarashlardan kelib chiquvchi yurish turish qoidalari yig'indisidir. Etika, o'z navbatida, odob axloq haqidagi ilmni aks ettiradi.

Odoblilik - bu shaxsning ichki holati, tuzilishi bo'lib, u o'zining mustaqil hoxish irodasi va o'z vijdonidan kelib chiqib harakat qilishini bildiradi. Aksariyat hollarda odoblilik moral so'zining sinonimi sifatida qaraladi.

Insonning qadr qimmatli yo'nalishlarini o'rganish nafaqat bilishga oid ma'no mazmunga ega, balki ulkan amaliy malakaga ham ega bo'lishga ko'mak beradi.

Qadriyatlar -bu:

- Ijtimoiy aloqalarning maqbul holatidir;
- Voqea va hodisalarni baholash mezonidir;
- Maqsadga yo'naltirilgan faoliyat mazmunidir;
- Jamoaviy o'zaro faoliyatning tartibga soluvchisidir.

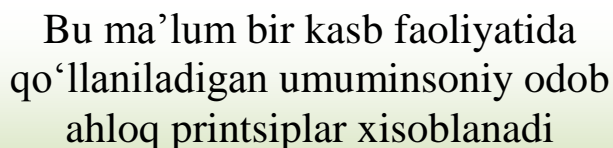
Shu asnoda, mazkur qadriyatlar insonlarga xos bo'lgani kabi jamiyatga ham yuzaga keluvchi vaziyatlar haqida fikr yuritish, ob'ektiv holatlarni bir butunligini tan olish va baholash, keyinchalik esa, inson

yurish turishini tartibga solish maqsadida ushbu holatlar yuzasidan maqbul echimni topishga imkon beradi.

Kasbga oid odoblilik -bu ma'lum bir kasb faoliyatida qo'llaniladigan umuminsoniy odob ahloq printsiplar xisoblanadi.



Kasbga oid odoblilik



Bu ma'lum bir kasb faoliyatida qo'llaniladigan umuminsoniy odob ahloq printsiplar xisoblanadi

Umuminsoniy qadriyatlar, qoida tariqasida, muayyan bir jamiyatga tegishlidir hamda oilada vujudga kelgan urf odat va an'analar, maktabdagi tartib va qoidalar, ijtimoiylashuv jarayon ta'siri natijasida insonda shakllana boshlaydi.

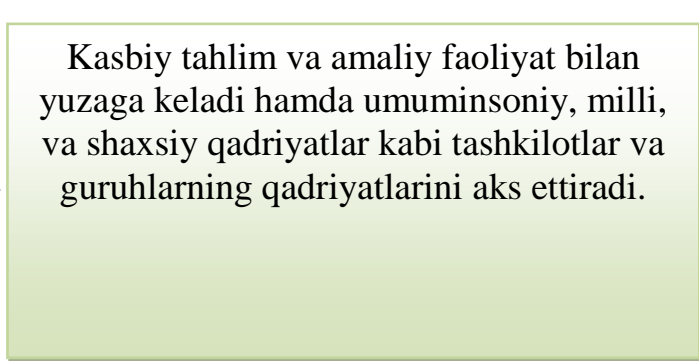
Kasbga oid odoblilikning mavjudligi inson mehnat faoliyatining o'ziga chos xususiyatlari bilan bog'liqdir (mehnatning xususiyatlari va mezonlari, korporativ yo'nalish va hokazo).

U yoki bu sohaning mutaxassislari tashkilotlarda bir xil vazifadagi majburiyatlarni amalga oshiradilar. Ushbu faoliyat natijasida ular tomonidan ma'lum bir odob ahloq qoidalari ishlab chiqiladi. Mazkur qoidalar kasbiy vazifalarni hal etishda foydali yordam bera oladi, ularning bilimi esa mutaxassislarning shaxsiy jihatlarini takomillashtirishga imkon yaratadi.

Kasbiy qadriyatlar -kasbiy tahlim va amaliy faoliyat bilan yuzaga keladi hamda umuminsoniy, milli, va shaxsiy qadriyatlar kabi tashkilotlar va guruhlarning qadriyatlarini aks ettiradi.



Kasbiy qadriyatlar



Kasbiy tahlim va amaliy faoliyat bilan yuzaga keladi hamda umuminsoniy, milli, va shaxsiy qadriyatlar kabi tashkilotlar va guruhlarning qadriyatlarini aks ettiradi.

Ular kasbiy uyushmaning eng muhim ehtiyojlaridan biri bo'lmish kasbiy vazifalarni hal qilishda konsolidatsiyaga bo'lgan ehtiyojni

qoniqtiradilar. Ushbu ehtiyojni qondirishda ideallik o'ziga xos o'rini egallaydi.

Ideal — bu faoliyatning eng yuqori cho'qqisini aks ettiruvchi, asosiy baholash mezonining namunasi hisoblanadi.

Kasbiy faoliyatda quyidagilar ajratib ko'rsatiladi:

- Kasbiy xarakteristika oldidagi etik majburiyatning mavjudligi. Masalan, kasbiy manfaatlarni himoya qilish, uning bir butunligi va obro'sini asrash, etika qoidalarini bajarish, o'z kasbiga bo'lgan muxabbat, har bir qilayotgan ishiga vijdonan yondoshish, kasbiy vazifalarni bajarish jarayonida ijodkorlikni namoyon qilish, simvollik, kasbiy tartib taomillar.

Shaxsni rivojlantirishga qaratilgan etik normalar, mutaxassisning o'z shaxsiy xislatlarini namoyon qilishi hamda o'z o'zini kamolotga etkazishi, kasbiy faoliyatda yuqori malakaga erishish.

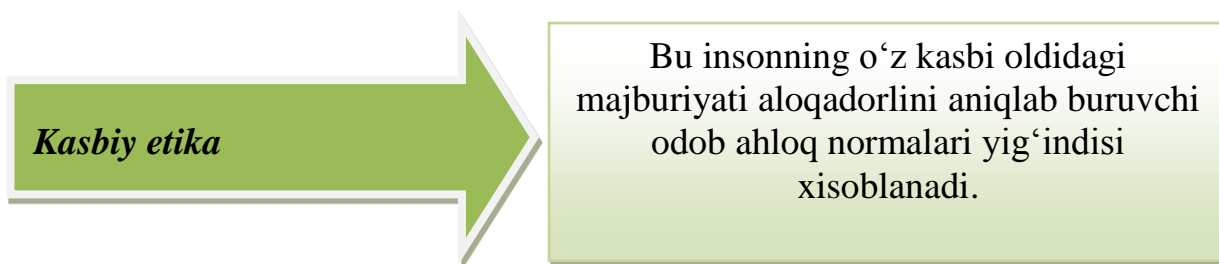
Ma'lum bir faoliyat doirasidagi madaniyatning yuqori darajada rivojlanganligi kasbiy mahorat bo'lib hisoblanadi.

Muayyan bir sohada kasbiy qadriyatlar va qimmatliklarning mavjudligi hamda amalda ishlab turishi uning ishchilari uchun uning majburiyatlari bilan bog'liq ko'pgina kasbiy holatlarni anglab etishga va ularni amaldagi qadriyatlar tizimi bilan o'zaro munosabatini aniqlashga imkon beradi.

1.2. Kasbiy etika tushunchasi

Insonlarning mehnat faoliyatidagi o'zaro odob ahloq munosabatlarini kasbiy etika tartibga soladi. Jamiyatning normal darajada ishlab turishi va uning rivojlanishi turli xil moddiy ne'matlar va moddiy qadriyatlarning uzluksiz jarayonda yaratilishi sharoitida amalga oshirilishi mumkin. Ammo uning mavjudligi va rivojlanishi faqatgina huquqiy hamda iqtisodiy qonunlarga bog'liq emas. Asosiy o'rinni u yoki bu kasbiy faoliyat asosida quriladigan odob ahloq tamoyillari egallaydi.

Kasbiy etika — bu insonning o'z kasbi oldidagi majburiyati aloqadorlini aniqlab buruvchi odob ahloq normalari yig'indisi hisoblanadi.



Kasb bilan bog'liq bo'lgan odob ahloq har doim insonning boshqa shaxslar oldidagi yurish turishi, o'zini tutishi erkinligining cheklanganligi

bilan bog'liqdir. U insonlarni u yoki bu kasbga tegishliligiga qarab birlashtiradi. Kasbga bilan bog'liq odob ahloqga bo'lgan talab faqatgina muayyan bir kasb egalariga tegishli bo'lib, boshqa kasb egalariga dahl qilmaydi. Bundan tashqari, ushbu talablar u yoki bu kasb egalarining o'ziga xos o'zaro munosabati hamda o'zaro aloqasini sababli barchaga ma'lumdir.

Misol uchun:

Yapon ish etikasining umumiy qoidalari: uchrashuvlarga faqatgina tashrif qog'ozi bilan kelish, har doim o'z kompaniyasi va o'z takliflari haqida manbalarga ega bo'lish, kiyinish madaniyatida va tashqi ko'rinishda maxsus qoidalarga rioya qilish.

Kasbiy etika shuningdek, axloqiy o'zini tutish bilan ham bevosita bog'liq, lekin u xar bir kasbning ahloqiy xarakteristikasini ko'rib chiqqan holda juda tor doirani o'zida qamrab oladi. Kasb faqatgina normativ talablarga to'g'ri keluvchi saralash jarayoni kabi o'rin egallaydi.

Kasbiy etikaning doirasiga quyidagilar kiradi:

- Kasbiy majburiyat va uni yanada yaxshi shakllantirishga qaratilgan, shuningdek, xodimning shaxsiy axloqiy sifatlarini o'rnatish;
- Kasb bilan bog'liq tarbiyaning o'ziga xos xususiyatlari.

Kasbiy etika mehnat jamoalarida mutaxassislarning o'zaro munosabatini o'rganadi, bundan tashqari, kasbiy jamoalarning munosabatini va ushbu kasb bilan bog'liq odob ahloqlilikning xususiyatlarini ko'rib chiqadi.

Kasbiy etika jamoa a'zolari o'rtasidagi o'zaro ahloqiy munosabatlarni o'rnatuvchi ahloq kodekslari orqali ifodalanadi.

Shunday qilib, kasbiy etika - bu:

1) O'zining amalga oshiruvchi kasbiy faoliyati jihatidan maqbul deb hisoblanuvchi shaxslar o'rtasidagi o'zaro ahloqiy munosabatlarni aks ettiruvchi ahloq kodekslarixisoblanadi;

2) U yoki bu kasbning ijtimoiy va madaniy gumanitar nuqtai nazaridan mazkur kodekslarni tasdiqlash usullari xisoblanadi.

1.3.Kasbiy etika turlari

Kasbiy etika turlari — bu kasbiy faoliyatning shunday o'ziga xos turlariki, ular insonning hayotida va jamiyatdagi faoliyatida u yoki bu usullarda bevosita insonga yo'naltirilgandir.

Etika odob ahloq normalarining ko'p tomonlamaligini aks ettiradi, kasbiy ahloqiy munosabatlarning turli jihatlarini ochib beradi.

Kasb bilan bog'liq ahloqiy normalar—bu etik ideallar asosida shaxsiy jihatlarni ichki tartibga solish tartibi, namanasi, qoidalarini hisoblanadi.

Kasbiy etikaning asosiy ko'rinishlari quyidagilardir: shifokorlar etikasi, pedagogik etika, olimning, aktyorning, rassomning, tadbirkorning, jurnalistning, injenerning va hokazo kasblarning etikasi.

Bugungi kunga kelib etika kodekslarining bir qancha turlari mavjud. Ular tadbirkorlik sohasida, savdo sohasida, harbiy soha vakillari uchun ham ishlab chiqilgan. Bundan tashqari, xalqaro tashkilotlar xodimlari uchun (masalan, muzeylar), muassasalar, xalqaro kasaba uyushmalari xodilari uchun ham ahloqiy kodekslar mavjud. Ular xalqaro maqomga ega.

Jurnalistning kasbiy etikasi xamkasblar o'rtasidagi kasbiy ahloqiy munosabatlarni, jurnalistlarning institutsional uyushgan jamiyatining ularning yurish turishiga ta'sirini, tashkilotlarning ularga aralashishi chegarasini va buning sababi bilan bog'liq savollarni o'rganadi.

Iqtisodiy etika -butadbirkorlik faoliyati ishchilarning odob ahloqini aks ettiruvchi normalar majmuini namoyon etadi, tadbirkorning ish uslubiga rivojlangan jamiyatning talablarini ko'rsatadi, tadbirkorlik faoliyati ishtirokchilari o'rtasida munosabat va ijtimoiy yondashuv qanday bo'lishi kerakligini aks ettiradi.

Iqtisodiy etika bozor munosabatlarining shakllanishi, tarixiy an'analar, ommaviy anglab etishning keng namoyon bo'lishi, insonning mehnatga bo'lgan ahloqiy munosabati mezon natijasida yuzaga keladi.

Iqtisodiy etikaning bir turi ish muomalasi bo'lib hisoblanadi.

Ish etiketi — bu ishbilarmon kishining boshqa insonlar bilan muomala qilish jarayonidagi o'zaro yurish turishi, harakatlari qoidasi hisoblanadi.

U muayyan bir mamlakatning tarixiy shart sharoitlari hamda urf odat, an'analari bilan bevosita bog'liqdir.

Ish muomalasi etiketi tadbirkorlikning ko'rinishini, korxonani, shaxsni kashf etish, uni paydo qilish uchun yordam beradi. Yuqori o'ziga xos ko'rinishga ega bo'lgan tashkilot, muassasa, korxonalar o'zlarining moliyaviy xo'jalik faoliyatlarida yuqori iqtisodiy natijalarni qo'lga kiritadilar. Ular bilan faoliyat olib borish juda qulay va yaxshi, chunki ish aloqalarini o'rnatish uchun qulay psixologik muhit yaratib qo'yilgan bo'ladi.

Ijtimoiy soha vakillarining etika kodeksi, Ijtimoiy xizmat vakillarining mintaqalararo assotsiatsiyasi tomonidan 1994 - yilda qabul

qilingan bo'lib, ijtimoiy xizmatda odob ahloq normalarini o'zida aks ettiradi. Ijtimoiy xizmat ishchilarining ahloqiy etik normalarining o'ziga xos o'rni shundan iboratki, ishchilarning kasbiy faoliyati ma'lum bir shaxslarga, oilalarga hamda ijtimoiy guruhlariga yordam ko'rsatish bo'lib hisoblanadi.

Shu bilan birga etika kodeksi ijtimoiy xizmat ishchisida shakllanishi lozim bo'lgan quyida keltirilgan o'ziga xos sifatlarni ajratib ko'rsatadi: bular sabr bardoshlilik, muloyimlik, tartiblilik, emotsional turg'unlik, o'z o'zini baholashning shaxsiy o'xshashlilik. Ijtimoiy sohadagi ishchi o'zining shaxsiy obro'siga bo'lgan xis tuyg'uga, kasbga bo'lgan majburiyatga, vijdonga ega bo'lishi va uni rivojlantirib borishi, boshqa shaxslarning xis tuyg'ularini hurmat qilishi va samimiy bo'lishi lozim. Shuningdek, pedagogik malakaga ham ega bo'lishi maqsadga muvofiq bo'ladi. Ijtimoiy sohadagi ishchilarning ijtimoiy ish bo'yicha etika normalariga amal qilishlari ularni faoliyatlari davomida salbiy oqibatlardan himoya qiladi.

Ijtimoiy soha vakilining etika printsipligiga mijoz oldidagi javobgarlik, hamkasblar hamda kasbi oldidagi, shuningdek, jamiyat oldidagi mas'uliyat, javobgarlik, majburiyatlar kiradi.

Hozirgi kunga kelib kasbiy etikaning turlari alohida tashkilotlar standartlari bilan tanishtirsa bo'ladigan etika kodekslari (korporativ kodekslar) hamda butun bir soha ichidagi munosabatlarni tartibga soluvchi qoidalar (kasbiy kodekslar) bilan shakllantiriladi.

1.4.Kasbiy etika kodekslari

Kasbiy ahloqning etika kodeksi jamiyat oldida alohida majburiyatga ega bo'lgan kasblar uchun shziga xos o'rin egallaydi: davlat xizmatchilarida, sudyalarda, shifokorlarda, buxgalterlarda va auditorlarda.

Turli yo'nalishdagi mutaxassislarning rivojlanib borayotgan kasbiy mahoratlari bilan borgan sari odobva ahloq to'qnashuvlari duch keladigan muammolar ko'payib bormoqda. Ularni faqatgina kasbiy bilimlarga tayanib hal qilib bo'lmaydi.

Shuning uchun ham etika kodekslarini ishlab chiquvchilarning asosiy vazifasi bu ahloqiy etik muammolarni va bahsli holatlarni hal etishga qaratilgan korporativ etika normalari va printsiplarini kasbiy doiraga jalb qilish va shakllantirish, kasbiy faoliyatning turli doiralarida suiiste'mollikka yo'l qo'yishni oldini olish bo'lib hisoblanadi.

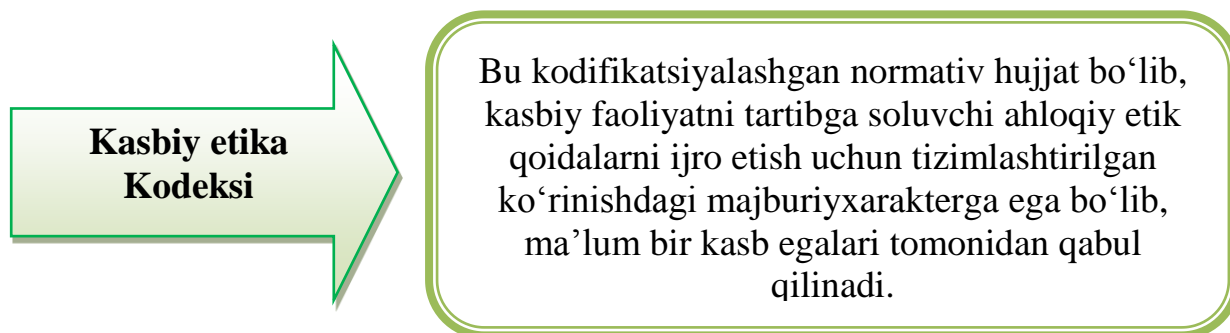
Misol uchun:

Kasbiy etika kodeksi hozirki kunning kashfiyoti emas. Xususan, 300 yildan ko‘proq yil avval ishlab chiqilgan va shu kungacha samuray Kodeksi (“Busido Sosinyu”) etib kelgan (deyarli o‘zgarmagan holatda). Mazkur Kodeksprofessional jangchining yurish turishini oddiy hayotda bo‘lgani kabi jangda ham tartibga solib qo‘yuvchi etik qoidalarni aks ettirgan.

Ushbu kodekslar o‘z qoidalari bilan auditorlar, shifokorlar, jurnalistlar, huquqshunoslar va jamiyat uchun muhim bo‘lgan boshqa kasb egalarining faoliyatini tartibga soluvchi qonunchilik hujjatlarini to‘ldiradilar.

Barcha ushbu kodekslar u yoki bu kasbiy faoliyatni tartibga soluvchi ahloqiy etik normalardan iboratdir. Bundan tashqari, ularni quyidagicha nomlar bilan ham atashadi: “Kasbiy etika Kodeksi”, “Etika kodeksi”, “Sha’n kodeksi”, “Etik normalar deklaratsiyasi”, “Kasbiy printsiplar xartiyasi”, “ Deontologik kodeks” va boshqalar.

1.5.Etika Kodekslarini qabul qilinishing sabablari



Kasbiy faoliyatda juda ko‘plab shunday nozik farqlar mavjudki, ularni hatto muayyan bir mutaxassislarning huquq va majburiyatlarini belgilab qo‘ygan amaldagi qonunchilik ham bo‘ysundira olmaydi.

Shu munosabat bilan kasbiy ahloqni tartibga solishda qo‘shimcha choralarga ehtiyoj tug‘iladi. Ma’lum bo‘lishicha, korporativ qoidalarni ishlab chiquvchi muayyan bir kasb egalari boshqalardan ko‘ra ko‘proq o‘z muammolarini hal eta oladilar.

Bundan tashqari, kasbiy faoliyat haqidagi ko‘pgina qonunchilik hujjatlarida korpopativ etika qoidalari rioya etilishi lozimligi haqidagi bandlar o‘z aksini topgan.

Huquqiy tartibga solish (butun bir jamiyat va alohida bir shaxsning hayotiga davlat aralashuvining bir ko‘rinishi sifatida) an’anaviy tarzda diniy va ahloqiy normalar, urf odatlar va an’analar orqali bo‘ysinuvchi jamiyatning ahloqiy etik doirasiga aktiv aralashishga yo‘l qo‘ymaydigan muayyan cheklovlarga ega.Ular bilan bog‘liq holda, qabul qilingan etika

kodekslarini fuqarolik jamiyati ichidagi jamoaviy munosabatlarni jamiyatning o'z kuchi orqali tartibga solishning natijasi sifatida qarash kerak.

Kasbiy etika kodekslarining mavjudligi— bu davlatning yordamisiz ham mustaqil ravishda o'z ahzolarining ahloqini tartibga soluvchi jamiyatning ahloqiy etukligidan darak beradi.

Ba'zi kasb vakillari (masalan, shifkorlar, sudyalari) o'zining huquqiy holatidan kelib chiqib shaxsiy qaror qabul qilishda keng imkoniyatlarga ega bo'ladilar. Ularning harakatlarining erkinligi (qaysiki nafaqat ijtimoiy foydali bo'ladi, balki jamoaviy xavfli bo'lishi mumkin) qisman ma'lum bir huquqiy qoidalar bilan, shuningdek, shaxsiy vijdoni bilan chegaralangan.

Shu munosabat bilan, etika kodekslarining vazifasi shundan iboratki, ular kasbiy uyushmalar a'zolarining yaxshi va yomon haqidagi qarama - qarshi qarashlarini umumiy bir xillikka keltiradilar.

Bunga u yoki bu kasbiy faoliyat asos bo'la oladigan, ijro etilishi majburiy bo'lgan korporativ printsip va normalarga havola qilgan holda ahloqiy ideallikni shakllantirish orqali erishish mumkin.

Jamiyat o'z a'zolarini rasmiy muayyan korporativ ahloqqa rioya etishga majbur qilishi lozim, chunki hamma advokatlar, shifokorlar ham, sudyalari ham, jurnalistlar ham ko'ngilli ravishda, o'z xohishlari bilan o'z faoliyatlarida bu qoidalarni qo'llamaydilar.

Ko'pgina kasblar ushbu kasb egalariga jamiyat oldida yuqori majburiyat yuklaydilar. Shu munosabat bilan, etika kodeksi turli xil kasbiy suiiste'molliklarning va buzilishlarning oldini olish uchun qo'shimcha vosita bo'lib hisoblanadi.

Misol uchun:

Ruxshunosning kasbiy etika kodeksining 4 moddasi shifokor qoidasiga ko'ra suiiste'mollik deb hisoblanuvchi quyidagi xarakatlarni bajarishni man etadi:

➤ O'z bilimlarini meditsina manfaatlariga qaramay yoki haqiqatni buzib ko'rsatish maqsadida ishlatish;

➤ Etarli xulosalarsiz shaxsga psixiatrik choralarni qo'llash;

➤ Psixiatrik yordamga muhtoj shaxslarga yordam berishdan bosh tortish;

➤ Mijozga o'zining falsafiy, siyosiy, diniy qarashlarini uqtirish;

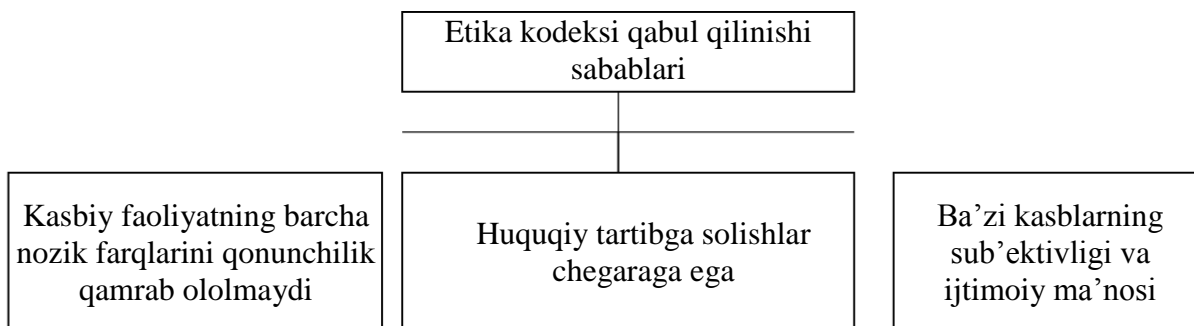
➤ Mijoz bilan mulkiy ko'rinishdagi kelishuvlarni amalga oshirish, uning mehnatidan o'z manfaati yo'lida foydalanish;

➤ Mijoz bilan yaqin aloqada bo'lish;

- Mijozning o‘z o‘zini o‘ldirishiga imkon yaratish;
- Mijozni jazolash maqsadida tibbiyot vositalaridan foydalanish.

Shunday qilib, etika kodekslarini qabul qilinishi sabablari quyidagilar

(1. rasm):



1-Rasm. Etika kodekslarini qabul qilinishi sabablari

Kasbiy ahloqni qo‘shimcha tartibga solishga bo‘lgan ehtiyoj;

➤ fuqarolik jamiyati ichidagi jamoaviy munosabatlarni shu jamiyatning o‘z kuchi bilan tartibga solish.

➤ Ba’zi kasb egalarining xulosa chiqarishda xaddan tashqari keng imkoniyatga egaligi.

1.6. Kasbiy etika kodeksining mohiyati

Ma’lum bir kasbiy etika kodeksini tasvirlashda shuni aytib o‘tish kerakki, u kodifikatsiyalashgan normativ hujjat bo‘lib, kasbiy faoliyatni tartibga soluvchi ahloqiy etik qoidalarni ijro etish uchun tizimlashtirilgan ko‘rinishdagi majburiy xarakterga ega bo‘lib, ma’lum bir kasb egalari tomonidan qabul qilinadi.

Etika kodeksi muayyan rasmiy ahloqiy qoidalarning majmui bo‘lib, ular kasbiy uyushma vakillarining bajarmasa ham bo‘ladigan ixtiyorlari majmui emas, balki ularni buzish ma’lum bir huquqiy oqibatlarga olib keladi.

O‘zining huquqiy ahamiyatiga ko‘ra etika kodekslari normativ hisoblanadi, lekin huquqiy akt emas, chunki davlat qonunchilik organlari tomonidan emas, balki kasbiy uyushma tashkilotlari tomonidan qabul qilinadi. Lekin ularning ijtimoiy mazmuni yuqori.

O‘xshash qoidalar auditorlar etika kodeksida ham mavjud.

Xususan, belgilanishicha, auditor o‘z faoliyati davomida quyidagi printsiplarga amal qilishi lozimdir :bularrostgo‘ylik, mustaqillik, ob’ektivlik, kompetentlik, maxfiylikdir. Etiborlisi shuki, ushbu printsiplar xakida Kodeksning alohida moddalarida auditorlik ishi bilan bog‘lagan holda batafsil yoritiladi.

Shuningdek, kasbiy etika kodekslari intizomiy javobgarlikni ham tartibga soladi. Intizomiy javobgarlik mutaxassisga yuklatilgan majburiyatning bajarilmaganligi yoki o'rnatilgan cheklovlarni buzganlik, etiki normalarini buzganlikni aks ettiradi. Jazolar turli xil ko'inishda bo'lishi mumkin va ogohlantirishdan tortib kasbiy uyushmadan xaydashgacha bo'lgan ko'rinishga ega bo'ladi.

G'arbiy davlatlarda, O'zbekiston Respublikasidan farqli o'laroq, qattiqroqdir. Chet el davlatlarida kasbiy uyushmalar uchun ma'lum bir faoliyat bilan shug'ullanish uchun litsenziya beradi. Unga ko'ra, agarda litsenziya olib qo'yilsa bu ishchini shu faoliyat bilan shug'ullanish huquqidan mahrum qiladi. O'xshash oqibatlar Rossiyaning ba'zi etika kodekslarida namoyon bo'ladi. Sudya etika qoidasiga amal qilmalik sudya vakolatini muddatidan oldin tugatadi, advokatning kasbiy etika kodeksiga ko'ra esa, ogohlantirish bilan birga advokat faoliyatini tugatishga sabab bo'ladi.

Etika kodekslarining tuzilishi, qoida tariqasida, turli xildir. Ularning ba'zilar faqatgina ahloqiy qoidalarning qisqa ro'yxatini aks ettiradi xolos. Lekin ko'pgina hollarda kasbiy etika kodekslari yaxshi tuzilgan aktlar hisoblanadi. Ularda preambula, bo'limlar, mavzu bo'yicha bo'lingan majburiyatlar va cheklovlar, shuningdek, protsedura xarakteriga ega qoidalar mavjud.

Misol uchun: Advokat kasbiy etika kodeksida Preambuladan tashqari ikki bo'limdan iborat. Birinchi bo'lim advokatning kasbiy ahloqining printsip va normalarini aks ettiradi. Ikkinchi bo'lim intizomiy choralar protsedurasini tartibga soladi.

Etika kodekslarining normalari nafaqat amaldagi milliy qonunchilik, jamiyatda qaror topgan va kasbiy an'analarga mos keladigan ahloqiy printsiplardan, balki xalqaro huquqiy aktlardan ham tarkib topgan.

Shu asnoda, Rossiya advokatlari kasbiy etika kodeksi Evropa Hamjamiyati davlatlari advokatlari uchun qoidalar umumiy kodeksining normalari asosida tuzilgan, O'zbekiston Respublikasi auditorlari etika kodeksi esa Xalqaro buxgalterlar federatsiyasining tavsiyasiga binoan qabul qilingan.

Jurnalistlarning etika kodeksi Xalqaro jurnalistlar federatsiyasi tomonidan qabul qilingan jurnalistlar ahloqiy printsiplari Deklaratsiyasiga asoslanadi.

Kasbiy etika Kodeksi— bu kodifikatsiyalashgan normativ hujjat bo'lib, kasbiy faoliyatni tartibga soluvchi ahloqiy etik qoidalarni ijro etish

uchun tizimlashtirilgan ko‘rinishdagi majburiy xarakterga ega bo‘lib, ma’lum bir kasb egalari tomonidan qabul qilinadi.

Kasbiy etika kodekslarining xususiyatlaridan biri shuki, unda kasbiy faoliyat davomida ahloqiy etik nuqtai nazardan ko‘p uchrab turuvchi savollarga aniq javoblar mavjud.

Misol qilib , “Jurnalist razvedka xizmatining axborotchisi bo‘la oladimi?”, “ Shifokor boshqa bir shifokorning pullik davolashini amalga oshira oladimi?”, “Qanday harakatlar auditor uchun rostgo‘ylikka zid bo‘lib hisoblanadi?”, “Qanday qilib sudya ommaviy axborot vositalari bilan o‘zaro alova o‘rnata oladi?”.

Shu bilan birga kodekslar hayotning har qanday holati uchun to‘g‘ri keladigan mukammal normativ akt bo‘lib hisoblanmaydi.

Kodekslarda keltirilishicha, qonunchilik va etika kodekslari tartibga solmaydigan murakkab yoki nizoli vaziyatlarda shaxs o‘z uyushmasining tegishli organiga murojaat qilishi mumkin.

Shunday qilib, etika kodeksi amaldagi qonunchilik bilan bir qatorda kasbiy faoliyatni tartibga soluvchi muhim normativ hujjat hisoblanadi.

Uni bilish va unga amal qilish — bu nafaqat kasbiy muvaffaqiyat va martabaning tez ko‘tarilishi uchun imkon beradi, balki jamiyatda mavjudijtimoiy kasbning barcha vakillari uchun qattiq talabi ham xisoblanadi.

Takrorlash uchun savollar:

1. Etika, odob-ahloq va kasbiy qadriyatlar nima ?
2. Kasbiy etika tushunchasi tarif bering?
3. Kasbiy etika turlari nimalardan iborat?
4. Kasbiy etika kodekslari tushunchasi?
5. Etika Kodekslarini qabul qilinishining sabablari?
6. Kasbiy etika kodeksining mohiyati nimalardan iborat?

2-BOB. ZAMONAVIY BUXGALTER VA AUDITORNING KASBIY XUSUSIYATLARI

- 2.1. Buxgalteriya zamonaviy kasb**
- 2.2. Buxgalterning kasbiy mahorati va qobiliyatlari**
- 2.3. Professional buxgalterlar va auditorlar etikasi**
- 2.4. Buxgalterlarning Professional tashkiloti**
- 2.5. Professional buxgalter maqomi**
- 2.6. Professional auditorlik tashkilotlari**
- 2.7. Buxgalteriya hisobi kasblari bo'yicha xalqaro ta'lim standartlari**

2.1. Buxgalteriya zamonaviy kasb

Zamonaviy dunyoda buxgalterlik kasbi obro'li va nisbatan yaxshi to'lanadi.

Professional buxgalterlar iqtisodiyotning deyarli barcha tarmoqlarida — buxgalteriya hisobi va auditorlik firmalarida, yirik, o'rta va kichik korxonalarda ishlaydi, tijorat, sanoat va moliya kompaniyalari, nodavlat notijorat tashkilotlari va davlat idoralarida xususiy amaliyot bilan shug'ullanadi. Bundan tashqari, ular turli ixtisoslashgan sohalarga tegishli tashkilotlarda ichki yoki mustaqil auditorlar yoki maslahatchilar sifatida ishlaydilar.

Buxgalterlik kasbi foydalanuvchilarga qaror qabul qilish uchun foydali ma'lumotlar berish bilan bog'liq.

Shu munosabat bilan, Professional buxgalterlar o'z vazifalaridan kelib chiqadigan juda keng talablarga bo'ysunadi.

Ular buxgalteriya hisobi va moliyaviy hisobot, boshqaruv, soliq, axborot tizimlari, korporativ Moliya va intellektual resurslar bilan shug'ullanadi.

Buxgalteriya hisobi ma'lumotlari tashkilot biznesining muhim jihati hisoblanadi. Uning foydalanuvchilari tashkilot egalari, tashkilot rahbari, tashkilot boshqaruvchilari va davlatdir. Tashkilotdagi foydalanuvchilarning turli toifalari uchun moliyaviy, soliq va boshqaruv hisobida axborot bazasi shakllantiriladi.

Egalari va investorlar moliyaviy ma'lumotlarni kerak.

Tashkilot menejeri va menejerlari boshqaruv hisobi ma'lumotlariga muhtoj. Bu axborotni tayyorlash ichki foydalanuvchilar manfaatlariga asoslanadi va bu axborotdan optimal boshqaruv qarorlarini qabul qilish uchun foydalaniladi.

Menejer va menejerlar buxgalteriya hisobi va Moliya sohasida maxsus bilimlarga ega bo'lmashligi mumkin. Buxgalter-tahlilchi axborotni samimiy formatda tayyorlaydi. Moliyaviy hisobotlardagi raqamlarni izohlab, izohlab berishlari mumkin.

Buxgalter (auditor) ning asosiy maqsadi maksimal darajadagi samaradorlikka erishish va jamiyat ehtiyojlarini qondirish maqsadida professionallikning eng yuqori standartlariga muvofiq ish olib borishdir.

Korxonalar, muassasa va boshqa tashkilotlarda buxgalteriya xodimlari sifatida ishlaydigan buxgalterlar uchun maxsus axloq kodeksiga ehtiyoj buxgalteriya hisobi tomonidan bajariladigan vazifalarning o'ziga xos mazmuni va buxgalteriya hisobining jamoat maqsadidan kelib chiqadi.

Buxgalteriya hisobi tashkilot, davlat, hamda turli jismoniy va yuridik shaxslarning egalari tegishli bo'lgan ko'plab inventarizatsiya moddalarini va mablag'larining mavjudligi, olinishi va sarflanishi bilan bevosita bog'liq. Huquq normalari juda muhim rol o'ynaydi.

Tashkilotning buxgalteriya bo'limi yagona tizim hisob-kitobi va nazorat xizmati sifatida tashkilot xodimlari va kompaniyaning hamkorlari uchun mukammal bo'lishi kerak. Bu buxgalteriya xodimlarining sharafi va kasbiy burchidir.

Buxgalterlik kasbi ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lib, davlat manfaati yo'lida harakat qilish majburiyatini tan olish va qabul qilishni nazarda tutadi.

Buxgalterning Professional faoliyati nafaqat ish beruvchi yoki individual mijozning ehtiyojlarini qondirish uchun emas, balki buxgalteriya hisobining Professional qoidalari va standartlariga jamiyat manfaatlari sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Bunday holda kompaniya buxgalterning ishi mahsuli bo'lgan axborotdan manfaatdor foydalanuvchilar bilan aniqlanadi.

Mazkur korxonalar faoliyatida davlat manfaatlari darajasini aks ettiruvchi ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lgan xo'jalik yurituvchi sub'ektlarga qo'shimcha shartlar qo'yiladi. Shu munosabat bilan axborotdan foydalanuvchilar sifatida ushbu sub'ektlar iqtisodiy qarorlar qabul qilishda buxgalterlarning ob'ektivligi, mustaqilligi va yaxlitligiga tayanadi va ularning birgalikdagi manfaatlari rioya qilish buxgalter va auditor uchun ma'lum bir Professional xatti-harakatni belgilaydi.

Buxgalterlik kasbining o'ziga xos xususiyati uning mijozlar, kreditorlar, hukumat, ish beruvchilar, xodimlar, investorlar va butun biznes buxgalterlik jamiyati oldidagi mas'uliyatini tan olish zarurligidir.

Ular buxgalterlarning kasbiy kompetentligi, ob'ektivligi va yaxlitligiga hamda ularning qonunga rioya qilish mas'uliyatiga tayanadi.

Investorlar va boshqa manfaatdor tomonlar tavakkal moliyaviy hisobotlarni tayyorlash va tasdiqlash orqali, Professional buxgalterlar:

* xususiy va davlat sektorlarida resurslarni samarali taqsimlash va boshqarishni ta'minlash. Tashkilotda va uchinchi shaxs jismoniy va yuridik shaxslarda iqtisodiy hayot haqiqatlarini sodir etishda qonunga rioya etilishini nazorat qiladilar;

* moliya va kapital bozorlarining ishlashini va ular orqali tovar va xizmatlar ishlab chiqarishni ta'minlash . Investorlar, kreditorlar, ish beruvchilar, hukumat va umuman jamoatchilik mamlakat iqtisodiyotining holatiga, moliyaviy holatiga va yuridik shaxslarning ushbu tashkilot bilan aloqada bo'lgan holatiga ta'sir qiluvchi moliyaviy hisobotlarga asoslangan qarorlar qabul qiladi;

* alohida kompaniyalar o'sishini rag'batlantirish, nodavlat notijorat tashkilotlarini qo'llab-quvvatlash va qo'llab-quvvatlash, va hukumat ijtimoiy-iqtisodiy maqsadlariga javob yordam. Ishonchli hisob ma'lumotlarisiz samarali moliyaviy boshqaruv, soliqqa tortish va asosiy boshqaruv funktsiyalari mumkin emas. Ular kredit va qarz olish va qarz kapitalini jalb qilishning zarur shartidir;

* mamlakatlar iqtisodiyotining o'sishiga va pirovard natijada jamiyat farovonligiga hissa qo'shadi.

Shunday qilib, Professional buxgalterlar ishining yuqori sifati turmush darajasini ko'tarish va jamiyat boyligini oshirishga yordam beradi.

Jamoatchilik manfaatini ko'zlab ish yuritganda Professional buxgalter Professional buxgalterlar uchun axloq kodeksi talablariga rioya qilishi va rioya qilishi shart.

Buxgalter o'z vakolati doirasidagi masalalar bo'yicha yuzaga keladigan barcha vaziyatlar va real dalillarni xolisona ko'rib chiqishi shart. U o'z faoliyati natijalariga tashqaridan shaxsiy qarama-qarshilik, xusumat yoki tazyiq o'tkazilishiga yo'l qo'ymasligi kerak. Mustaqillik halol va xolisona harakat qilish uchun hisobchi qobiliyatini nazarda tutadi. Har qanday sharoitda tashkilotning ishlar haqiqiy holatini aks ettirish uchun buxgalteriya yozuvlarni saqlab qolish va faqat buxgalteriya qonun asosida moliyaviy natijalar ishlab chiqarish lozim.

Shunday qilib, jamoatchilik manfaatini ko'zlab harakat qiluvchi, Professional buxgalter (auditor) kerak:

* kasbingizning tamoyillari va maqsadlariga sodiq bo'lishi;

* professional buxgalterlar va auditorlar uchun axloq kodekslariga rioya qilishi kerak.

2.2. Buxgalterning kasbiy mahorati va qobiliyatlari

"Kasb-hunar ta'limining maqsadi kasbiy faoliyati davomida kasb va jamiyatga ijobiy hissa qo'sha oladigan malakali Professional buxgalter tayyorlash uchun zarur bo'lgan kasbiy bilimlar, kasbiy ko'nikmalar, kasbiy qadriyatlar va axloqni birlashtirishga zamin yaratishdir."

Kasbiy bilim-bu buxgalteriya hisobi va unga tegishli fanlarning mazmunini tashkil etuvchi ma'lumotlar majmui bo'lib, u Professional buxgalteriya bilimining asosini tashkil etadi.

Kasbiy ko'nikmalar - kasbiy bilimlar, kasbiy qadriyatlar va axloqni o'z ishlarida tegishli va samarali qo'llash uchun Professional buxgalter egallashi kerak bo'lgan turli xil ko'nikmalardir.

Professional buxgalterning qobiliyatlari juda keng: intellektual; maxsus va funktsional; shaxsiy; shaxslararo va kommunikativ; tashkiliy va boshqaruv. Intellektual ko'nikmalar muammolarni hal qilish, qaror qabul qilish va murakkab tashkiliy vaziyatlarda to'g'ri baholashdan foydalanish imkonini beradi. Bularga quyidagilar kiradi:

- moliyaviy, boshqaruv, soliq hisobi va tegishli hisobot turlarini shakllantirish sohasida asosiy nazariy bilimlar va amaliy kasbiy ko'nikmalarni egallash;

- tashkilotlarning moliyaviy-xo'jalik faoliyati natijalarini har tomonlama tahlil qilish, muammolarni aniqlash va ular hal qilinishi kerak bo'lgan tartibni baholash qobiliyati;

- moliyaviy hisobotlarning auditini o'tkazish qobiliyati;

- xalqaro moliyaviy hisobot standartlarini etarli darajada bilish va ularni amalda qo'llay olish qobiliyatini;

ko'p tomonlama yoki murakkab muammolarni hal qilish uchun turli fanlardan kerakli ma'lumotlarni topish qobiliyati; muqobil echimlar imkoniyatini baholash va qaror qabul qilishda Professional hukmning rolini tushunish;

tsivilizatsiyani rivojlantirishda kasbiy qadriyatlar va axloqning rolini asoslash, O'zbekiston Respublikasida buxgalteriya hisobini isloh qilish shartlari va zamonaviy ijtimoiy va axloqiy muammolar bilan bog'liq.

Maxsus va funktsional ko'nikmalar umumiy va maxsus buxgalteriya ko'nikmalarini o'z ichiga oladi:

buxgalteriya hisobining predmeti bo'lgan iqtisodiy va moliyaviy hodisalar haqidagi ma'lumotlarni aniqlash, baholash va taqdim etish;

barcha turdagi aktivlarni, uzoq muddatli va qisqa muddatli majburiyatlarni, kapitalning turli qismlarini, tashkilotlarning daromad va xarajatlarini ro'yxatga olish, baholash va hisobga olish bilan bog'liq joriy qoidalarni tushunish, qo'llash va tanqidiy baholash va ularning faoliyatining moliyaviy natijalarini aniqlash;

ro'yxatdan o'tish, jarayon va buxgalteriya ma'lumotlarini umumlashtirish;

tashkilotlarning moliyaviy (konsolidatsiyalashgan) hisobotlarini tayyorlash;

aniq korxonalar va tashkilotlar uchun eng yaxshi boshqaruv hisobi modelini tanlash;

tovar va mahsulotlar (ishlar, xizmatlar) narxini hisoblash uchun turli usullarini baholash;

sudlarda kreditorlar, investorlar, soliq va boshqa organlar bilan munosabatlarda tashkilotning moliyaviy manfaatlarini ifodalaydi;

tashkiliy jihatlari, bozor omillari va boshqa ijtimoiy, texnologik, huquqiy, axloqiy, iqtisodiy, tartibga soluvchi va siyosiy omillar buxgalteriya usullarini tanlash va qo'llashga qanday ta'sir qilishini tanqidiy tahlil qiling;

muammolarni tahlil qilish va muammolarni shakllantirish va echimlarni topish uchun baholash uchun tegishli asosni aniqlash;

ma'lumotlarni og'zaki va yozma taqdim etish ko'nikmalari yordamida olingan natijalarni taqdim etish.

Shaxsiy ko'nikmalar buxgalterning munosabati va xatti-harakati bilan bog'liq. Bu ko'nikmalarni rivojlantirish mustaqil ta'lim va shaxsiy takomillashtirish bilan mumkin bo'ladi.

Turli maxsus tadqiqotlarga ko'ra, buxgalterning ishi eng qiyin hisoblanadi. Bu kasbning o'ziga xos sohalariga bog'liq:

1) katta axborot oqimlari - ishni tartibga soluvchi va ba'zan bir-biriga qarama-qarshi bo'lgan ko'plab hujjatlar, tuzatishlar, sharhlar, tushuntirishlar;

2) qattiq muddatlar juda jiddiy stres omilidir;

3) nizolarga olib keluvchi talablar;

4) katta mas'uliyat;

5) doimiy stres.

Bunday sharoitda buxgalter o'zining aniq vazifasiga yagona to'g'ri javobni tanlashi va javobgarlikni o'z zimmasiga olishi kerak-kasbiy, axloqiy va ba'zan moddiy.

Bu vaziyatni oldini olish uchun, siz Professional bilim bilan birga buxgalter ega bo'lishi kerak bo'lgan shaxsiy ko'nikmalarini bilishingiz kerak. Ular orasida:

- * o'z-o'zini nazorat qilish;
- * tashabbuskorlik, hokimiyat, o'z-o'zini o'rganish qobiliyati;
- * cheklangan muhitda ustuvorlik qilish va qiyin muhitda tashkil etish qobiliyati;
- * o'zgarishlarni bashorat qilish va moslashtirish qobiliyati;
- * qaror qabul qilishda kasbiy qadriyatlar va axloqni hisobga olish qobiliyati;
- * Professional shubha.

internatsional va aloqa qobiliyatlari Professional buxgalterning boshqa odamlar bilan munosabatlarda ishlashiga tashkilotning umumiy maqsadiga erishish, axborotni olish va uzatish, asosli usullarni tanlash va samarali qarorlar qabul qilishda yordam beradi. Bu ko'nikmalar mavjudligi qobiliyatini belgilaydi:

o'zaro maslahatlashuvda boshqa odamlar bilan ishlash, murosaga kelish va nizolarni hal qilish;

buxgalteriya kasbining Professional va axloqiy doirasida ishlash qobiliyatini namoyish etish, shuningdek jamoaviy ish orqali muloqot ko'nikmalarini rivojlantirish;

buxgalteriya tashkilotning tuzilishiga qanday mos kelishini va tashqi muhitga qanday bog'liqligini tushuning;

muammolarni hal qilish uchun maqbul yo'llarini topish va Professional vaziyatlarda kelishuvga kelish imkoniga ega;

turli madaniyatdagi odamlar bilan samarali ishlash;

rasmiy, norasmiy, yozma va og'zaki muloqotda fikrlarni samarali ifodalash, muhokama qilish, muloqot qilish va himoya qilish;

Interaktiv tinglash va samarali o'qish.

Tashkiliy-boshqaruv ko'nikmalariga quyidagilar kiradi:

strategik rejalashtirish, loyihalarni boshqarish, resurslarni boshqarish;

boshqalarga vazifalarni tashkil etish va belgilash, odamlarni rag'batlantirish va rivojlantirish qobiliyatini.

joriy bo'lmagan aktivlar, ishlab chiqarish zaxiralari, tayyor mahsulot va tovarlar ishlab chiqarish xarajatlari, naqd pul, hisob-kitoblar, kapital, moliyaviy natijalarni hisobga olish uchun funktsiyalarni taqsimlash bo'yicha amaliy ko'nikmalar;

ichki va tashqi foydalanuvchilarning ehtiyojlarini qondirish uchun zarur bo'lgan moliyaviy, soliq, boshqaruv va boshqa hisobot turlarini tayyorlashni tashkil etish usullari va usullarini;

moliyaviy, boshqaruv va soliq hisobini tashkil qilish texnologiyalari; buxgalteriya hisobi jarayonlarini tashkil etish sohasidagi muammoli vaziyatlarni tahlil qilish va ularni hal etish uchun etarli axborot bazasini shakllantirish, ularni hal etish usullari va usullarini aniqlash bo'yicha ko'nikmalar;

xo'jalik yurituvchi sub'ekt uchun optimal bo'lgan hisob siyosatini ishlab chiqish metodlarini bilish;

□ Professional baholash.

Ko'nikmalar-buxgalterning o'z vakolatlarini isbotlash uchun zarur bo'lgan qobiliyatlar to'plamining bir qismidir (2.2-rasm).

Qobiliyatlar - bu insonning o'z vazifalarini malakali bajarishga imkon beruvchi xususiyatlaridir.

Qobiliyatlar insonning rasmiy vazifalarni malakali bajarishi uchun ishonchli dalildir. Qobiliyatlarning mavjudligi mutaxassisning ish joyida malakali ishlay olishini ko'rsatadi.

Kompetentlik-bu haqiqiy ish muhitini hisobga olgan holda ma'lum bir standart bo'yicha Professional rolni bajarish qobiliyatidir.

Vakolat bir kishi ular aslida belgilangan standartlarga ishlashi mumkin yoki yo'qligini aniqlash uchun amalga oshiradi harakatlarni o'z ichiga oladi. Shaxs o'z qobiliyatidan kelib chiqqan holda belgilangan me'yorlarga muvofiq vazifalarni bajarsa, kompetentlikka erishilgan hisoblanadi (ya'ni, shaxs vakolatli bo'ladi).

Shunday qilib, qobiliyatlar bilim, ko'nikma, kasbiy qadriyatlar, etika va munosabatlardir.

Qobiliyat-atrof-muhitga qarab farq qilishi mumkin bo'lgan salohiyat ko'rsatkichi.

2.3. Professional buxgalterlar va auditorlar etikasi

Buxgalteriya etikasi-buxgalteriya xodimlarining xulq-atvor normalari.

Amerika Qo'shma Shtatlarida birinchi marta Professional buxgalteriya etikasi qoidalari ishlab chiqildi. 1987 yilda Amerika buxgalterlar uyushmasi buxgalterning axloq kodeksini qabul qildi va u vaqti-vaqti bilan yangilanadi.

Amerika buxgalteriya uyushmasi(IFAC) buxgalteriya professor-o'qituvchilar uyushmasi hisoblanadi, amaliyot buxgalterlar, asosiy

maqsadi buxgalteriya nazariyasini rivojlantirishdan, buxgalteriya sohasida tadqiqotlarnimoliyalashtirish tashabbusi, buxgalteriya ta'lim va buxgalteriya ta'lim yaxshilashiborat.

Xalqaro moliyaviy hisobot standartlari bo'yicha kengash (IASB)buxgalteriya standartlarini ishlab chiqishda juda katta rol o'ynaydi, nazariyani ishlab chiqish va muhokama qilish bo'yicha amaliy tavsiyalar va mulohazalar bo'yicha memorandumlar va moliyaviy buxgalteriya standartlari Kengashlari (IASB)tomonidan yuborilgan loyiha standartlari.

Buxgalteriya axloq kodeksining asosiy qoidalari quyidagilar qabul qilingan:

1) buxgalter, lavozimni egallashdan oldin, diqqat bilan (avvalgi buxgalter ishini o'rganish) kerak;

2) agar avvalgi buxgalterendi ishlamas, yozma so'rov bilan murojaat qilishingiz kerak. Kasbiy burch sizni ushbu so'rovga to'liq javob berishga majbur qiladi;

3) agar ish beruvchi amaldagi qonunchilikni buzgan yoki buzishi mumkin bo'lgan ishlarni dastlabki ko'rib chiqishdan kelib chiqqan bo'lsa, buxgalter taklifni (ishni) rad etishi kerak);

4) buxgalter ma'muriyatdan nima qilayotganini bilish va tushunishni talab qilmasligi kerak;

5) buxgalter o'zini rag'batlantirishni talab qila olmaydi;

6) ish beruvchining foydasi bosh buxgalter uchun ulushni o'z ichiga olmasligi mumkin, ya'ni buxgalter o'zi echib olgan moliyaviy natijalar uchun bonus yoki qo'shimcha to'lovni olmasligi mumkin;

7) buxgalter ish beruvchiga o'z jinoyatining izlarini qanday sodir etish va yashirishni maslahat bermasligi kerak;

8) ish beruvchi va buxgalter moliyaviy hisobotlarni noto'g'ri talqin qilish uchun birgalikda va uzil-kesil javobgardirlar;

9) buxgalter muntazam ravishda o'z kasbiy malakasini oshirishi kerak.

Bugungi kunda buxgalterlar uchun xalqaro axloq kodeksi mavjud. Xalqaro buxgalterlar Federatsiyasi (IFAC)Professional buxgalterlar uchun axloq kodeksi (IFAC) a'zolari bo'lgan Professional buxgalterlar uchun axloq qoidalari majmui hisoblanadi. Bu birinchi (IFAC) axloqiy qo'mitasi tomonidan 1996 yil iyul oyida chop etilgan.

Bugungi kunga kelib (IFAC) axloq kodeksi milliy axloq kodekslari uchun namuna bo'lib xizmat qiladi va uch qismdan iborat:

* A-qism, "Kodeksning umumiy qo'llanilishi", Professional buxgalterlar uchun Professionaletikaning asosiy tamoyillarini ta'riflaydi va ushbu tamoyillarni qo'llash uchun kontseptual asosni taqdim etadi. Kontseptual asos asosiy axloqiy tamoyillarni qo'llash metodologiyasini aks ettiradi;

* B-qism "Professional davlat buxgalterlari" davlat amaliyoti bilan shug'ullanuvchi Professional buxgalterlar tomonidan foydalanishga mo'ljallangan standartlarni belgilaydi;

* V "biznesda Professional buxgalterlar" s-qismida band bo'lgan Professional buxgalterlar tomonidan foydalanishga mo'ljallangan standartlar belgilangan.

B va C qismlari kontseptual asos aniq vaziyatlarda qo'llanilishi kerak qanday misol. Ular o'z ichiga:

* asosiy tamoyillarga rioya etishga tahdidlarni bartaraf etish uchun qabul qilinishi mumkin bo'lgan himoya choralari misollari;

* ehtiyot choralari qo'llanilmaydigan va shunga mos ravishda tahdid tug'diradigan faoliyat yoki munosabatlarga yo'l qo'ymaslik kerak bo'lgan holatlarga misollar.

Kodeksning mavjudligi buxgalteriya maqomini mustahkamlaydi va ish beruvchilarning o'z ishiga bo'lgan talabini oshiradi.

O'zbekistonda auditorlar uchun Professionaletika kodeksi O'zbekiston auditorlar palatasining 2005 yil 25 iyundagi 3-sonli qarori va O'zbekiston buxgalterlar va auditorlar Milliy assotsiatsiyasi Kengashining 2005 yil 26 avgustdagi 9-sonli qarori bilan tasdiqlangan. Ushbu kodeks xalqaro buxgalterlar Federatsiyasi axloq kodeksiga asoslangan bo'lib, Respublika qonunchiligi talablarini hisobga olgan holda.

Auditorning kasbiy etikasi Professional buxgalter etikasi bilan birgalikda ko'rib chiqiladi, lekin u ayrim xususiyatlarga ega.

Auditorning kasbiy etikasi-bu auditorning xulq-atvor standartlari, ular tomonidan o'z kasbiy faoliyati davomida amal qilishi lozim bo'lgan prinsiplar majmuidir.

Auditor auditorning xolisligi va yaxlitligi mijozlar, mijozlarning kreditorlari, davlat idoralari, mijoz xodimlari, investorlar va boshqa manfaatdor tomonlarga tayanganligi sababli, professionallikning yuqori standartlariga muvofiq Professional faoliyatni amalga oshirishi, ko'rsatiladigan xizmatlarning yuqori sifatini ta'minlashi kerak.

Professional buxgalterlar va auditorlar ba'zan xalqaro amaliyot asosida bir kasbga guruhlansa-da, ular turli malakaga ega. Bu kasblar o'rtasidagi o'xshashlik va farqlar 2.1-jadvalda ko'rsatilgan.

2.1-Jadval

Buxgalter va auditor kasblari o'rtasidagi o'xshashlik va farqlar

Auditor	Buxgalter
<i>O'xshashlik</i>	
Buxgalter ham, auditor ham buxgalteriya hisobi, tahlili va auditni yaxshi bilishi kerak	
Auditor buxgalteriya hisobi va moliyaviy hisobot tamoyillarini bilishi kerak. Masalan, hisobot va buxgalteriya hisobini tekshirish uchun balans tuzish tamoyillarini bilish talab qilinadi.	Buxgalter har qanday tekshiruv haqida Professional bo'lishi kerak, ushbu tekshiruvlarni o'tkazish qoidalari va tamoyillarini bilishi kerak
Farqi-kasbiy tayyorgarlik darajasi	
Har tomonlama mutaxassis sifatida mutaxassis tekshirilayotgan ob'ektning faoliyati haqida tushunchaga ega bo'libgina qolmay, Moliya-iqtisod sohasida ham keng bilimga ega bo'lishi kerak	Tor doiradagi bilimga ega ammo bu unga kundalik buxgalteriyadagi har bir "detal" ga ko'proq e'tibor berishga imkon beradi
Ziddiyatlar	
Tekshiradi, Moliyaviy hisobotlarning natijalari kompaniyaning haqiqiy holatiga mos kelishini tekshiradi	Xisob yuritadi, tashkilot ichidagi moliyaviy oqimlarning oqimiga xizmat qiladi

Buxgalterlar va auditorlar uchun axloq kodeklari ham farqlanadi. Bugun ikkita kod bor:

Professional buxgalterlar uchun axloq kodeksi O'zbekiston buxgalterlar va auditorlar Milliy assotsiatsiyasi Kengashi tomonidan 2010 yil 19 martda qabul qilingan (1-sonli bayonnoma) va 2010 yil 29 mayda konferensiyada tasdiqlangan (1-sonli bayonnoma).

O‘zbekiston auditorlar uchun Professionaletika kodeksi O‘zbekiston auditorlar palatasining 2005 yil 25 iyundagi 3-sonli qarori va O‘zbekiston buxgalterlar va auditorlar Milliy assotsiatsiyasi Kengashining 2005 yil 26 avgustdagi 9-sonli qarori bilan tasdiqlangan

Buxgalterlar uchun axloq kodeksining tuzilishi.

Bo‘lim 1. Etikaning asosiy tamoyillari va ularga rioya qilishning konseptual yondashuvi.

Bo‘lim 2. Ommaviy Professional buxgalterlar amaliyot tomonidan axloqiy asosiy tamoyillariga rioya qilish kontseptual yondashuvni qo‘llash.

Bo‘limda 3. Professional buxgalterlar (auditorlar) ommaviy amaliyot xizmatlari foydalanuvchilari tomonidan mustaqillik tamoyilini qo‘llash.

Bo‘limda 4. Tashkilotlarda ishlaydigan Professional buxgalterlar tomonidan etikaning asosiy tamoyillariga rioya qilishga kontseptual yondashuvni qo‘llash.

Auditorlar uchun axloq kodeksi-bu auditor uchun Professionaletika standartlari, ya’ni auditor va auditorlik tashkiloti uchun qonunda nazarda tutilmagan belgilangan va keng qo‘llaniladigan axloq qoidalari majmuidir.

Auditorlik faoliyatini yuritishda auditor duch kelishi mumkin bo‘lgan barcha holat va holatlar uchun kasbiy etika standartlarini belgilash mumkin bo‘lmaganligi sababli Kodeksda faqat asosiy standartlar mavjud.

Auditorlar uchun axloq kodeksining tuzilishi

Bo‘lim 1. Etikaning asosiy tamoyillari va ularga rioya qilishning konseptual yondashuvi.

Bo‘lim 2. Muayyan vaziyatlarda etikaning asosiy tamoyillariga rioya qilishga konseptual yondashuvni qo‘llash.

Professional buxgalterlar uchun axloq kodekslari mavzusini tahlil qilish juda dolzarb va ilmiy va amaliy qiziqish uyg‘otadi.

Kodeksning maqsadi-Professional buxgalterlar va auditorlarni o‘z ishiga va xulq-atvoriga rahbarlik qilishi lozim bo‘lgan umumiy prinsiplarni belgilashdan iborat.

Professional buxgalterlar o‘z ishlarini yuqori darajada bajarsalar va Professional xulq-atvor kodeksining axloqiy me’yorlariga muvofiq ish tutsalar, ular bilan muomala qilganlarning barchasiga ishonadilar.

Kod kompaniyaning faoliyatining turli bosqichlarida va turli vaziyatlarda Professional buxgalterlar uchun xulq-atvor qoidalarini shakllantiradi, shuningdek, Professional buxgalterlar, mijozlar va ish

beruvchilarning qarashlari va fikrlari bir-biriga to'g'ri kelmaydigan axloqiy nizolar va vaziyatlarni hal qilish tartibini belgilaydi.

Buxgalterlik kasbining jamiyatdagi yuksak nufuzini saqlab qolish uchun qonun va axloq kodeksi tamoyillariga qat'iy rioya qilish zarur.

2.4. Buxgalterlarning Professional tashkiloti

Xalqaro buxgalterlar Federatsiyasi (IFAC) - buxgalteriya hisobi sohasidagi xalqaro tashkilot.

IFAC buxgalteriya kasbining nufuzini rivojlantirish va mustahkamlash uchun 1977 yilda tashkil etilgan. 120 mamlakatdan 160 tashkilotdan iborat bo'lib, iqtisodiyotning turli soha va tarmoqlari: savdo va sanoat, davlat tashkilotlari, ta'lim tizimi va b.da faoliyat ko'rsatayotgan 2,5 mln. Professional buxgalter va auditorlarni birlashtiradi.

Federatsiya tarkibiga dunyoning turli mamlakatlaridan kelgan milliy Professional tashkilotlar kiradi, ularning a'zolari Professional buxgalterlardir.

Eng yirik vakolatxonalar Aqsh, buyuk Britaniya, Braziliya, Kanada, Hindiston, Avstraliya, Italiya, Xitoy, Turkiya, Argentina, Germaniya, Fransiyada joylashgan.

IFAC dunyodagi buxgalteriya kasbini kuchli barqaror tashkilotlar, moliyaviy bozorlar va iqtisodlarni rivojlantirishning asosiy omili deb hisoblaydi.

IFAC faoliyatining ustuvor yo'nalishlari-xalqaro buxgalteriya hisobi va auditstandartlarini ishlab chiqish, kasb etikasi kodeksining ahamiyatini mustahkamlash va Professional buxgalterlarni tayyorlash bo'yicha xalqaro standartlar tizimini joriy etishdir.

IFACning vazifasi yuqori sifatli standartlar va ko'rsatmalarni ishlab chiqish, ularni qabul qilish va amalga oshirishni rag'batlantirish, buxgalteriya hisobi va auditsohasidagi Professional buxgalteriya birlashmalari, buxgalteriya tashkilotlari va xususiy amaliyotlarni mustahkamlashga yordam berish, butun dunyodagi Professional buxgalterlarning qiymatini targ'ib qilish va jamiyat nomidan gapirishdir.

Professionaletika sohasidagi missiyasini amalga oshirish uchun IFAC Kengashi buxgalterlar uchun xalqaro Etika standartlari Kengashini (ESK) tashkil etgan.

Kompaniyaning maqsadi butun dunyodagi Professional buxgalterlar tomonidan yuqori sifatli axloqiy standartlar va tavsiyalar ishlab chiqish va berishdir.

Kengashi ishi Professional jamoaning a'zo tashkilotlari tomonidan kasb etikasi qoidalarini tushunish va qabul qilishni rag'batlantirishga qaratilgan.

Kengashi Professionaletikaning buxgalterlar, korxonalar, moliya institutlari va buxgalteriya kasbi bilan bog'liq bo'lgan barcha manfaatlarini ta'minlash uchun buxgalteriya etikasining dolzarb masalalari bo'yicha xalqaro munozaralarni doimiy ravishda kuzatib boradi va qo'llab-quvvatlaydi.

2.5. Professional buxgalter maqomi

"Professional buxgalter" atamasi xalqaro buxgalterlar Federatsiyasi (IFAC) ning rasmiy brendidir.

Professional buxgalter-IFAC tashkilotiga a'zo bo'lgan shaxs.

Shuningdek, IFAC standartlariga muvofiq Professional buxgalterlar quyidagi kasblarni o'z ichiga oladi: bosh buxgalter, auditor, moliya direktori va soliq maslahatchisi.

Ta'rifga ko'ra, Professional buxgalter quyidagi turdagi sertifikatlardan birini yoki bir nechtasini olgan shaxsdir:

ixtisoslashuv bo'yicha tijorat tashkilotining Professional buxgalteri: bosh buxgalter, ekspert buxgalter (maslahatchi); moliyaviy direktor (menejer), moliyaviy ekspert (maslahatchi); boshqaruv hisobi bo'yicha direktor;

IFAC muvofiq Professional buxgalter;

byudjet muassasasining Professional hisobchisi;

ixtisoslashuv bo'yicha tijorat tashkilotining Professional buxgalteri zaxirasi: bosh buxgalter, ekspert-buxgalter (maslahatchi) zaxirasi; moliyaviy direktor(menejer), moliyaviy ekspert (maslahatchi) zaxirasi; boshqaruv hisobi bo'yicha direktor zaxirasi;

IFAC qoshidagi Professional buxgalterning zaxirasi;

byudjet muassasasining Professional hisobchisi zaxirasi;

tijoratchi tashkilotning hisobchi-iqtisodchisi; byudjet muassasasining hisobchi-iqtisodchisi;

buxgalteriya sohasida lavozimiga rioya qilish uchun hisobchi (iqtisodchi).

Professional buxgalter o'z faoliyatini buxgalteriya hisobi, audit, moliyaviy menejment, moliyaviy ekspertiza, o'qitish, tadqiqot yoki boshqaruv sohasida amalga oshirishi mumkin.

Ishning xususiyatiga ta'sir ko'rsatish va uni amalga oshirish jarayonida kasbiy talablarga rioya qilish darajasiga ko'ra, buxgalterlarning ikki toifasi mavjud.

Birinchi kategoriya ommaviy Professional buxgalterlar amaliyot hisoblanadi. Axloq kodeksiga muvofiq, ommaviy amaliyot Professional hisobchi tasdiqlangan Professional hisobchi (auditor) kim:

sugurta alohida auditorlik, buxgalteriya, soliq yoki boshqa Professional xizmatlar uchun xizmat ko'rsatadi;

Professional xizmatlar firmasi bir pozitsiya tutadi.

Bu kategoriyaga outsorsing bilan shug'ullanuvchi Professional buxgalterlarni yoki buxgalteriya hisobini bilishni talab qiluvchi boshqa xizmatlarni ommaviy ravishda amal qiluvchi firmalarni ham kiritish mumkin. Bular Professional buxgalteriya, audit va konsalting firmalarining egalari va rahbarlari, shuningdek, yakka tartibdagi tadbirkorlar sifatida xizmat ko'rsatuvchi Professional buxgalterlar, auditorlar va maslahatchilardir. Ularning barchasi taqdim etilayotgan Professional xizmatlarning ko'lamini, mazmuni va tabiatiga, shuningdek, mijozni qabul qilish yoki rad etishga ta'sir ko'rsatish qobiliyatiga ega.

Ikkinchi toifa-tashkilotlarda ishlaydigan Professional buxgalterlar.

Tashkilotda ishlaydigan Professional buxgalter-mehnat shartnomasi asosida tijorat yoki notijorat tashkilot, korxonada yoki muassasada buxgalter yoki auditor lavozimini egallagan sertifikatlangan Professional buxgalter (auditor).

Tashkilotdagi Professional buxgalter to'la vaqtli xodim, direktor (u kompaniyaning yagona Ijroiya organi yoki yo'qligidan qat'iy nazar), menejer bo'lishi yoki bir yoki bir necha tashkilot uchun boshqa ishlarni bajarishi mumkin.

Professional buxgalter va tashkilotning axloqiy majburiyatlari ish beruvchi tashkilot bilan munosabatlarning huquqiy shaklidan qat'i nazar, hurmat qilinishi kerak.

Professional buxgalter o'z xizmatlarini iqtisodiyotning har qanday sektorida, masalan, savdo, sanoat, xizmatlar, ta'lim sohasida, shuningdek, Professional buxgalteriya, audit, konsalting firmalari yoki Professional organlarda yollash asosida taqdim etishi mumkin.

Ushbu maqomda bo'lish, Professional buxgalterlar o'zlarining quyi mavqeidan kelib chiqib, hal qiluvchi qaror qabul qila olmaydilar

ular o‘zlari ishlayotgan tashkilotlarning siyosatiga ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

Ushbu mutaxassislar ikki tomonlama holatda. Bir tomondan, ular rasmiy intizomga bo‘ysunishlari va rahbariyat ko‘rsatmalariga amal qilishlari kerak. Boshqa tomondan, ular buxgalteriya kasbining talablariga javob berishi kerak. Ayrim hollarda bu holat manfaat ziddiyatiga olib kelishi mumkin, Qachonki menejer o‘ziga bo‘ysunuvchi kasb egasidan Qonunchilik yoki kasb etikasi talablariga zid harakat qilishni talab etsa.

Ushbu toifadagi Professional buxgalterlar uchun axloq qoidalari o‘ziga xos xususiyatlarga ega bo‘lganligi sababli ularga qo‘yiladigan talablar IPB axloq kodeksida alohida ko‘rib chiqiladi. Bu e’tibor xalqaro kodeks mantiqiga mos keladi.

O‘zbekiston buxgalterlar va auditorlar Milliy assotsiatsiyasi (O‘BAMA) - sertifikatlangan buxgalterlar va auditorlarni ixtiyoriy asosda birlashtiruvchi jamoat tashkiloti. O‘BAMA o‘zning maqsadi xalqaro darajada Assotsiatsiya a’zolari maqomiga erishish uchun o‘quv dasturlari va ilg‘or o‘quv kurslarini o‘tkazish, konsalting xizmatlarini ko‘rsatish orqali huquqlarni himoya qilish va professional buxgalterlar va auditorlar manfaatlarini ilgari surishdan iborat.

Asosiy maqsad va vazifalar

- O‘zbekiston Respublikasida buxgalteriya hisobi va audit kasblarini rivojlantirish va ularning malakasini xalqaro buxgalterlar Federatsiyasi (IFAC) ga a’zolik mezonlariga javob beradigan xalqaro standartlarga yaqinlashtirish);

- * O‘zbekistonda bozor islohotlarini amalga oshirishda faol ishtirok etish;

- * Buxgalteriya hisobi va audit sohasidagi me’yoriy hujjatlarni ishlab chiqishda ishtirok etish va ularni takomillashtirish bo‘yicha takliflar kiritish;

- * Buxgalterlar va auditorlar uchun malakaviy talablarni ishlab chiqish va IFAC talablariga muvofiq sertifikatlashtirish imtihonlarini o‘tkazish;

- * Sertifikatlangan buxgalterlar va auditorlar uchun ahloq kodeksiga rioya etilishini monitoring qilish;

- * Buxgalteriya hisobi va auditni rivojlantirish bo‘yicha mintaqaviy, milliy va xalqaro seminarlar, konferensiyalar va simpoziumlar tashkil etish;

* Buxgalterlar va auditorlarga ularning kasbiy himoyasini ta'minlash maqsadida uslubiy, maslahat va axborot yordami ko'rsatishga ko'maklashish;

* Xalqaro e'tirofga erishish maqsadida buxgalterlar va auditorlarning xalqaro professional tashkilotlari bilan aloqalar o'rnatish va hamkorlik;

O'zbekiston buxgalterlar, auditorlar va maslahatchilar Federatsiyasi. 2010-yil 21-dekabrda O'zbekiston ishbiarmon fanlar o'qituvchilari uyushmasi O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida O'zbekiston buxgalterlar, auditorlar va maslahatchilar Federatsiyasi sifatida qayta ro'yxatga olindi.

Federatsiyaning asosiy maqsadi buxgalterlar xalqaro Federatsiyasi (IFAC) va xalqaro buxgalteriya standartlari Kengashi tomonidan ishlab chiqilgan buxgalteriya kasbining maqomini, xalqaro professional standartlar va professional axloqni joriy etish va ulardan foydalanishni rivojlantirish va takomillashtirishdir.

Federatsiya quyidagi faoliyatlarga ham ega:

1. Professional tashkilotda professional buxgalterlar uyushmasi
2. Kasbning axloqiy me'yorlarini targ'ib qilish;
3. Xalqaro moliyaviy hisobot standartlari , xalqaro ta'lim standartlari, xalqaro axloqiy standartlar va boshqa xalqaro standartlar, shuningdek, mutaxassislar uchun xalqaro professional sertifikatlash dasturlari targ'ib buxgalteriya o'z professional darajasini oshirish uchun;
4. buxgalteriya hisobi masalalari bo'yicha davlat organlari, xalqaro tashkilotlar, boshqa mahalliy va xorijiy nodavlat notijorat tashkilotlari va korxonalar bilan hamkorlik;
5. Federatsiya a'zolarining kasbiy bilim va ko'nikmalarini oshirish;
6. Federatsiya a'zolarining qonuniy manfaatlarini davlat organlarida, xalqaro tashkilotlarda va tadbirkorlik sub'ektlarida ifodalash va himoya qilish.

Federatsiya O'zbekiston Respublikasining butun hududida faoliyat ko'rsatadi. Federatsiya-jamoat birlashmasi shaklidagi nodavlat notijorat tashkilot.

Birgalikda professional taraqqiyot tayyorlash va konsalting kompaniyasi bilan, Federatsiyasi ikki darajadagi buxgalterlar uchun xalqaro professional sertifikatlash dasturi bo'yicha ta'lim olib boradi: SAR (tasdiqlangan hisobchi amaliyotchi) va CIRA (tasdiqlangan professional xalqaro hisobchi), shuningdek buxgalteriya asoslari .

O‘quv kurslari o‘z kasbiy darajasini oshirishni xohlovchi mutaxassislar va yangi kasbni qayta tayyorlash va o‘rganishni xohlovchilar uchun mo‘ljallangan.

O‘zbekiston buxgalterlar, auditorlar va maslahatchilar Federatsiyasi (O‘BAMF) yangi Nizomiga ko‘ra, Federatsiyasi asosiy maqsadi buxgalteriya, auditor va maslahatchi, joriy etish va xalqaro professional standartlar va buxgalterlar xalqaro Federatsiyasi ((IFAC)) va xalqaro buxgalteriya standartlari Kengashi (IASB) tomonidan ishlab chiqilgan professional axloqiy foydalanish kasb rivojlantirish va takomillashtirish targ‘ib qilish. Bu haqda Uzreport xabar bermoqda.

Bu buxgalterlar, auditorlar va maslahatchilar Federatsiyasi CIPA dasturini tashkil va MDH mamlakatlari (Qozog‘iston, Ukraina, Rossiya Federatsiyasi, Qirg‘iziston, Tojikiston, Moldova, Belarus) professional buxgalteriya tashkilotlarini birlashtiradi tasdiqlangan buxgalterlar va auditorlar Evroosiyo Kengashi (essba), to‘liq a‘zosi ekanligini ta’kidlash lozim.

Hozirgi kunda amalda buxgalter sertifikatining 455 nafar (SAR) va professional xalqaro buxgalter sertifikatining 32 nafar (CIPA) egalari Federatsiya a‘zolaridir.

Federatsiyaning strategik maqsadlaridan biri eng nufuzli xalqaro hisob tashkiloti, xalqaro buxgalterlar Federatsiyasi ((IFAC)) ga a‘zo bo‘lishdir.

Federatsiya to‘liq (IFAC) a‘zolari bilan yaqin professional aloqalarga ega. Ushbu professional tashkilotlar O‘zbekiston buxgalterlar, auditorlar va maslahatchilar Federatsiyasining faoliyati va mavjud intellektual salohiyatini yuqori baholaydi va fbaku bilan professional tashkilot sifatida o‘z tajribasini va O‘zbekistonda eng yaxshi buxgalteriya hisobi va audit amaliyotini amalga oshirish tajribasini o‘tkazishga katta qiziqish bildirmoqda. Federatsiyaning ko‘plab a‘zolari-buxgalterlar va auditorlar ham maslahatchilardir. Bozorda professional konsalting xizmatlariga bo‘lgan talab tobora ortib bormoqda. O‘zbekiston buxgalterlar, auditorlar va maslahatchilar Federatsiyasi o‘z a‘zolarining manfaatlarini qo‘llab-quvvatlab, endilikda professional maslahatchilar uchun ham professional uyushma bo‘ladi.

O‘zbekiston buxgalterlar, auditorlar va maslahatchilarning yangilangan Federatsiyasi O‘zbekistonda buxgalter, auditor va maslahatchi kasbini yangilangan holda rivojlantirish va saqlab qolishda davom etadi, barcha a‘zolariga ularning yanada o‘sishi va rivojlanishi uchun yuqori sifatli xizmat turlarini taklif etadi.

2.6. Professional auditorlik tashkilotlari

Nodavlat notijorat tashkiloti o'z-o'zini tartibga soluvchi tashkilotlarning davlat reestriga nodavlat notijorat tashkiloti haqida ma'lumot kiritilgan kundan boshlab o'z-o'zini tartibga soluvchi tashkilot maqomini oladi va nodavlat notijorat tashkilotlari to'g'risidagi ma'lumotlarni reestrigan chiqarilgan kundan boshlab o'z-o'zini tartibga soluvchi tashkilot maqomini yo'qotadi.

O'z-o'zini tartibga solish predmeti o'z-o'zini tartibga soluvchi tashkilotlarga Birlashgan sub'ektlarning tadbirkorlik yoki kasbiy faoliyatidir.

O'zbekiston auditorlar palatasi-mustaqil sertifikatlangan auditorlar va auditorlik tashkilotlarini ixtiyoriy asosda birlashtiruvchi nodavlat notijorat tashkilot. Uning maqsadi auditorlarning professional darajasini rivojlantirish va ta'minlashga ko'maklashish va davlat va jamoat organlarida o'z a'zolarining qonuniy huquqlari va kasbiy manfaatlarini himoya qilish, axborot kommunikatsiyasini saqlash va professional sohada ro'y berayotgan barcha o'zgarishlar haqida barcha zarur ma'lumotlarni taqdim etishdan iborat.

Asosiy vazifa

- palata a'zolarining iqtisodiy, ijtimoiy, madaniy huquqlari va moddiy bo'lmagan manfaatlarini himoya qilish chora-tadbirlarini tashkil etish;
- auditorlik xizmatlari bozorining huquqiy va institutsional asoslarini takomillashtirish va rivojlantirishda auditorlik tashkilotlarining sa'y-harakatlarini muvofiqlashtirish va integratsiyalash;
- audit sifati standartlarini ishlab chiqish va takomillashtirish, auditorlik xizmatlari bozorining shaffofligini oshirish chora-tadbirlarini tashkil etish, adolatli raqobatni rivojlantirish;
- palata a'zolari tomonidan axloq-odob kodeksi va audit sifat standartlarini qat'iy bajarish bo'yicha ishlarni tashkil etish;
- uslubiy qo'llanmalar ishlab chiqish, o'quv va dasturlar o'tkazish hamda auditor malaka sertifikatini olish uchun malakaviy imtihonlarni o'tkazish tartibi;
- xalqaro buxgalterlar Federatsiyasi (IFAC) talablariga muvofiq buxgalteriya hisobi va audit xodimlari malakasini oshirishni rag'batlantirish, auditorlar va buxgalterlarni tayyorlash va qayta tayyorlash kurslari tarmog'ini yaratish;
- buxgalteriya hisobi va auditni rivojlantirish, buxgalter va auditor kasbining jozibadorligini oshirish maqsadida mintaqaviy, milliy va

xalqaro seminarlar, konferensiyalar, simpoziumlar va tanlovlarni tashkil etish.

Tashkiliy tuzilma

O‘zbekiston auditorlar palatasi 2000 yil avgust oyida tashkil etilgan. Bu vaqt mobaynida auditorlar palatasi respublikaning sakkiz viloyatida o‘z faoliyatini kengaytirdi. Palata etika, metodologiya, a‘zolik, tashqi sifat nazorati va boshqalar bo‘yicha komitetlar tashkil etgan va faoliyat ko‘rsatadi.

O‘zbekiston auditorlar palatasi «ESSBA» sertifikatlangan buxgalterlar va auditorlar Evrosiyo Kengashining doimiy a‘zosi bo‘lib, Markaziy Osiyo respublikalarining boshqa jamoat tashkilotlari bilan doimiy hamkorlik qiladi.

Xalqaro buxgalterlar Federatsiyasi (IFAC) Kengashining 2013 yil 14 noyabr kuni Seul (Janubiy Koreya) shahrida bo‘lib o‘tgan yig‘ilishida O‘zbekiston auditorlar palatasi ifak ning dotsent a‘zosiga aylandi.

2.7. Buxgalteriya hisobi kasblari bo‘yicha xalqaro ta’lim standartlari

Xalqaro moliyaviy hisobot standartlari (XMHS) va audit bo‘yicha xalqaro standartlar (XAS) buxgalteriya hisobining tamoyillari va texnologiyasini belgilaydi va texnik xarakterga ega. Ammo xalqaro hamjamiyat kasbiy faoliyatning faqat texnik jihatlarini tartibga solish bilan cheklanmaydi.

Texnik standartlarni bajarish va to‘g‘ri amalga oshirish, shuningdek, mijozlar va umuman jamiyat manfaatlari uchun buxgalteriya faoliyatida professional xizmatlarning yuqori sifatini ta‘minlash uchun mutaxassislarning xatti-harakatlarini tartibga soluvchi professional ahloq standartlari mavjud.

Xalqaro ahloq standartlari Kengashi professional buxgalterlar uchun xalqaro ta’lim standartlarini (XTS), ulardan foydalanish va takomillashtirish bo‘yicha ko‘rsatmalar va butun dunyo bo‘ylab buxgalteriya ta’lim sifatini yaxshilashga yordam beradigan boshqa hujjatlarni ishlab chiqadi. Xalqaro ta’lim standartlari majburiy talablar majmui bo‘lib, quyidagi standartlarni o‘z ichiga oladi:

XTS (IES) 1 " Kasbiy buxgalteriya ta’limi dasturiga qo‘yiladigan dastlabki talablar»;

XTS (IES) 2 "Professional buxgalterlar Mazmuni ‘ ta’lim dasturlari»;

XTS (IES) 3 "Kasb mahorati»;

XTS (IES) 4 "Professional ahloq, qadriyatlar va professional munosabat»;

XTS (IES) 5 "Talablar amaliy tajriba uchun »;

XTS (IES) 6 " Kasbiy qobiliyat va kompetensiyalarni baholash»;

XTS (IES) 7 "Kasbiy rivojlantirish Davom etmoqda »;

Ta'lim standarti (IFAC) a'zosi tashkilotining kirish bosqichida professional buxgalterlar uchun ta'lim va amaliy tajriba dasturi talablari keltirilgan. Bu kirish-darajali malaka uchun mezonlarini va baholash belgilaydi.

Ushbu standartdan ko'zlangan asosiy maqsad ta'limning dastlabki bosqichida tegishli darajada ta'lim berish bo'lib, u talabalarning mashg'ulotlarda muvaffaqiyatga erishishlari, malaka imtihonlarini muvaffaqiyatli topshirishlari va amaliy tajriba orttirishlari imkonini beradi.

IES 1 talablariga muvofiq, nomzodlar kirish malaka sinovidan o'tishi kerak. Bu federatsiya a'zolari bo'lgan tashkilotlarning talabidir.

IES 2" buxgalterlar uchun professional ta'lim dasturlari mazmuni " buxgalteriya uchun professional ta'lim dasturlari doirasida belgilangan bilim tuzilishi, ko'lam va yo'nalishlarini belgilaydi. Bu bilimlarni o'zlashtirgan holda, professional buxgalter malakasiga nomzodlar tobora murakkab va o'zgaruvchan muhitda malakali professional buxgalterlar bo'lib ishlash imkoniyatiga ega bo'ladilar.

Standartning maqsadi - xalqaro buxgalterlar federatsiyasi tarkibiga kiruvchi tashkilotga a'zolikka nomzodlarning buxgalteriya hisobi bo'yicha etarli miqdorda chuqur kasbiy bilim olishini ta'minlashdan iborat.

Standartning maqsadi Federatsiya tarkibiga kiruvchi tashkilot nomzodlari va a'zolarining professional buxgalter sifatida ishlash uchun tegishli malakaga ega bo'lishlarini ta'minlashdan iborat.

Ushbu maqsaddan kelib chiqib, maqsadlar umumiy va kasb-hunar ta'limini turli yo'llar bilan va turli sharoitlarda olish yo'llarini aniqlash va bu ta'lim bunday malakalarning rivojlanishiga qanday ijobiy ta'sir ko'rsatishi mumkinligini tahlil qilishdan iborat bo'lishi kerak. Barcha bu siz murakkab va talabchan muhitda martaba davomida vakolatli mutaxassislar bo'lishga imkon beradi.

IES 4 professional qadriyatlar belgilaydi, axloq, va buxgalterlar o'qimoq uchun ularning tayyorlash davomida o'zlashtirish kerak, deb munosabat.

Ushbu standartlar professional qadriyatlar va etika uchun kontseptual asosni ta'minlaydi. A ta'lim hisobchi professional vaziyatni baholash va jamiyat va kasb eng yaxshi manfaatlari axloqiy harakat mumkin.

Ushbu standartning maqsadlari:

- davlat manfaatlarini himoya qilish va ijtimoiy mas'uliyatni anglash;
- uzluksiz takomillashtirish va o'qitish;
- ishonchlilik, mas'uliyat, vaqtinchalik, xushmuomalalik va kasbga hurmatni shakllantirish.

IES 5 amaliy tajribaga talablarni qo'yadi.

Standartning maqsadi-professional tashkilotga a'zo bo'lish uchun nomzodlarning malakali professional buxgalter sifatida malaka oshirish vaqtida maqbul deb hisoblangan amaliy tajriba olishlarini ta'minlashdan iborat.

Buxgalterning amaliy tajribasi kamida uch yil bo'lishi kerak. Bu standart talablaridan biridir.

IES 6 ularning malaka darajasini tan olishdan oldin nomzodning kasbiy qobiliyati va vakolatini yakuniy baholash talablarini belgilaydi.

Standart kasbiy qobiliyatlarni baholashni ta'minlaydi: kasbiy bilim, kasbiy odatlar, kasbiy qadriyatlar va etika.

IES 7" uzluksiz malaka oshirish: bir umr ta'lim dasturi va professional vakolatlari uzluksiz rivojlantirish " (IFAC) a'zo tashkilotlar uchun talablarni belgilaydi. Bu tashkilotlar kerak chunki:

doimiy o'rganish istagi professional buxgalterlar paydo qo'llab-quvvatlash uchun;

- o'z a'zolariga uzluksiz malaka oshirish (malaka oshirish) imkoniyatlari va resurslaridan foydalanishga yordam berish;

- a'zolarni rivojlantirish mezonlarini belgilash va jamiyat manfaatlarini himoya qilish uchun zarur darajada kasbiy kompetentlikni saqlash;

— doimiy rivojlanish (malaka oshirish) talablariga rioya etilishini kuzatish va ta'minlash hamda buxgalterlarning kasbiy kompetentligini ma'lum darajada saqlab turish.

Standart professional buxgalter mijozlar, ish beruvchilar va boshqa manfaatdor tomonlarga yuqori darajadagi xizmatlarni taqdim etish uchun zarur bo'lgan professional vakolat darajasini rivojlantirish va saqlash uchun javobgar bo'lishi kerak degan tamoyilga asoslanadi.

Bu standarti ko'ra, MFB a'zo tashkilotlar professional hisobchi davom a'zolik uchun asos sifatida uzluksiz professional rivojlantirish uchun talablarni joriy kerak. Bu esa uzluksiz malaka oshirishni ta'minlaydi.

Bunday talab kasb maqsadlariga hissa qo‘shadi, ya’ni professional xizmatlar hamjamiyati ehtiyojlarini qondirish uchun (mijozlar va ish beruvchilar, shu jumladan,).

Takrorlash uchun savollar:

1. Professional buxgalterlar uchun axloq kodeksining maqsadi nima? Uni qo‘llash tartibini bayon eting.
2. Professional buxgalter maqomini ta’riflang.
3. Malaka sertifikatlarining qanday turlarini bilasiz?
4. Buxgalterning kasbiy mahorati qanday?
5. O‘zbekistonda va xorijda Professional buxgalterlarning axloqiy tartibga solinishi qanday?
6. IPB ning buxgalteriya hisobi va hisob kasbining rivojlanishiga ta’sirini tavsiflang.
7. Buxgalter va auditorlarning qanday Professional tashkilotlarini bilasiz? Axloqiy tamoyillarni shakllantirishda ularning roli qanday?
8. Auditorlar uchun xalqaro axloq kodeksiga, buxgalteriya hisobining ta’lim standartlariga ta’rif bering.

3-BOB.BUXGALTER VA AUDITORNING MUSTAHKAM AHLOQIY QONUN-QOIDALARI

3.1.Ahloqiy normalar: asosiy qoidalar

3.2. Mustahkam axloqiy qonun-qoidalar

3.3. Intizomiy chora-tadbirlar va ularning qo'llanilishi

3.4. Axloq-odob kasbning asosi

3.1.Ahloqiy normalar: asosiy qoidalar

Buxgalter ahloqiy normalari shakllanish bazasining jamlanishida buxgalter kasbining quyidagi o'ziga xos xususiyatlari namoyon bo'ladi:

qiziqishlar konflikti tug'ilgan holatlarda harakat qilish zarurati, qiziqishlar konflikti tug'ilishi mumkin bo'lgan hodisalar to'liq ro'yxatini tuzish mumkin emas;

jamoat qiziqishlarini tekshirishni xolis yakunlovchi buxgalter foliyatining oshkoralik xarkteri.

Kasb tanlashning ahloqiy asosi alohida mutaxassisning kasbiy-ahloqiy tasavvuri manbai bo'lgan mavjud kasbiy bilimlardan kelib chiqishiga qarab baholanadi.Kasbiy bilish ijtimoiy bilishning tarkibiy qismi bo'lib, qaysiki belgilangan professional guruhlar kasbiy tajribasi uning tuzilishida ixtisoslashgan proektsiyani ifodalaydi.

Jahon an'analarini hisobga olgan holda buxgalter kasbining rivojlanishida kasbiy bilish tarkibiga kiruvchi bir nechta kompleklarni belgilash mumkin.

1. Bu kompleks kasbning jamiyatdagi o'rne va vazifalari, uning ijtimoiy institutlar bilan aloqasini aks ettiradi. Bu kompleks professionallarning o'zini-o'zi sezishi, o'zini-o'zi anglashi uchun mos keladigan vazifalari va faoliyat yo'llarini belgilab beradi.

2. Kasbiy topshiriqlarni echishda to'plangan tajriba. Masalan, ishni amalga oshirishning o'ziga xosliklari, usullari, belgilangan algoritm va pretsedentlar shaklidagi asboblar, qaysiki ularni tekshirish maqsadga muvofiq yoki muvofiq emas.

3. Professional faoliyatning odatdagi va konfliktli holatlaridagi professional uyushmalardagi istalgan va yoqmaydigan muomala variantlari kompleksini aks ettiradi. Professional bilishda taqdim etilgan bu kompleks bir-birining o'rnini bosuvchi mutaxassislar avlodi bo'lib, ularning muomala kasbiy-axloqiy variantlari tanlov asosida tuziladi, shuning uchun mutaxassis kasbiy axloqning asosi bo'lgan kasbiy-axloqiy tajribani tabiiy umumlashtirilgan holda ko'rib chiqiladi. Bu

kompleksning asosiy elementi – kasbiy-axloqiy qadriyatlar va ular mujassamlashgan muomala namunalari.

3.2. Mustahkam axloqiy qonun-qoidalar

Professional buxgalterlar (auditorlar) o‘z faoliyatlarini amalga oshirishda etikaga oid axloqiy qonun-qoidalarga og‘ishmay amal qiladilar va professional xarakterdagi har qanday qarorni qabul qilishda ulardan asos sifatida foydalanadilar.

Etikaga oid qonun-qoidalarga amal qilinishi buxgalterlarning yuqori axloqiy fazilatlarini va professional mas‘uliyati bo‘lib, buxgalterlik kasbini ob‘ektiv qo‘llab-quvvatlash zarurligi va bu kasbga bo‘lgan ishonchning mustahkamlanishini kafolatlaydi.

Professional buxgalter va auditorlar etikasiga oid Kodekslarda quyidagi mustahkam axloqiy qonun-qoidalar belgilab qo‘yilgan: halollik, xolislik, professional chuqur bilimga egalik va kerakli sinchkovlik, maxfiylik, professional axloq.

Bu qoidalarning mohiyatini ko‘rib chiqamiz.

2.1. Halollik. Professional buxgalter (auditor) professional va ish yuzasidan o‘zaro munosabatlarda ochiq va to‘g‘ri harakat qilishi kerak.

Halollik— bu ishni haqqoniy olib borish, to‘g‘rilik, shuningdek, betaraflik va fikrlarning ishonchliligi demakdir.

Halollik qoidasiga ko‘ra professional buxgalter jamoaning ishonchini qozonishi va qo‘llab-quvvatlashi, barcha professional majburiyatlarni halol va benuqson bajaririshi lozim. Halollik xarakterning xususiyatlaridan biri bo‘lib, kasbni e‘tirof etishning zaruriy shartlaridandir. Bu ommaning ishonchiga asoslangan fazilatdir.

Masalan, professional buxgalter ma‘lumotlar asossiz deb taxmin qilsa:

- jiddiy xatolar va chalg‘ituvchi fikrlar;
- sovuqqonlik bilan tayyorlangan ma‘lumotlar va fikrlar;
- kerakli ma‘lumotlarni buzib ko‘rsatish yoki tushirib qoldirish kabi hollarda hisobot, hujjatlar, axborotlar bilan ish olib bormaydi.

Biroq, professional buxgalter, halollik qoidalarini buzmaganda holda, berilgan ma‘lumotlarga tuzatish kiritib, hisobotni taqdim etadi.

2.2. Xolislik

Professional buxgalter shaxsiy fikrlarga asoslanib ish yuritish, qiziqishlar konflikti yoki ma‘muriyat faoliyati, davlat organlari va boshqa shaxslarning uning professional va ish yuzasidan fikrlari xolisligiga ta‘sir ko‘rsatmasliklariga yo‘l qo‘ymasligi kerak.

Professional buxgalterlar ko'plab turli vazifalarni bajaradilar. Ular moliyaviy (buxgalteriya) hisobotini tuzish va tayyorlash bilan shug'ullanadilar, boshqarish va soliq maslahatlari bo'yicha xizmat ko'rsatadilar, ichki tekshiruvni amalga oshiradilar, iqtisodiy sub'ektni moliyaviy boshqarish bo'yicha vazifalarni bajaradilar, bilim olish va malakalarini oshirish jarayonida ishtirok etadilar. Taqdim etilayotgan xizmat turlari yoki egallab turgan lavozimlariga qaramasdan professional buxgalterlar o'z xizmatlarining yaxlitligi haqida g'amxo'rlik qilishlari va fikrlari xolisligini namoyon etishlari kerak.

Professional buxgalter mulohazalari xolisligiga tahdid solishi mumkin bo'lgan holatlarga tushib qolishi mumkin. Etikaga oid kodekslarda bu turdagi barcha holatlarni aniqlash va tasvirlab berishning imkoni yo'q. Shu sababli, professional buxgalterga boshqa shaxslar tomonidan aytilayotgan noto'g'ri fikrlar, ko'rsatilayotgan nohaqliklar yoki bosim o'tkazish, ularning professional fikrlarini buzib ko'rsatgan yoki mulohazalariga ta'sir qilgan va shu bilan birgalikda professional obro'sini tushirmoqchi bo'lgan holatlarda o'zini chetga olishi lozim.

Ish beruvchilar Rossiya IPB a'zosi bo'lgan buxgalterlar o'z majburiyatlarining halol va xolisligiga, xulosa va tavsiyalarining mutlaq to'g'riligiga hisob beradilar.

Xolislik professional buxgalterdan qiziqishlar konflikti, oldindan bilmay turib noto'g'ri fikrga borish, g'arazgo'ylik holatlaridan chekinishni talab qiladi. Bu auditorlar uchun ham o'ta muhim bo'lib, hisobga olish va hisobotning shubhasiz to'g'riligi haqidagi fikrlarning xolisligini ta'minlash maqsadida, davlat qonunlariga amal qilgan holda manfaatdor shaxs tomonidan bosim o'tkazish ehtimoli mavjud bo'lgan vaziyatlarda o'zini chetga olishi lozim.

2.3. Chuqur bilimga egalik va professional sinchkovlik. Professional xizmat ko'rsatayotgan buxgalter chuqur bilim, sinchkovlik va tirishqoqlik bilan harakat qilishi lozim.

Chuqur bilimga egalik va ishni puxtalik bilan bajarish professional buxgalterlarga quyidagi majburiyatlarni yuklaydi:

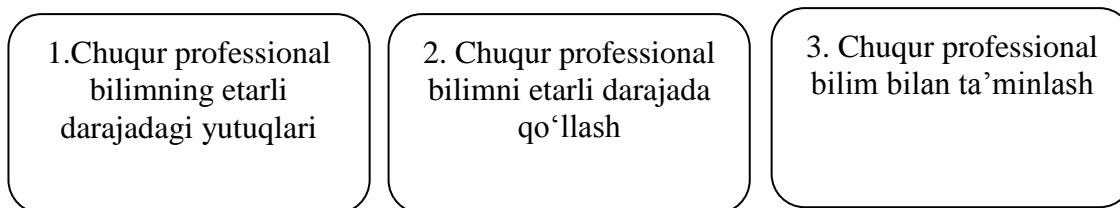
a) qonunchilik va texnologiyaning yangi yutuqlarini amaliyotga tatbiq etgan holda mijoz va ish beruvchilarga xizmat ko'rsatganda o'z kasbiy bilimlari va ko'nikmalarini hisobga olgan holda ko'tarinki darajaga olib chiqish;

b) muntazam ravishda o'z chuqur bilim darajasini oshirib borishga intilish;

v) qo'llaniladigan texnik va professional standartlarga muvofiq ish olib borish;

g) bino talablariga mos holda diqqat va puxtalik bilan o'z vaqtida harakat qilish.

Ixtisoslashgan professional xizmat bu xizmat turini taqdim etish jarayonida professional bilim va ko'nikmalarni qo'llashda asoslangan fikrning mavjudligini taxmin qiladi. Chuqur professional bilim bilan ta'minlash bosqichlari 3 – rasmda taqdim etilgan.



3.1– rasm. Chuqur professional bilim bilan ta'minlash bosqichlari

Chuqur professional bilim berish yutuqlarining birinchi bosqichi uch davrni o'z ichiga oladi:

- 1) oliy yoki o'rta hunar ta'limi olish;
- 2) ixtisoslashgan ta'lim olish;
- 3) amaliy ish tajribasiga ega bo'lish.

Chuqur professional bilimni etarli darajada saqlash uchun quyidagilar talab qilinadi:

➤ professional faoliyat doirasidagi texnik yangiliklar, buxgalteriya hisobi sohasidagi holatlar, moliyaviy va audit hisobotlari (milliy va xalqaro amaliyotda), qonunchilik va normativ aktlardagi o'zgarishlar haqida muntazam xabardor bo'lish;

➤ Rossiyaning IPB talablariga muvofiq milliy va xalqaro talablarga javob beradigan sifat nazorati dasturi bilan boshqarilishi;

➤ Moliya vazirligi tomonidan tasdiqlangan dasturlarga muvofiq auditorlik faoliyati bo'yicha har yili malaka oshirish;

➤ o'z kasbiy faoliyati sohasida to'xtovsiz ravishda o'z ustida ishlash.

Muntazam ravishda kasbiy malakasini oshirish va qobiliyatlarini rivojlantiradi va qo'llab-quvvatlab turadi, bu esa professional buxgalterga professional sohada chuqur bilim bilan ishlash imkonini beradi.

Chuqur professional bilish printsiplariga muvofiq professional buxgalter quyidagilarni bilishi kerak:

1) u aslida ma'lum muammolarda bilim va tajribaga ega bo'lmagan, lekin o'zini reklama qilishdan qaytmaydigan shaxs qilib ko'rsatishdan o'zini tutishi kerak;

2) topshiriq va vazifalarni sifatli va etarli professional mahorat darajasida bajara olmaslik holatida rozi bo'lishdan o'zini tiyishi kerak. Agar shartnoma tuzilayotgan bosqichda yoki ishning bajarilish jarayonida buxgalter bilim darajasining etmasligini sezsa, u bu haqda mijoz yoki ish beruvchiga darhol bildirishi shart. Bu talab quyidagilarni o'z ichiga oladi:

➤ ma'lumoti va malakasini tasdiqlovchi, xizmat ko'rsatish huquqiga mos keladigan hujjatlar va litsenziyaning mavjudligi;

➤ sifatli xizmat ko'rsatish uchun kerakli mutaxassislar va boshqa real imkoniyat va qobiliyatlarning mavjudligi.

Professional buxgalter mustaqil ravishda qaysidir xizmat turlarini ko'rsata olmagan hollarda begona mutaxassisga murojaat qilish kerak;

3) belgilangan ishni qabul qilar ekan, u mijoz bilan ish beruvchiga xuddi shunga o'xshash xizmat turlarini ko'rsatuvchi shaxslardan qolishmaydigan bilim va tajribaga ega ekanligini asosli ravishda isbotlashi to'g'risida o'ziga hisob beradi. Shu sababli, haqiqatan bilim va tajribaga ega bo'lmagan holatlarda u o'z mijozni yoki ish beruvchini chalg'itib qo'yadi, qaysiki, bu ishning bajarilishidan manfaatdor bo'lgan da'vogarlar xolis baholash imkoniyatiga ega bo'lmaydilar;

4) o'z sohasidagi mutaxassislar bilan doimiy aloqada bo'lib, imkoniyat darajasida o'z faoliyatini amalga oshirishga intiladi, ba'zi hollarda bunday mutaxassislar jamoasiga tashkiliy tarzda kirishga harakat qiladi. U shuni bilishi lozimki, o'z sohasidagi mutaxassislardan tashqari, yakka holda professional buxgalterlarning ba'zi toifalariga tegishli bo'lgan professional bilim darajasini haddan tashqari saqlash qiyin;

5) ular boshchiligida, etarli nazorat va rahbarlik ostida sifatli xizmat ko'rsatish uchun kerakli tayyorgarlikka ega shaxslarni qadam tashlashga boshlaydi;

6) ba'zi hollarda mijoz va ish beruvchilar yoxud foydalanuvchilarga ular tomonidan tasdiqlangan faktlar to'g'risida bildirilgan fikrlar va to'qnashuvlarga chap berish maqsadida ko'rsatilayotgan professional xizmat turlaridagi cheklashlar to'g'risida ma'lumot beriladi;

7) buxgalter kasbidan tashqari parallel ravishda shug'ullanadigan boshqa sohadagi faoliyat turi na faqat uning o'zini va hattoki professional birlashmani obro'sizlantirishini tushunish lozim. Bunday hollarda u bu faoliyat turidan voz kechishi kerak.

2.4.Maxfiylik. Ma'lumotlarning maxfiyligi — bu ma'lumotlarni bajarish uchun majburiy bo'lgan shaxsgagina belgilangan ma'lumotlarga kirishga ruxsat etiladi, ma'lumot egalariining ruxsatisiz uchinchi shaxslarga ma'lumotlarni taqdim etish mumkin emasligi talabi qo'yiladi.

Ma'lumotlar maxfiyligi deb, Rossiya Federatsiyasi qonunchiligiga muvofiq ularning egalari tomonidan qo'riqlanayotgan va o'zining tijorat, xizmat bilan bog'liq, shaxsiy sirlarni ifodalagan, ularga kirish chegaralangan ma'lumotlar tushuniladi.

Ma'lumotlar maxfiyligining asosiy professional talablariga quyidagi xarakterdagi ma'lumotlarni oshkor qilmaslik tegishli bo'ladi:

➤ fuqaroning shaxsiy hayotiga doir aniq ma'lumotlar, uning shaxsini identifikatsiyalashtirishga ruxsat bergan voqealar, vaziyatlar (shaxsiy ma'lumotlar), federal qonunchilik tomonidan belgilangan ommaviy axborot vositalarida tarqalishiga ruxsat etilgan ma'lumotlardan tashqari holatlarda;

➤ tergov sirlari va sudda ishlarni ma'lum tartibda ko'rib chiqish, sud protsessini tashkil etuvchi ma'lumotlar;

➤ qonunchilik va normativ aktlarga muvofiq davlat hokimiyati organlari tomonidan kirish ruxsat etilgan xizmatga oid ma'lumotlar (xizmat sirlari);

➤ Konstitutsiyasi va qonunchiligiga muvofiq kasbiy faoliyat turi bilan bog'liq kirish chegaralangan ma'lumotlar (vrachlik, auditorlik, notarial, advokat sirlari, yozishma sirlari, telefon so'zlashuvlari, pochta jo'natmalari, telegraf xabarlar va boshqalar);

➤ qonunchilik va normativ aktlarga muvofiq tijorat faoliyati bilan bog'liq kirish chegaralangan ma'lumotlar (tijorat sirlari).

Bozor raqobati sharoitida tijorat faoliyatining muvaffaqiyatida maxfiy ma'lumotlarning alohida o'rni bor.

Kerakli bo'lmagan va ruxsat etilmagan maxfiy ma'lumotlardan foydalanish yoki bu ma'lumotlarni boshqa birov itiyoriga yuborish biznesga jiddiy zarar etkazadi va kompaniyaning moliyaviy-xo'jalik faoliyati natijalari salbiy oqibatlarga olib kelishi mumkin.

Maxfiy ma'lumotlarni himoyalash maqsadida tashkilotda xodim va ish beruvchi o'rtasida tijorat siri to'g'risidagi maxsus bo'lim kiritilgan mehnat shartnomasi tuziladi.

Tashkilot buxgalteri ishidagi maxfiylik ayrim o'ziga xos xususiyatlardan iborat. Xizmat turiga ko'ra u shaxsiy xarakterdagi ma'lumotlarga ega: xodimlarning anketa ma'lumotlari, ularning oylik ish haqlari va boshqa daromadlari miqdori, shaxsiy arizalari bo'yicha va

vakolatli organ qarorlariga ko'ra ushlab qolish va hisob raqamiga o'tkazish ma'lumotlari. Bosh buxgalter sheriklar bilan kelishilgan bitimlar, foydali kelishuv va operatsiyalar haqida ma'lumotlarga ega. Bu ma'lumotlarning hammasi maxfiy hisoblanadi va vaqtlar bo'yicha chegaralanmaydi. Hattoki sababiga bog'liq bo'lmasa ham, buxgalter bo'shab ketganidan keyin ham bu ma'lumotlarni oshkor qilmasligi kerak.

Professional buxgalter professional yoki xizmat munosabatlari natijasida olingan ma'lumotlar maxfiyligini ta'minlashi lozim.

U quyidagilarni bajarmasligi kerak:

➤ vakolatlariga kirmaydigan uchinchi shaxslarga ma'lumotlarni oshkor etish;

➤ o'zi yoki uchinchi shaxs tomonidan biror narsadan ustunlik qilishdan foydalanish.

Maxfiylik printsipligiga rioya qilish bo'yicha majburiyatlar:

➤ ish beruvchi yoki potentsial mijoz tomonidan oshkor etilgan ma'lumotning maxfiyligiga amal qilish;

➤ o'z professional muhitidan tashqarida, ayniqsa xizmatdosh sheriklar yoki ularning yaqin qarindoshlari yoki oila a'zolari bilan uzoq davomli munosabatlarni qo'llab-quvvatlash sharoitida, modomiki, ma'lumotni beixtiyor oshkor qilish ehtimoli mavjud ekan, maxfiylikka rioya qilishi;

➤ o'z firmasi yoki ijaraga olingan tashkilot ichida ma'lumotlar maxfiyligiga amal qilish;

➤ uning professional rahbarligi ostida ishlayotgan xodimlar va unga yordam va maslahat beruvchi shaxslar to'g'risidagi ma'lumotlar maxfiyligini ta'minlash, hamda ko'rsatib o'tilgan shaxslar tomonidan uning majburiyatlariga nisbatan ham ma'lumotlar maxfiyligiga amal qilish;

➤ har qanday kelishuvlarda ma'lumotlar maxfiyligi tarqalmasligining oldini olish maqsadida ehtiyot choralari ko'rish va telekommunikatsiyaning har qanday turlaridan foydalanishda o'ta ehtiyotkor bo'lish.

Misol

*L'Ore'*alkompaniyasi xizmat etikasi Kodeksidan ko'chirma:

«Savol: Do'stlarim ko'pincha *L'Ore'al.* kompaniyasining ishlari haqida savol beradilar, ularga juda qiziq, o'sha mahsulotlar qanday komponentlardan iborat, yana qanday yangi mahsulotlar ishlab chiqaramiz?»

Javob: Siz *L'Ore'al* kompaniyasining xodimi sifatida kira oladigan har qanday (bosma, elektron va boshqa shakldagi) ma'lumot maxfiy hisoblanadi. Bunday ma'lumotni hattoki Siz ishonch bildirgan do'stlaringizga ham oshkor etish mumkin emas.

Savol: Men yaqinda potentsial mijoz bilan uchrashuvga konferentsiya zaliga bordim. Hamkasblarimdan birining kabineti oldidan o'tib borar ekanman, shuni ko'rdimki, uning eshigi ochiq edi, o'zi esa baland ovoz bilan aloqada bizning boshqa mijoz bilan narx shartlarini muhokama qilardi. Biz kabinet yonidan o'tar ekanmiz u mijozga imtiyozli shartlar taklif etayotganini eshitdik – va bularning hammasini mening mijozim ham eshitdi! Men u o'ta ehtiyotkor bo'lishi kerak edi deb hisoblayman, to'g'rimi?

Javob: Biz hammamiz, hattoki o'z ish joyimizda o'tirganda ham ma'lumotlar maxfiylikni himoya qilish maqsadida barcha zarur choralarini ko'rishimiz lozim: masalan, "toza stol" usuliga tayanamiz, barcha hujjatlarni qulf ostida saqlash, muntazam parolni o'zgartirish va aloqadan baland ovozda foydalanganda ehtiyot choralarini ko'rish. Hech qachon oldindan sezib bo'lmaydi, kabinet oldidan kim o'tadi, biroq *L'Ore'al* xodimlari bilan munosabatda ham tijoratga oid muhim ma'lumotlarni kim bilishi zarur bo'lsa, o'sha odamga aytilishi kerak. Unutmang: Maxfiylik bilan bog'liq muammolarga to'qnash kelsangiz, ularni echish uchun barcha zarur qadamlarni qo'ying. Siz muammoni o'z rahbaringiz, yuridik bo'lim yoki xodimlar bilan ishlash bo'lim rahbari bilan muhokama qilib, tegishli ko'mak va yordam olasiz».

Direktor va menejerlar maxfiy ma'lumotlar bilan ishlovchi kompaniya xodimlariga ma'lumotni oshkor qilish manfaatdor shaxslarga ziyon etkazishi mumkinligi to'g'risida yo'l-yo'riqlar ko'rsatadilar. Shuningdek, oshkor etishning oldini olish maqsadida aniq mexanizm va tadbirlar ishlab chiqadilar. Masalan, xodim mehnat shartnomasiga ilova sifatida maxfiy ma'lumotlarni oshkor etmaslik majburiyatini to'ldiradi. Ma'lumotni ochish uchun jarayonni soddalashtirish maqsadida korporatsiya ichida hujjat namunalari (ma'lumotnoma, xizmat maktublari va boshqalar) ishlab chiqish maqsadga muvofiq bo'ladi, qaysiki qay bir ma'lumot asosli hisoblanadi, uning mazmuni va nima uchun ochish mumkinligi tushuntiriladi.

Professional buxgalter unda ma'lumotni ochishga qonuniy yoki professional huquq yoki maxsus vakolat taqdim etilgan holatlarda ma'lumotni oshkor qilishi mumkin.

MAJBURIYAT

Maxfiy ma'lumotni oshkor etmaslik to'g'risida

Men,

(xodimning ismi sharifi)

Egallab turgan lavozimim bo'yicha lavozim majburiyatlarini bajaruvchi

(bo'linmaning nomlanishi, lavozimi)

Lavozim majburiyatlarini bajarish vaqtida menga maxfiy ma'lumotlarga kirishga ruxsat etilishi to'g'risida ogohlantirildim.

O'z ixtiyorim bilan quyidagi majburiyatlarni o'z zimmamga olaman.

1. Lavozim majburiyatlarimni ijro etish munosabati bilan menga ma'lum bo'lgan maxfiy ma'lumotlarni uchinchi shaxsga uzatmaslikka va oshkor etmaslikka.

2. Maxfiy ma'lumotlar himoyasi va aniq savollar bilan murojaat qilish, normativ hujjatlar talablarini bajarish.

3. Uchinchi shaxs tomonidan maxfiy ma'lumotlarni olishga urinib ko'rish holatlarida bu haqda bevosita boshliqqa og'zaki yoki yozma shaklda kechiktirmay xabar berish.

4. Maxfiy ma'lumotlardan qandaydir shaxsiy foyda olish maqsadida foydalanmaslik.

5. Maxfiy ma'lumotlarga kirish huquqi to'xtatilgandan so'ng buni uchinchi shaxsga uzatish va oshkor etmaslik.

6. Mehnat shartnomasi (kontrakt) tugatilishi yoki bekor qilinishi munosabati bilan men foydalangan barcha maxfiy ma'lumotlarni qaytaraman.

Men O'zbekiston Respublikasi qonunchiligida, ma'muriy, huquqiy-fuqarolik yoki jinoiy javobgarlik kodekslarida ko'zda tutilgan holatlarda ushbu majburiyatlar buzilsa intizomiy javobgarlikka tortilishim haqida ogohlantirildim.

Imzo, sana.

3.2.-rasm. Maxfiy ma'lumotni oshkor qilmaslik haqidagi hujjat namunasi

Ma'lumotlarni ochish o'rinli bo'lgan vaziyatlarga quyidagi holatlarni kiritish mumkin:

1) sudda ishni ko'rish jarayonida hujjatlarni tayyorlash va dalillarni boshqa shaklda taqdim etish;

2) Davlat hokimiyati organlari tomonidan qonunchilik buzilgan holatlarda ma'lum bo'lgan faktlarni ochish.

Agar qonun bunga ruxsat etmagan bo'lsa, professional majburiyat yoki ma'lumotni ochish huquqi amalga oshiriladi:

➤ Assotsiatsiya (Uyushma) a'zosi – tashkilotning ish sifatini tekshirishda;

➤ etakchi professional tashkilot yoki nazorat qiluvchi organ tomonidan rasmiy so'roq berilganda yoki tergovda;

➤ yuridik muhokama qilish jarayonida professional buxgalter tomonidan o'z professional manfaatlarini himoya qilish.

Maxfiy ma'lumotlarni ochish imkoniyati to'g'risida qaror qabul qilinganda quyidagilarni e'tiborga olish kerak:

1) *ma'lumotni ochishga ruxsatnoma borligi*. Mijoz yoki ish beruvchining ma'lumotni ochishga ruxsatnoma mavjudligida tomonlardan birining manfaatlariga ziyon etkazmaydimi, uchinchi tomonni kiritgan holda ularning ham manfaatlari e'tiborga olinadi;

2) *ishga taalluqli bo'lgan barcha faktlarning mavjudligi va aniqlilik darajasi*. Ma'lumot etarli darajada aniq va mantiqiy darajada asoslanganligi baholanadi.

Agar isbotlanmagan faktlar, xulosalar, to'liq bo'lmagan ma'lumotlar yoki asoslanmagan xulosalar mavjud bo'lsa, professional mulohazaga tayangan holda ma'lumotni qanday ochishni aniqlashtirish kerak (agar ochish zarur bo'lsa);

3) *kutilayotgan xabar xususiyati va uning oluvchisi*. Xususan olganda professional buxgalter shunga amin bo'lishi kerakki, xabar jo'natilayotgan tomonlar, bu vaziyatda xabarlarni qabul qilib oladilar va xabarlar asosida harakat qilishga majbur bo'ladilar, professional buxgalter esa xabarlarni jo'natish va ularning oqibatlariga yuridik jihatdan mas'ul bo'ladi. Barcha shunga o'xshash vaziyatlarda professional buxgalter maslahat uchun yuristga murojaat qilishi mumkin;

4) *sir saqlashga bo'lgan munosabatlar bo'yicha qonunchilik talablari*.

Shunday qilib, tashkilotda ma'lumotni ochish uchun etikaga oid standartlarni joriy qilishda infrastruktura (ta'minlovchi) shart-sharoitlar muhimlaridan biri sanaladi.

Shunchaki, masalan, professionalizm biron bir masala haqida to'g'ri ma'lumoga ega bo'lmaslik ma'lumotni ochishda o'ziga sharoit yaratadi.

Ma'lumotlarni ochish ehtimoli mezoni korporativ munosabatlarning xohlagan ishtirokchisi tomonidan oldinda turgan harakatlarni tahlil qilishda albatta e'tiborga olinadi.

Savol tug'iladi – harakatlarning omma oldidagi oshkor bo'lishida qolgan ishtirokchilarning ta'sirlanishi qanday bo'ladi, agar bularning bajarilishi – etikaga xos bo'lmagan harakatlarning bajarilishida katta ahamiyatga ega bo'lgan to'siq bo'ladi.

Tijorat siriga ega bo'lgan ma'lumotdan foydalangan shaxsning ma'lumotdan foydalanishi qonunga xilof bo'lib va ma'lumotdan foydalangani to'g'risida etarlicha asosi yo'q deb hisoblangan (ya'ni, shu jumladan, bu ma'lumotga kirishi xato yoki tasodif bo'lgan) hollarda u shaxs javobgarlikka tortilmaydi.

2.5. Professional axloq. Professional axloq – bu shuni bildiradiki, buxgalter o'z kasbining yuksak obro'siga muvofiq ish qilishi va unga zarar keltiradigan mulohaza va qiliqlardan, ba'zi holatlardan o'zini tiyishi kerak.

Professional buxgalter to'g'ri keladigan qonun va normativ aktlarga rioya qilishi kerak, uning obro'-e'tiborini to'kadigan va to'kmoqchi bo'lgan har qanday harakatlardan o'zini chetga olishi, yoki oqilona ish tutishi, hamma narsalardan xabardor bo'lishi, barcha kerakli ma'lumotlarga ega bo'lishi, kasbining yaxshi obro'siga ta'sir ko'rsatuvchi salbiy xususiyatlarni baholay olishi kerak.

Bu qoidalarga ko'ra buxgalter quyidagi huquqlarga ega emas:

- hisobga tegishli ma'lumotlardan shaxsiy maqsadlari va o'z qarindoshlari, do'stlari va tanishlarining manfaatlari yo'lida foydalanish;
- korxonaning boshqa xodimlari bilan taqqoslaganda o'zini afzal bilish va imtiyozlardan foydalanish;
- kassadan qarz yoki vaqtincha foydalanish uchun pul olish;
- tashkilotdan mahsulotlar, tovarlar va xizmat turlarini imtiyozli narxlar va kamaytirilgan narxda sotib olish.

Bular professional buxgalterdan, ma'muriyatni kiritgan holda, boshqa xodimlarning pullaridan foydalanish va sarflashda, tartib-intizomda o'rnatilgan tartibga amal qilish va axloqiy huquq talablariga rioya qilish talab etiladi.

O'z kasbida yuksak obro'ga ega bo'lish, halollik va vijdonlilik buxgalter ishida albatta bajarilishi kerak bo'lgan shartlar hisoblanadi.

Professional buxgalter halol va to'g'ri bo'lishi va quyidagilarni bajarmasligi talab etiladi:

- a) boshqa professional buxgalterlar ishi haqida mensimay gapirib, fikr-mulohaza bildirishi yoki o'z ishini boshqa buxgalterlar ishi bilan asossiz ravishda taqqoslashi;

b) uning kasbiga, halolligi, xolisligiga, kasbi orqali topgan obro'siga salbiy ta'sir ko'rsatadigan faoliyatda ishtirok etishi va natijada bajarib bo'lmaydigan professional xizmat turlarini taqdim etishi.

Buxgalter vijdotsizligi tufayli ishda na faqat o'ziga, balki boshqalarga ham ko'plab muammo tug'diradi, hamkasblarning beparvoligi yoki e'tiborsizligi o'zing tomoningdan yo'l qo'yilgan xatolarga yoki hisobga doir ma'lumotlar asosida qabul qilingan noto'g'ri xulosa va qarorlarga olib keladi.

2.6. Mustaqillik. Yana bir qoida – *mustaqillik*, birovga qaram bo'lmaslik qoidasini ko'rib chiqamiz. Bu buxgalter (auditor)ning omma oldidagi axloqiy yurish-turishining asosiy qoidasi bo'lib, omma orasida o'z amaliyoti bilan ko'ringan professional buxgalter, auditorlik xizmatlarini taqdim etuvchi va bu xizmatlarning buyurtmachisi o'rtasidagi o'zaro munosabatlarda qo'llaniladi.

Bunday xizmat turlariga auditorlik xizmati va moliyaviy hisobotlarni obzorli tekshirish kiradi, bajarilgan ishlar natijasida auditor moliyaviy hisobot to'g'risida o'z fikrini to'liq yoki alohida qismlar bo'yicha bildiradi.

Bu topshiriqlar:

- 1) ishonchni ta'minlaydi;
- 2) ma'lumotni tasdiqlaydi.

Auditorlik topshiriqlari jamiyat manfaatlari asosida olib boriladi, shu sababli auditorlik guruhi a'zolari tomonidan audit tekshiruvini buyurtirgan buyurtmachining munosabatiga bog'liq bo'lmagan holda auditorlar etikasiga oid Kodeks talablariga amal qilinadi.

Buxgalterlar, auditorlar, auditorlik tashkilotlari xizmatlar buyurtmachisiga bog'liq bo'lmasligi zarur. Auditorlik tashkiloti yoki alohida auditor o'z fikrlarini xolis, taxminlarga asoslanib yuritmasliklari uchun manfaatlar qarama-qarshiliklari yoki boshqa shaxslarning haddan tashqari ta'siri va ularning xulosasi shunday qabul qilinishi kerakki, ularda ichki mazmun zarur: tafakkurning mustaqilligi va tashqi tarafdin ko'rsatilishi va mustaqil fe'l-atvor.

Fikr mustaqilligi professional muhokama yuritish bilan chambarchas bog'liq.

Professional muhokama qilish— bu professional buxgalterning tashkilotning moliyaviy ahvoli, moliyaviy natijalari va uning o'zgarishi haqida ishonchli ma'lumotlarning ochilishi va nisbatan malaka oshirish usullari to'g'risidagi asoslangan fikr-mulohazalari.

Mustaqil fikrlash — bu professional muhokama qilishga ijozat beradigan, tashqi omillar ta'siriga bog'liq bo'lmagan fikrlash usuli bo'lib, ushbu usul professionalizmni muhokama qilish jarayonida obro'sini tushirib qo'yishi mumkin.

Mustaqil yurish-turish— bu axloqiy qo'rinishning shunday yo'li bo'lib, bunda barcha kerakli, yaxshi va aqlli ma'lumotlarga ega bo'lgan uchinchi shaxs faktlar va holatlardan chetga chiqish imkoniga ega bo'ladi, shuningdek, halollik, tartiblilik yoki auditorlik tashkilotida professional skeptitsizm asosli hisoblangan hollarda yoki tekshiruv guruhi a'zosi obro'sizlantirilgan vaziyatlarda ehtiyot choralarini qo'llash mumkin bo'ladi.

Shuningdek, xususiy mulk egasining vakillari va auditorlik tekshiruvini o'tkazishni buyurtirgan rahbariyat, mustaqil fikrlar bo'yicha auditor bilan muntazam ravishda ma'lumotlarni almashtirib borishni amalga oshiradilar, bu esa quyidagi holatlarda buyurtmachiga ijozat beradi:

- a) mustaqil fikrlashga tahdidni baholash va identifikatsiyalashda (tenglashtirishda) auditor fikrini diqqat bilan qabul qilish;
- b) tahdidni bartaraf etish yoki ma'lum darajada kamaytirish maqsadida ehtiyot choralarini ko'rish o'rinli ekanligini nazarda tutish;
- v) tegishli chora-tadbirlar ko'rish.

Bunday yo'l tutish tovlamachilik yo'li bilan tahdid qilish va yaqin munosabatlar mavjud bo'lgan holatlarda ayniqsa foydali bo'lishi mumkin.

Shunday qilib, buxgalter (auditor) etikaga oid kodekslar talabiga muvofiq halollik, xolislik va birovga qaram bo'lmaslik me'yorida mijoz yoki ish beruvchining ko'rsatmalarini puxtalik va yuksak mahorat bilan bajarishi shart.

3.3. Intizomiy chora-tadbirlar va ularning qo'llanilishi

Har bir tashkilotda MFB a'zosi zimmasiga professional yurish-turish yuqori standartlar bo'yicha olg'a siljishi va etikaga oid talablarga amal qilishni ta'minlash mas'uliyati yuklatiladi; bu munosabatlarga amal qilinmagan hollarda tegishli chora-tadbirlar qabul qilish sharti bilan tashkilotda tekshirish o'tkaziladi. Omma shunga ishonch hosil qilishi kerakki, har bir mamlakatda kasb va uning vakillari manfaatlari himoya qilinadi. Ushbu mamlakatda buxgalter (auditor) tomonidan etikaga oid talablarga amal qilinmagan vaziyatlarda tekshirish o'tkazishga to'g'ri keladi va zarur holatlarda intizomiy chora-tadbirlar qabul qilinadi.

Intizomiy chora-tadbirlar qo'llash vakolati qonunchilikda yoki professional tashkilot ustavida ko'zda tutilgan bo'lishi kerak.

Ko'plab mamlakatlarda ular professional tashkilot hisoblanmaydigan qonunchilik organlari tomonidan bo'ysundiriladi. Bunday boshqaruv organlari intizomiy chora-tadbirlarni qo'llashda hamfikir bo'ladilar yoki mas'uliyatni o'z zimmalariga oladilar va qabul qilingan chora-tadbirlarni tahlil qiladilar.

Intizomiy chora-tadbirlar odatda quyidagi hollarda qo'llaniladi:

- professional ko'nikmalar standarti talablariga amal qilinmagani, chuqur bilimga ega emaslik, puxtalik bilan bajarilmaganligi sababli;
- etika qoidalariga rioya qilinmagani;
- obro'sizlantirish yoki vijdotsizlarcha o'zini tutishi.

Boshqa sanktsiyalar ogohlantirish, xizmatlar uchun mijozdan olingan to'lovni qaytarish, shuningdek, intizomiy chora-tadbirlar qo'llangan shaxs hisobidan boshqa ishtirokchi tomonidan ishning bajarilishi kabilarni o'z ichiga oladi.

Intizomiy va shikoyatlardan iborat ishlab chiqarish ma'lumotlarini ommaga oshkor qilish maqsadga muvofiq bo'ladi. Bunday hollarda qatnashchilar va ishni ko'rishdagi barcha ishtirok etuvchilar bir vaqtda xabardor qilinadilar.

Biroq maxfiylik aspektlari (jihatlari) va yo'l qo'yilgan intizomning buzilishini e'tiborga olish kerak.

Boshqa davlatlarda ko'rsatilayotgan professional xizmat turining sifatini ta'minlash maqsadida auditor o'z ishida xalqaro auditorlik standartlari va o'zi professional faoliyat olib borayotgan davlatdagi standartlarni bilishi va qo'llay olishi shart.

Boshqa davlatda o'z professional xizmat turini ko'rsatar ekan, quyidagi qoidalarga amal qilishi shart:

■ agar auditor professional xizmat turi ko'rsatayotgan davlatda davlat tomonidan o'rnatilgan etikaga oid professional o'zini tuta bilish normalari Rossiya etikaga oid Kodeksida ko'zda tutilganidan talabchanroq bo'lsa, bunday hollarda Rossiya etikaga oid Kodeksiga amal qilinadi;

■ agar auditor professional xizmat turini ko'rsatayotgan davlatda professional o'zini tuta bilish etikaga oid normalari O'zbekiston Respublikasi auditorlarining etikaga oid Kodeksida ko'zda tutilganidan talabchanroq bo'lsa, auditor shu davlatda qabul qilingan etikaga oid normalarga amal qilishi shart;

■ agar auditor professional o‘zini tuta bilish etikaga oid xalqaro normalari O‘zbekiston respublikasi auditorlari etikaga oid Kodeksi talablaridan oshib ketsa, auditor xalqaro talablarga amal qilishi shart.

3.4. Axloq-odob kasbning asosi

Hozirgi holatda buxgalteriya hisobi va auditorlik sohasidagi professional buxgalterlar jamiyat manfaatini ko‘zlagan holda moliyaviy hisobotlarni shakllantirish va taqdim etishda o‘zini tuta bilishning etikaga oid qoidalaridan kelib chiqishlari kerak. Professional etikaga oid savollar jamiyatda muhokama qilinayotgan asosiy savollardan biri hisoblanadi.

Ko‘plab professional tashkilotlar professional o‘zini tuta bilishning butun tafsilotlari kodekslarini ishlab chiqdilar. Bu kodekslar mazmunini quyidagicha xulosalash mumkin: iqtisodiyot va profesional etika ajralmas birlikda bo‘lishi kerak. Axloq-odobsiz buxgalteriya bo‘lmaydi.

Professional axloq-odob shuni talab qiladiki, ishonchli va vijdonli qarashlar doimo buxgalterning dunyoqarashini belgilab kelgan. Bu degani, buxgalter uchun kasbining asosida yotgan vijdon va qoidalardan iborat bo‘lgan qonundan yuksakroq narsa yo‘q.

Takrorlash uchun savollar:

1. Mustahkam axloqiy qonun-qoidalar mazmuni?
2. Halollik qoidasining mazmuni qanday?
3. Xolislikqoidasining mazmuni qanday?
4. Chuqur bilimga egalik va professional sinchkovlik nima?
5. Maxfiylik qoidasining mazmuni qanday?
6. Professional axloqqoidasining mazmuni qanday?
7. Mustaqillikqoidasining mazmuni qanday?
8. Intizomiy chora-tadbirlar va ularning qo‘llanilishi qanday?

4-BOB. AHLOQ-ODOBNING ASOSIY TARTIBLARIGA KONTSEPTUAL YONDASHUV

4.1 Kontseptual yondashuvning asosiy hususiyatlari

4.2. Fundamental ma'naviy tartiblar buzilishi tahdidlari

4.3. Fundamental ma'naviy tartiblarning buzilishi tahdidlaridagi chora-tadbirlar

4.4. Ma'lumot to'plash va uni hisobotga taqdim etish ehtiyot choralari

4.1 Kontseptual yondashuvning asosiy hususiyatlari

Mutaxassis hisobchilar (auditorlar) ishlaydigan sharoitlar fundamental ma'naviy qoidalarining buzilishiga olib kelishi mumkin.

Hisobchilar ishlarida noahloqiy harakatlarga olib keluvchi bir nechta sharoitlar mavjud. Kodeks hisob kasblari uchun ahloq-odob harakatlariga bo'lgan tahdidlarning aniq turlarini ajratadi:

- 1) shahsiy qiziqish;
- 2) biror bir munosabat yoki fikrlar ostida bo'lish;
- 3) shahsiy munosabat;
- 4) qo'rqitish.

Bundan tashqari, vazivalar hususiyatlari turli xil bo'lishi mumkin, shuningdek, bunda turli muhofaza chora-tadbirlarining qo'llanilishini talab etuvchi tahdidlar kelib chiqishi mumkin. Ahloq-odob kodeksida ahloq-odobning asosiy tartiblariga amal qilish uchun kontseptual yondashuv belgilanadi, u mutaxassis hisobchi (auditor) bunday tahdidlarga nisbatan javob harakatlarini tenglashtirishi, baholashi va qo'llashini talab etadi.

Albatta, bunday tahdidlar vujudga keladigan barcha holatlarni oldindan ko'rish, shuningdek ularni kamaytirishga qaratilgan harakatlarni aniqlash imkoni mavjud emas. Lekin, mutaxassis hisobchi (auditor) fundamental ma'naviy tartiblarning buzilishini bilishi, tahmin qilishi yoki fahmlashi mumkin. Tahdidlarni kamaytirish/bartaraf etish aniq choralar bilan amalga oshirish mumkin.

Ushbu holatlarda bajarishi kerak bo'lgan *harakatlar* mavjud (1 rasm.):

- fundamental tartiblarning buzilishi tahdidi mavjudligini aniqlash;
- uning ahamiyatini baholash. Bu holatda baholash miqdoriy va sifat omillarini hisobga olgan holda amalga oshiriladi;

- barcha tahdidlar ikki guruhga ajratilishi kerak: ahamiyatli va ahamiyatsiz;
- fundamental tartiblar buzilishining ahamiyatli tahdidini bartaraf etish yoki fundamental tartiblar tahdid ostida bo‘lmaydigan darajaga etkazish uchun ma’lumotlar ishlab chiqish.

Holatlarni tahlil qilish va tartiblarning buzilish tahdidlarini aniqlash	
Tartib buzilish tahdidlarini sifatli va miqdoriy baholash	
Ahamiyatli tahdidlar	Ahamiyatsiz tahdidlar
↓	↓
Tahdidlarni bartaraf etish choralari rejalarishi ishlab chiqish	Harakatlar talab etilmaydi
↓	
Fundamental tartiblar buzilishi tahdidlarini bartaraf etish	
↓	
Mutahassis xizmatlarini rad etish yoki mutahassis xizmatlarini taklif etishni to‘xtatish	

4.1-rasm. Fundamental ma’naviy tartiblar buzilishi tahdidlari darajasini kamaytirish choralari

Misol.

Hisobchi xizmatlarini taklif etgan holda konsalting tashkiloti nisbatan yaqinda tashkil etilganligiga qaramasdan, o‘zining shtatdagi hodimlarining mas’uliyatli va juda tajriba ekanligini ma’lum qildi. Ushbu holatda hisobchi tomonidan mutaxassis xizmatlarini ko‘rsatishda holislik tartiblarining buzilishiga nisbatan tahdidlar vujudga keladi. Holislik tahdidlarining vujudga kelishi tahmini mutaxassis hisobchi tomonidan bajariladigan vazifalarning aniq sharoitlari va ishlarning hususiyatlariga bog‘liq.

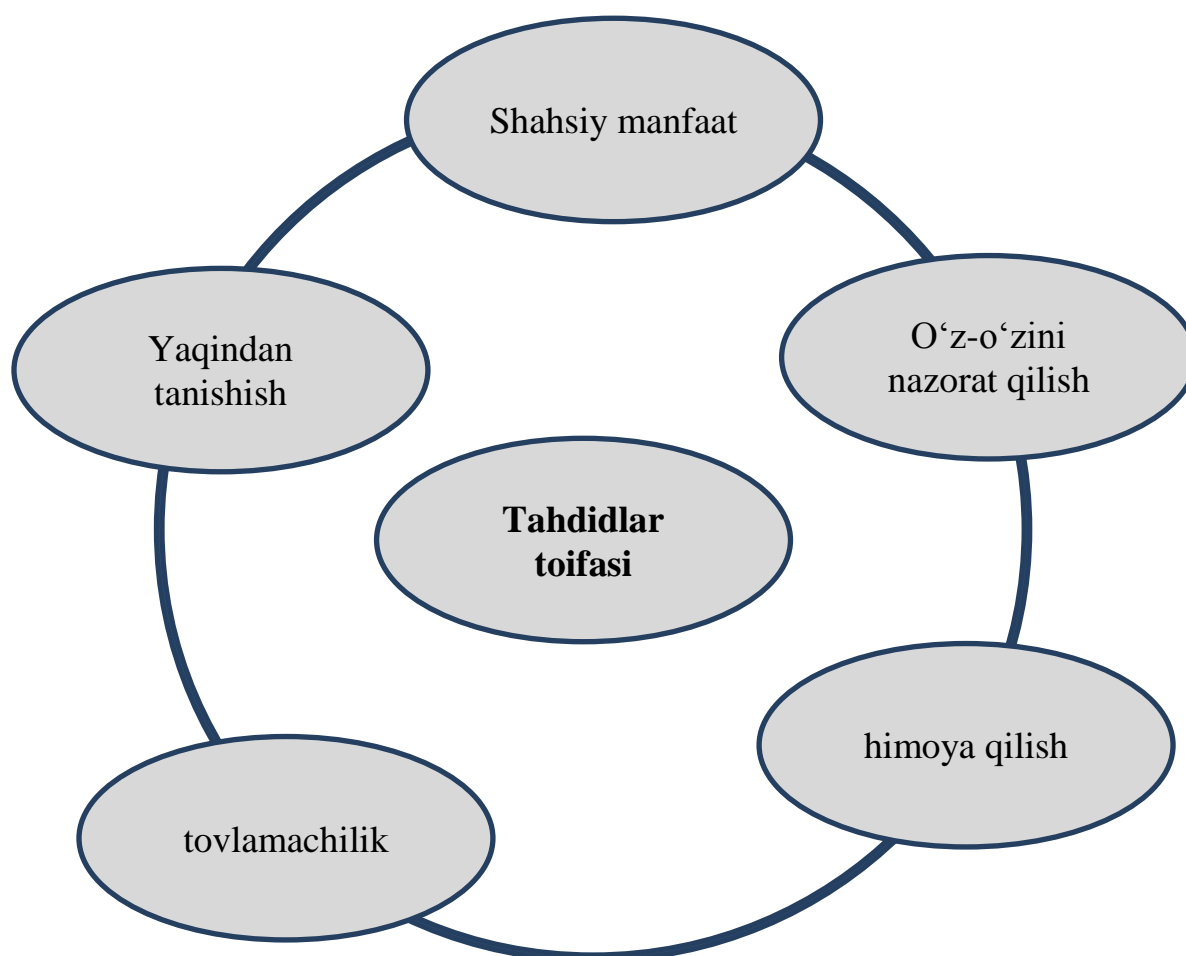
Holislik tartiblari buzilishiga bo‘lgan haqiqiy tahdidlar mavjudligida hisobchining harakati:

- 1) vujudga kelgan tahdidning ahamiyatini baholash;
- 2) uning ahamiyatlilik darajasiga bog‘liq holda, tahdidni bartaraf etish yoki uni muayyan darajagacha kamaytirishcholarini ko‘rish, masalan:

- manfaatdor shaxsni ishdan chetlatish;
- nazorat choralari amalga oshirish;
- bundan tahdidlarni vujudga keltiruvchi iqtisodiy yoki ishga aloqador munosabatlarni to‘xtatish;

- muammolarni tashkilot rahbari bilan muhokama qilish;
- muammoni mijozning manfaatdor shaxsi bilan muhokama qilish.

4.2. Fundamental ma'naviy tartiblar buzilishi tahdidlari



4.2-rasm. Fundamental ma'naviy tartiblar buzilishi tahdidlarining toifalari.

Hisobchining (auditor) mutahassislik harakatlariga bo'lgan salohiyatli tahdidlarning ko'p qismini toifalarga ajratish mumkin. Quyidagi *tahdidlar toifalarini* ajratadi (4.2-rasm)

Ommaviy faoliyat yurituvchi mutahassis hisobchilar va tashkilotlarda ishlaydigan mutahassis hisobchilar uchun fundamental ma'naviy tartiblar buzilishi tahdidlari vujudga kelishi tahmini bo'lgan holatlar bir biridan farqlanishi mumkin. Bu ko'p hollarda vazifalar hususiyati va ularga yuklatilgan vazifalarning farqiga bog'liq.

Mijoz ishida *shahsiy manfaatdorlik* tahdidlari vujudga kelishi mutahassis hisobchi (auditor), uning yaqin qarindoshlari yoki uning oila a'zolarining moliyaviy va boshqa qiziqishlari mavjudligida vujudga kelishi mumkin.

Moliyaviy manfaat – bu aktsiyalar yoki boshqa qimmatli qog‘ozlarga nisbatan, ssudalar va bunday qiziqishga ega bo‘lish yoki ularga bevosita bog‘liq bo‘lgan moliyaviy ishlab chiqish qurollari bilan bog‘liq huquqlar va vazifalarni o‘z ichiga olgan holda, tashkilotning boshqa kredit qurollariga bo‘lgan qiziqishlar.

4.1-jadval

Mahsiy manfaat tahdidlari namunalari berilgan

Ommaviy faoliyat yurituvchi mutaxassis hisobchilar (auditorlar)	Tashkilotlarda ishlovchi mutaxassis hisobchilar
Mijoz ishida moliyaviy manfaatdan muayyan foyda olish yoki mijoz bilan birgalikda moliyaviy manfaatga ega bo‘lish imkoniyatlari	Moliyaviy manfaat, zayom, kafolatlarning mavjudligi
Mijoz manfaati va shaxsiy manfaat o‘rtasida nizo holatidan muayyan foyda olish imkoniyati	Maoshning kattaligiga mavjud bog‘liqlik
Bir mijozdan olinadigan haqning umumiy miqdoriga mavjud bog‘liqlik	Rag‘batlantirish mukofotlari bilan bog‘liq bo‘lgan vazifalarning mavjudligi
Mijoz bilan yaqin ish munosabatlarining mavjudligi	Ish yo‘qotish ehtimoli
Mijozni yo‘qotish imkonidan xavotirga tushmoq	Tomondan tijorat ko‘rinishidagi bosim
Mijozning tashkilotida ishga ega bo‘lish imkoniyati	Foydadan olingan rag‘batlantirish mukofotiga bog‘liqlik, bunda ushbu mukofotning miqdoriga tashkilotdagi mutaxassis hisobchi tomonidan qabul qilingan qaror ta’sir etishi mumkin.
Vazifalarni bajarish natijalariga bog‘liq bo‘lgan shartli haqlar	Qiymati tashkilot-ish beruvchining qaroriga bog‘liq bo‘lgan yoki yaqin vaqt ichida o‘zgartiriladigan aktsiya (opsion) turlariga ega bo‘lish
Mijozga yoki rahbarlar kengashi (nazorat kengashi) har qanday a’zosiga yoki boshqa amaldor shaxsga kreditlar (kafolat) taqdim etish yoki ulardan kredit (kafolat) olish	Agar aniq maqsadlarga erishilgan bo‘lsa, tashkilot-ish beruvchining, ish sifatini hisobga olgan holda, aktsiya (opsion) turlariga yoki mukofotlarga ega bo‘lish huquqining mavjudligi

Muayyan holatlarda moliyaviy manfaat ahloq-odobning asosiy tartiblarining buzilishi tahdidiga olib kelishi mumkin.

Holislik yoki maxfiylik tartiblariga nisbatan shaxsiy manfaatlar tahdidlari moliyaviy foydaga ega bo'lish maqsadida qimmatli qog'ozlar kursiga ta'sir etuvchi ma'lumotlar yordamida boshqarish sabablari va imkoniyatlari mavjud bo'lgan holda vujudga kelishi mumkin.

O'zni nazorat qilishni yo'qotish tahdidi avval qaror chiqargan mutaxassis hisobchining xizmat predmeti haqidagi avvalgi muhokamalarini baholash zarurati holatida vujudga keladi. 4.2-jadvalda o'zni nazorat qilishni yo'qotish tahdidlari namunalari berilgan.

4.2-Jadval.

Hisobchining (auditor) o'zini nazorat qilishni yo'qotish tahdidlari vujudga kelishi mumkin bo'lgan holatlar namunalari

Ommaviy faoliyat yurituvchi mutaxassis hisobchilar (auditorlar)	Tashkilotlarda ishlovchi mutaxassis hisobchilar
Moliyaviy tizimni tuzishda yoki uni tabdiq etishda ishtirok etgan mutahassis hisobchi tomonidan uning faoliyati haqida hulosasi berish	Xo'jalik qarorlarini qabul qilgan yoki ko'rsatilgan ma'lumotlarni tayyorlash bilan shug'ullangan mutahassis hisobchi tomonidan
Mutahassis hisobchi ishini qayta tekshirishda xatolarni aniqlash	xo'jalik qarorlari bilan bog'liq ma'lumotlarni tekshirish yoki tasdiqlash.
Vazifa (tekshirish) predmeti hisoblangan moliyaviy hujjatlar yoki boshqa hujjatlarni tuzish uchun foydalaniladigan dastlabki ma'lumotlarni tayyorlash	Korxonalarni birlashtirishda, bunday birlashuvning texnik-iqtisodiy asoslari amalga oshirilgandan keyin, xisobchilik xisob-kitoblari tartiblari haqida u qaror chiqarish vaqtidagi vaziyat.
Mutahassis hisobchi rahbarlar kengashi a'zosi yoki yaqin o'tmishda a'zo bo'lgan yoki mijozning vakil shaxsi bo'lgan, yoki mijoz bilan vazifa predmetiga bevosita ta'sir o'tkazadigan lavozimda ishlaydi yoki yaqin o'tmishda ishlagan	
Mijozga vazifa predmeti (yoki audit vaqtida ko'rib chiqiladigan masalalar) bilan bog'liq savollarga bevosita ta'sir etadigan xizmatlar ko'rsatish	

Himoya qilish harakati tahdidi, mutahassis hisobchi biror bir holat yoki fikrni faol tarzda himoya qilsa va bu uning hulosasi va qarorlarining

holisligiga shubha uygʻotgan vaqtda vujudga kelishi mumkin. Himoya qilish harakati tahdidi 4.3-jadvalda berilgan.

4.3-jadval.

Hisobchining (auditor) himoya qilishga urinish tahdidlari vujudga kelishi mumkin boʻlgan vaziyatlar namunalari

Ommaviy faoliyat yurituvchi mutaxassis hisobchilar (auditorlar)	Tashkilotlarda ishlovchi mutaxassis hisobchilar
Agar tashkilot uning mijozi boʻlsa, listing korxonalarining aksiyalarini oldinga surish	Mutahassis hisobchining oʻz tashkilotining bozordagi haqidagi arizalar yolgʻon yoki boshqa yoʻl bilan yanglishmovchilikka olib kelgan hollarda. Lekin tashkilot-ish beruvchining maqsad va vazifalariga koʻmaklashishida bunday taklif himoya tahdidlarini vujudga keltirmaydi.
Uchinchi tomon bilan munozara va bahslarni hal etishda mijozning ximoyachisi sifatidagi harakat	

Yaqindan tanish boʻlish ehtimoli tahdidi ish hamkorlar bilan shaxsiy yaqin munosabatda boʻlishda vujudga kelishi mumkin. Yaqindan tanish boʻlish tahdidi namunalari 4.4-jadvalda berilgan.

4.4-Jadval.

Hisobchining (auditor) yaqindan tanish boʻlish tahdidi vujudga kelishi mumkin boʻlgan holatlar.

Ommaviy faoliyat yurituvchi mutaxassis hisobchilar (auditorlar)	Tashkilotlarda ishlovchi mutaxassis hisobchilar
Xizmat predmetlariga bevosita taʼsir etuvchi lavozimni egallagan mijozning xodimi bilan hisobchining yaqindan qarindoshlik aloqalarining mavjudligi	Mutahassis hisobchining qarindoshlari yoki oila aʼzolari oʻz egallagan lavozimlaridan muayyan foyda koʻrishga qiziqishlari mavjudligi
Mutahassis hisobchining rahbarlar kengashi yoki mijozning boshqa vakil shaxslari bilan yaqin qarindoshlik yoki oilaviy munosabatlarining mavjudligi	Mutahassis hisobchining qaror berishiga aniq taʼsir etuvchi uzoq muddatli ishga oid aloqalarning mavjudligi
Oʻtmishda shahsiy mulk egasi boʻlgan yoki mutahassis tashkilotlari rahbarlarining	Agar sovgʻalarning bahosi ahamiyatli boʻlsa sovgʻalar olish va alohida eʼtiborda boʻlish

rahbarlar kengashi tarkibiga kirishi yoki mijozda unga vazifa predmetiga mavjud yoki bevosita ta'sir etuvchi lavozimni egallagan bo'lsa	
Mijoz, uning rahbarlar kengashi, mansabdor shaxs yoki hodimlardan sovg'alar olish yoki alohida e'tiborda bo'lish, ularning bahosi aniq ahamiyatsiz bo'lga hollar bundan mustasno	
Korxonada katta hodimi va mijoz o'rtasida uzoq ishga oid munosabatlar mavjudligi	

Tovlamachilik tahdidi tomondan mutahassis hisobchiga o'z vazifalarini bajarishda ob'ektiv va kerakli mutahassislik shubhalar va tahdid yo'li bilan (haqiqiy yoki shunday deb qabul qilingan) to'sqinlik qilish holatlarida yuzaga keladi. Tovmachilik namunalari 4.5-jadvalda keltirilgan.

4.5-Jadval.

Hisobchiga (auditor) tovmachilik tahdidi vujudga kelishi mumkin bo'lgan holatlar namunalari

Ommaviy faoliyat yurituvchi mutaxassis hisobchilar (auditorlar)	Tashkilotlarda ishlovchi mutaxassis hisobchilar
Ko'rsatilgan xizmatlar uchun haq miqdorini kamaytirish uchun bajarilayotgan ish hajmini asossiz cheklash maqsadida mijoz tomonidan bosim	Qaror qabul qilish jarayoniga ta'sir etish maqsadida bosim o'tkazish, masalan hisobchilik hisoblar qo'llashda yoki shartnoma tuzishda
Sudda ishni qo'zg'atish	Hisobchilik hisoblarini tartiblarini qo'llashda kelishmovchilik yoki ishdan bo'shatish yoki boshqa lavozimga o'tkazishga olib keladigan moliyaviy ma'lumotlarni taqdim etish shakllari
Mijoz uchun xizmat ko'rsatishdan uzoqlashtirish	

Mutahassis hisobchi shuningdek, ba'zi vaziyatlar bir yoki undan ortiq fundamental tartiblarning buzilishi tahdidi vujudga kelishiga olib

keladigan holatlarga duch kelishi mumkin. Shuning uchun mutahassis hisobchilar doim buni yodda tutishlari lozim.

4.3. Fundamental ma'naviy tartiblarning buzilishi tahdidlaridagi chora-tadbirlar

Agar aniqlangan tahdidlar ahamiyatli bo'lsa, ushbu tahdidlarni bartaraf etish yoki maqbul darajaga olib kelish maqsadida kerakli choralar ko'rilishi zarur. Bu tarzda qarorlar rasmiylashtirilishi kerak.

Kerakli choralar ko'rilishida mutahassis hisobchi (auditor) aniqlangan tahdidga qay tarzda ta'sir o'tkazish haqida mustaqil qaror berishi kerak.

Mavjud tahdidlar va qo'llanilayotgan choralarga nisbatan kerakli barcha ma'lumotlarga ega bo'lgan uchinchi shaxs uchun nima foydali ekanligini tushunish zarur. Bunday muhokamalarni shakllantirishda tahdidning ahamiyati, vazifaning hususiyati, taklif etilayotgan foydalanuvchilar doirasi i korxonani boshqarish tizimi kabi omillar e'tiborga olinadi.

Tahdidlarni bartaraf etadigan yoki uni maqbul darajaga keltiradigan chora-tadbirlar toifasi:

- a) mutahassis normalari, qonunlar yoki me'yoriy dalolatnomalar tomonidan ko'zda tutilgan ehtiyot choralari (6 - jadval);
- b) ishchi hodimlar doirasida shartlashilgan ehtiyot choralari:
 - ommaviy faoliyat yurituvchi mutahassis hisobchilar (auditor) (4.3-rasm, 4.6-jadval)
 - takshilotlarda ishlaydigan mutahassis hisobchilar.

4.6-Jadval.

Mutahassislik normalari, qonunlar va me'yoriy dalolatnomalarda ko'zda tutilgan ehtiyot choralari

Ta'lim, kasbiy tayyorgarlik va tajribaga bo'lgan majburiy talablar
1. Doimiy tarzda kasbiy malakani oshirish
2. Mutahassislik belgilovchi me'yoriy hujjatlar
3. Korporativ hulq bo'yicha rahbarni qabul qilish
4. Faoliyatning kasbiy standartlarini aniqlash
5. Nazorat organlari tomonidan mutahassis hisobchilarning ishini nazorat qilish va o'rnatilgan axloq-odob normalariga amal qilish
6. Intizomiy ta'sir choralarning mavjudligi
7. Mutahassis hisobchilar tayyorlagan hisobotlar, hujjatlar, xabarlar va boshqa ma'lumotlarning yuridik vakil bo'lgan uchinchi shaxs tomonidan tashqi tekshirilishi

Hisobchining (auditor) ishchi hodimlar tomonidan shartlangan ehtiyot choralarini aniq vaziyatlarga bog‘liq holda farqlanadi. Ularni tashkilot faoliyatiga aloqador umumi (4.3-rasmga qaralsin) va vazifaga tegishli aniq (4.6-jadval) turlarga bo‘lish mumkin.

Boshqaruv qarorlarini qabul qilish vazifasi yuklatilgan mijozning ishchilari bilan ahloq masalalarini muhokama qilish *vazifaga tegishli* bo‘lgan aniq ehtiyot choralaridan biri hisoblanadi.

Vazifa turiga qarab ommaviy faoliyat yurituvchi mutahassis hisobchi (auditor) mijoz tizimiga va jarayoniga kiritilgan ehtiyot choralaridan foydalanishi mumkin.

Fundamental ma'naviy tartiblarga amal qilishning muhimligi belgilangan korxonalarini boshqarish tartiblari	Ishchi guruh a'zolariga mijozning o'rniga boshqaruv qarorlarini qabul qilish yoki ularni qabul qilishga mas'ul bo'lishni etadigan qoidalar va tartiblar	Erkinlikka tahdidlarni aniqlash bo'yicha qoidalar va ishlar, ularning ahamiyatini baholash	Alohida mijozdan olinadigan foydalarga bog'liqlikni nazorat qilish va boshqarish qoidalari va tartiblar.
Vazifalarning bajarilishini tekshirish sifati monitoringi va ichki nazorat o'tkazish qoidalari va tartiblari	Korxonada faoliyatiga aloqador umumiy choralar		Fundamental ma'naviy tartiblarning buzilishi tahdidini aniqlash va ularning ahamiyatini baholash qoidalari va tartiblari
Fundamental ahloq tartiblarini ta'minlash bo'yicha korxonaning qoida va tartiblari			Korxonada qoida va tartiblariga amal qilishga yo'naltiruvchi ahloq mexanizmlari
Ishchi guruh tarkibiga kirmaydigan	Korxonada, vazifani bajarayotgan guruh a'zolari va mijozlar	Hodimlarni fundamental ma'naviy	Barcha xodimlarga korxonada qoidalari va tartiblari va ulardagi

shaxslarga vazifa natijalariga ta'sir etishni ta'qiqlovchi qoida va tartiblar	o'rtasida manfaatdorlik yoki munosabatlar turlarini tenglashtirish imkonini beruvchi qoida va tartiblar	tartiblarga amal qilish bilan bog'liq har qanday masala haqida korhona rahbariga xabar berishga yo'naltiruvchi qoida va tartiblar	o'zgarishlar haqida ma'lumotlarni o'z vaqtida etkazish, hamda ularni ushbu siyosat va tartibga o'rgatish
---	---	---	--

4.3-rasm. Ommaviy faoliyat yurituvchi mutahassis hisobchining (auditor) ishchilar doirasida shartlangan umumiy ehtiyot choralari

Lekin maqbul darajagacha tahdidlarning ma'lumotlari uchun faqat bunday choralarga ishonish mumkin emas, chunki barcha ehtiyot choralari yuzaki hususiyatga ega va aniq bir harakat mexanizmiga ega emas. Lekin ular korxonada yoki auditorlik tashkilotlarida ish sifatini oshirish va mutahassis hisobchi (auditor) faoliyati jarayonida tavakkalchilikni kamaytirish uchun ishlab chiqilishi va qabul qilinishi kerak bo'lgan hujjatlar ro'yxatini aniqlash imkonini beradi.

4.7-jadval.

Ommaviy faoliyat yurituvchi mutahassis hisobchining (auditor) ishchilar doirasida shartlangan aniq ehtiyot choralari

Vazifaga tegishli bo'lgan aniq choralar	Mijoz tomonidan qo'llaniladigan choralar
Bajarilgan ishni tekshirish yoki kerakli maslahatlarni olish uchun boshqa mutahassis hisobchilarni (auditor) jalb etish	Mijozning rahbarlari tarkibiga kirmaydigan (masalan, tekshirish bo'yicha ko'mita) shaxslar tomonidan vazifa bajarilishi uchun faoliyat yurituvchi hisobchini (auditor) tayinlashni tasdiqlash va qo'llash
Erkin uchinchi shahsdan, masalan, hisobchilarning (auditorlar) o'z-o'zini boshqarish tashkilotlarining mijozlarni tekshirish bo'yicha ko'mitasidan	Mijozning tajribali va boshqaruv qarorlarini qabul qilish uchun ma'suliyatli hodimlarga ega bo'lishi

maslahat olish	
Mijozning boshqaruv qarorlarini qabul qilish ma'suliyatini olgan hodimlari bilan ahloq maslalarini muhokama qilish	Mijoz tomonidan audit bilan bog'liq bo'lmagan vazifani topshirishda foydalanuvchining ob'ektiv tanlovini ta'minlovchi ichki tartiblarning qo'llanilishi
Mijozning boshqaruv hodimlariga ko'rsatilayotgan xizmat turlari va o'zaro haqlar miqdori haqida tushuncha berish	Mijozda tegishli kuzatuvni ta'minlovchi va korxonalar (auditorlik tashkilotlari) xizmatlari haqida ma'lumot beruvchi boshqaruvning korporativ tizimining mavjudligi
Vazifa bo'yicha ishning bir qismini bajarish uchun boshqa korxonalar jalb etish	
Mijozda moliyaviy qiziqishlari korxonaning erkinligiga tahdid soluvchi ishchilar guruhi a'zolarini tekshiruvdan chetlatish	
Vazifa uchun mas'ul bo'lgan guruhning boshqaruv hodimlarini almashtirish	

Ba'zi ehtiyot choralari *noahloqiy hulqning* aniqlanishi yoki unga to'qnashish ehtimolini oshirishi mumkin. Bunday choralarga quyidagilar kiradi:

Kadrlarni to'plash qoidalari va tartiblari, bunda asosiy e'tibor yuqori malakali hodimlarni tanlashga qaratilgan	Ishchi hodimlar ishining sifatini ta'minlash va ularga amal qilishni nazorat qilish bo'yicha qoida va tartiblar	
Tashkilot-ish beruvchilarda nazorat korporativ tizimning mavjudligi	Tashkilotda ishlaydigan mutahassis hisobchining	Qabul qilingan ahloq dasturlari va hulq qoidalari mavjudligi
Ichki nazorat va boshqaruvning samarali asboblarining mavjudligi	ishchilar doirasida shartlangan ehtiyot choralari	Rahbar va ishchilarning ahloqiy hulqlari tartiblarini to'plash
Ishchilarga tegishli ahloq maslalarini haqida, pul undirish xavfisiz, yuqori rahbarlarga xabar berganlik uchun ishchilarni rag'batlantirish	Boshqa professional buxgalterlar bilan maslahatlashish imkoniyatlari	

4.4-rasm. Tashkilotda ishlaydigan mutahassis hisobchining ishchilar doirasidan shartlangan ehtiyot choralari

➤ rahbarligi tashkilot-ish beruvchi, kasbiy standartlar yoki boshqaruv organlari tomonidan amalga oshiriladigan shikoyat va talablar bilan bo'lgan samarali va keng yoritilgan ishlar tizimi, bu esa hamkasblar, ish beruvchilar va jamoa vakillariga kasbiy bo'lmagan va noahloqiy hulqlar omillariga e'tibor qaratish imkonini beradi.

➤ ahloqiy talablarning buzilish omillari haqidagi xabar bo'yicha aniq belgilangan ma'suliyat

Agar mutahassis hisobchi boshqa shaxslarning noahloqiy hulqi yoki u tomondan amalga oshirilayotgag noahloqiy harakatlar tashkilot doirasida davom etishini tahmin qilgan hollarda, u yuridik maslahat olish masalasini ko'rib chiqishi kerak.

Agar barcha mavjud ehtiyot choralari ko'rilgan bo'lsa, tahdidni maqbul darajaga keltirishga erishilmagan bo'lsa, u undan talab etilayotgan mutahassis xizmatini taqdim etishdan voz kechishi yoki taklif etishni to'xtatishi yoki lozim bo'lsa, mijoz oldida yoki u ishlaydigan tashkilot oldida o'z ma'suliyatidan voz kechishi lozim.

4.4. Ma'lumot to'plash va uni hisobotga taqdim etish ehtiyot choralari

1. Taxrir uchun ma'lumot tayyorlash talablari.

Tashkilotdagi mutahassis hisobchilar odatda, chop etilishi mumkin bo'lgan yoki tashkilot-ish beruvchi ichida yoki uning tashqarisida boshqa shaxslar tomonidan foydalanilishi mumkin bo'lgan ma'lumotlarni tayyorashda ishtirok etadilar. Bunday ma'lumotlarga molifviy yoki boshqaruv ma'lumotlari (masalan, ta'birlar va byudjetlar), moliyaviy hisobot, boshqaruv masalalarini yoki moliyaviy hisobot auditining bir qismi bo'lgan, rahbarlar tomonidan imzolangan auditorlar uchun ilova xatlarini muhokama va tahlil qilish.

Ma'lumot hisobchi tomonidan tayyorlanishi kerak: haqqoniy, holisona; kasbiy standartlarga muvofiq; bunday ma'lumotni malakali foydalanuvchi tushuna oladigan shaklda.

2. Moliyaviy hisobotlar standartlariga muvofiq moliyaviy hisobotni taqdim etish.

Tashkilotning moliyaviy hisobotini tayyorlash va tasdiqlashga javob beruvchi mutahassis hisobchi moliyaviy hisobotga tegishli standartlarga muvofiq hisobot topshirishi kerak.

3. Mutahassis hisobchi tomonidan, uning ma'suliyati doirasida, ma'lumotlar ro'yxatini olib borish.

Mutahassis hisobchi o'z ma'suliyati doirasida ma'lumotlar ro'yxatini olib borishi kerak, bunda:

- moliyaviy-xo'jalik jarayonlari, aktivlari va ma'suliyatining hususiyatlarini aniq va ravshan tasvirlash;
- ma'lumotni o'z vaqtida va tegishli tarzda ro'yxatga olish;
- ta'riflanayotgan faktlarning mavjud barcha omillarini aniq va to'liq taqdim etish.

4. Fundamental tartiblar buzilishi tahdidi, masalan, ob'ektivlik tartiblari yoki kasbiy mulohazalilik va puxtalilik tartiblariga tahdid soluvchi shaxsiy manfaat yoki tovlamachilik tahdidlari mutahassis hisobchi yanglish bo'lgan yoki boshqa shaxslarning harakatlari natijasida bunday yanglish xabarlariga sabab bo'ladigan ma'lumotlarni tayyorlashda ishtirok etishga majbur qilgan vaziyatlar bosimida bo'lgan hollarda vujudga keladi,

5. Tahdidlarning jiddiylik faktorlari.

Tahdidlarning jiddiyligi bosim va bunday ma'lumotning mavjud va mumkin bo'lgan yanglishlik darajasi kabi faktorlarga bog'liq. Tahdidlarning jiddiyligini baholash zarur, agar ular aniq ahamiyatsiz bo'lsa, ularni bartaraf etish yoki maqbul darajaga keltirish uchun ehtiyot choralari ko'rish kerak bo'ladi.

Bunday choralarga tashkilotning o'zida yoki tegishli mutahassis organlarning rahbarlari bilan maslahatlashishi kiradi.

6. Tahdidlarni maqbul darajaga keltirish imkonining mavjud emasligi.

Tahdidlarni maqbul darajaga keltirish imkoniyati mavjud emasligida mutahassis hisobchi, uning fikricha yanglishlikka olib kelgan yoki olib kelishi mumkin bo'lgan ma'lumotlarni tayyorlashdan bosh tortishi kerak. Agar mutahassis hisobchi ma'lumotning yanglishligi mavjud yoki doimiy ekanligini bilsa, u tegishli organlarni abardor qilishni haqidagi masalani ko'rib chiqishi kerak. U shuningdek, yuridik maslahat olishi yoki ishdan ketishni talab etishi mumkin.

Takrorlash uchun savollar:

1. Ahloq-odobning asosiy tartiblariga amal qilishga koʻptseptual yondashuvning maqsadi nima?

2. Mutahassislik ahloqining asosiy tartiblariga zarar etkazadigan faktorlarga taʼrif bering.

3. Fundamental maʼnaviy tartiblarning buzilishi tahdidlarining qanday turlarini bilasiz?

4. Shaxsiy manfaatga boʻlgan tahdid nima?

5. Tovlamachilik tahdidi vujudga kelishi mumkin boʻlgan vaziyatlarga misol keltiring.

6. Fundamental maʼnaviy tartiblarning buzilishi tahdidlarini bartaraf etish choralari toifalarini taʼriflang.

7. Ommaviy faoliyat yurituvchi mutahassis hisobchining ishchilar doirasidan shartlangan ehtiyot choralariga misol keltiring.

5-BOB. ALDASH VA FIRIBGARLIK

5.1. Aldash: Turli shakllarda pora olish taklifi

5.2. Aldash: boshqa shaxsga pora taklif qilish

5.3. Hisobchilar firibgarliklarining muammolari

5.4. Firibgarlikning xuquqiy jihatlari

5.1. Aldash: Turli shakllarda pora olish taklifi

O‘z faoliyati davomida professional buxgalterlar va auditorlar mukofot evaziga muayyan xizmatni o‘tashlarini so‘raladigan vaziyatlarga duch kelishadi.

Mukofot sifatida turli xil sovg‘alar, mehmondo‘stlik belgilari, alohida e‘tibor yoki do‘stlik va sadoqat to‘yg‘ulariga noo‘rin undash belgilari bulishi mumkin. Ko‘rsatilgan xizmatlarga esa, hisobotlardagi aniqlangan buzilishlarga qaramasdan, ma‘lumotlarni qasddan o‘zgartirish, xulosa sifatida ijobiy ma‘lumotlar berishni va x.k o‘z ichiga oladi.

Bunday holatda hisobchi (auditor) o‘z vazifalarni insofsiz ravishda bajarishga, noqonuniy yoki noto‘g‘ri xarakterli harakatlar yoki maxfiy ma‘lumotlarni olishga majbur bo‘lishadi. Natijada *xolislik* va *maxfiylik* tamoyillari xavf ostida qoladi.

Agar professional hisobchi *bunday taklifni qabul qilgantaqdirda*, hisobchi tomonidan sodir etilgan hatti-harakatni oshkor qilinishi yoki yaqin qarindoshlar, shu bilan birgalikda hisobchi obro‘sigacha putur etkazilishiga *shantaj qilish tahdidi* xam kelib chiqishi mumkin.

Tahdidning jiddiyligi taklif qilingan mukofotning hajmi va xarakteriga bog‘liq.

Agar mukofot ahamiyatsiz va axloqiy xatti harakatlarga xilof tarzda ish yuritilmagan bo‘lsa, professional hisobchi bunday taklifni normal ish munosabatlari yuzasidan qilingan deb hisoblaydi va asosiy tamoyil buzilishlariga jiddiy tahdid solinmaydi.

Tahdidlarning ahamiyatsiz ekanligi haqida xulosa qilingan bo‘lsa ham, hisobchi ularni bartaraf etish yoki maqbul darajada kamaytirish choralarini ko‘rishi kerak.

Tahdidni bartaraf etishning imkoni bo‘lmasa, professional hisobchi bunday mukofotni qabul qilmasligi kerak.

Taklif qilingan mukofot qabul qilinganda asosiy tamoyillar buzilishiga hech qanday havf kuzatilmasada, qo‘shimcha choralarning qabul qilinishi maqsadga muvofiqdir. Masalan, taklif tushgan

boshkarma boshliqlari yoki tegishli vakolatli shaxslarni, ushbu ishga daxldor bo'lgan uchinchi shaxsni xabardor qilishi lozim.

5.2. Aldash: boshqa shaxsga pora taklif qilish

Ba'zan, ma'lum bir shaxs yoki boshqarma haqida zarur ma'lumotga ega bo'lishi uchun *professional hisobchi tomonidan pora taklif qilinish holatlari* xam ko'zatiladi.

Bunday bosim boshqarma-ish beruvchisi, hamkasblar yoki raxbariyat tomonidan bo'lishi mumkin.

Bundan tashqari bunday bosim tashqaridan, ya'ni ma'lum bir shaxs yoki tashkilot tomonidan ish beruvchi – boshqarmaga foydali harakatlarni amalga oshirish yoki qaror qabul qilishga tayyorligini bildirgan holatda xam kuzatilishi mumkin va bu holat yollanma hisobchining o'z vazifa faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Professional hisobchi *uchinchi tomon xulosasiga ta'sir ko'rsatish maqsadida pora taklif qilishi kerak emas.*

Agarda, bunday bosim boshqarma ichi qonun qoidalari doirasida professional hisobchiga axloq qoidalariga to'g'ri kelmaydigan taklif qilishiga majbur qilinsa, professional hisobchi axloqiy majoralarni halqilish qoidalari va ko'rsatmalariga rioya qilgan holda ish yuritishi shart.

Shuningdek, hisobchi bunday axloqiy muammolarni hal qilishi uchun professional hisobchilar tashkilotidan yoki yuridik maslahatchilardan maslahat olishi mumkin, masalan: hisobchi tashkilot firibgarlik ishlaridan vakolatli organlarni xabardor qilish to'g'riligi majburiyatiga ega yoki ega emasligi xaqida ma'lumot.



Pora uchun javobgarlik. Jinoyat kodeksidapora olish yoki pora berishni fosh qilish maqsadida, pora olish yoki berishni rasmiy vaziyat va sharoitlar yaratadigan ongli javobgar shaxs tomonidan uyushtirish deb belgilaydi.

Aldash shakllari turli xil bo'lish mumkin: maslahatlar, biror kishidan pora olish yoki berishga bo'lgan kinoyalar.

Pora shakllari xam turlicha: pul, qimmatbaho qog'ozlar, sovg'alar, zargarlik buyumlari, shahardan tashqari uylar, er uchastkalari, avtomashinalar, texnika jihozlari va x.k

5.3. Hisobchilar firibgarliklarining muammolari

Firibgarlik - rahbariyat orasida boshqaruvga dahldor bir yoki bir necha shaxslar yoki uchinchi shaxs tomonidan adolatsiz yoki noqonuniy foyda olish maqsadida qasddan sodir etilgan hatti-harakatdir. (1 rasm).

S o x t a l a s h t i r i s h s u b ' e k t l a r i	
Kompaniya rahbariyati va egalari	Kompaniya xodimlari
	
S o x t a l a s h t i r i l a d i	
Tashqi moliyaviy hisobot ma'lumotlari	Birlamchi hisobot ma'lumotlari
	
O q i b a t l a r i	
Boshqarmaga oid soxtalashtiriluv – tashqi foydalanuvchilar qaroriga ta'sir ko'rsatuvchi «tepadan pastga» soxtalashtiruv	Boshqarmaga oid bo'lmagan soxtalashtiruv –«pastdan tepaga» tashqi moliyaviy hisobotlar buzilishi soxtalashtiriluvi

5.1- Rasm. Moliyaviy hisobotlarni soxtalashtirish

Xalkaro audit standartlari "moliyaviy hisobot auditida aniqlangan firibgarlikka nisbatan auditorning vazifalari" (XAS- 240) belgilaydi:

Moliyaviy hisobotlarni soxtalashtirish xavfi— moliyaviy hisobotlar qismlari manipulyatsiyasi tufayli moliyaviy hisobotlarda muhim xato qilish imkoniyati.

AQShning qoidalari "moliyaviy hisobotlar auditida firibgarlikni aniqlash" audit standarti moliyaviy hisobotlarni soxtalashtirishning 10 guruh xavf omillarini o'z ichiga oladi.

XAS-240 audit standarti "moliyaviy hisobotlar auditida yo'l qo'yilgan xato va firibgarliklarni ko'rib chiqishda auditor mas'uliyati" moliyaviy hisobotlarni soxtalashtirishning 2 guruh xavf omillarini o'z ichiga oladi.

Moliyaviy hisobotlarni foydalanuvchilarni adashtirish maqsadida insofsiz ravishda tuzish deb - jadvaldagi raqamlarni yoki ma'lumotlarni ataylab taqdim etilmasligi tushuniladi.

Moliyaviy hisobotlarni noto'g'ri tayyorlash qo'yidagilar natijasida kelib chiqadi:

– moliyaviy hisobotlar asosida tuzilgan hujjatlar yoki hisob yozuvlarini o‘zgartirish (shu bilan bir qatorda hujjatlarni soxtalashtirish);

– biznes operatsiyalari, voqealar haqida ma’lumotlarni, shuningdek boshqa tegishli axborotlarni qasddan yashirish yoki ma’lumotni tushirib qoldirish;

– ma’lumotlarni oshkora qilishga bog‘liq buxgalteriya hisobi tamoyillarini-o‘lchash, tasnifi kabilarni qasddan buzish.

Ejtimoiy ahamiyatga ega xo‘jalik sub‘ektlar doim moliyaviy hisobotlarni nazorat qiluvchi organlarga ega.

Direktorlar kengashi moliyaviy hisobotlarni tayyorlash jarayonida muhim rol o‘ynaydi. U ichki va tashqi auditorlar yagona fikrga kelisha olmagan taqdirda, mustaqil hakam, shuningdek kompaniyaning ijrochi direksiyasi (Kengashi) hisoblanadi.

Direktorlar kengashi a‘zolari:

– mulk egalari oldida hisobdorlikni anglab etishi va ularning manfaatlarini ko‘zlab harakat qilishlari;

– tashqi auditor bilan "buyurtmachi -bajaruvchi" sxemasi tarzida munosabat tuzishi;

– ijro etuvchi kompaniya organi auditorlari tomonidan taqdim etilgan ma’lumotlarga nisbatan cheklovlarni bartaraf qilish.

Direktorlar kengashining bir qismi sifatida uch qo‘mita tashkil qilinadi:

a) auditor (audit bo‘yicha qo‘mita);

б) ko‘rsatmalarga asosan;

в) mukofotlar bo‘yicha.

Auditorlik kumitasi moliyaviy xisobotlarni tayyorlash jarayonini nazorat qiladi.

Auditorlik qo‘mitalari kapital bozorlari rivojlangan mamlakat kompaniyalarida uzoq vaqtdan buyon mavjud. Anglo-sokson xuquq tizimi o‘rnatilgan mamlakatlarda auditorlik qo‘mitalari XX asrning 80-chi yildan beri mavjud. Fuqarolik qonun tizimi o‘rnatilgan mamlakatlarda esa XX asrning 90-chi yildan bo‘yon paydo bo‘la boshladi. *Auditorlik qo‘mitasi* - kompaniyaning direktorlar kengashi mustaqil direktorlaridan iborat nazorat organi bo‘lib, moliyaviy hisobot jarayonining barcha ishtirokchilari faoliyatini nazorat qiladi, aktsiyadorlar oldida mas‘ul bo‘lgan direktorlar kengashiga hisobotni taqdim qiladi. Auditorlik qo‘mitasi vazifalari:

– moliyaviy hisobotdagi ko‘rsatkichlarni to‘g‘riligini, shuningdek kompaniyaning rasmiy faoliyatini oldindan aytishini nazorat qilish;

– buxgalteriya hisobi to‘g‘risidagi savollar kiritilganida, professional hukmlar ob‘ektivligini tekshirish;

– ichki nazorat effektivligini ta‘minlash;

– ichki audit qismlari hisobotlarini ko‘rib chiqish;

– tashki auditor lavozimiga nomzod va uning taqdirlanishi haqidagi tavsiyalarni direktorlar kengashi va Boshqarmaga hisob berishni aksionerlarning umumiy yig‘ilishi kun tartibiga kiritish;

– tashki auditor ish unumdorligini va ob‘ektivligini baholash;

– mustaqil tashki auditorlarni ta‘minlash maqsadida, audit bilan bog‘lik bo‘lmagan maxsus ko‘rsatmalarni bajaruvchi tashqi auditorlarni yollashda kompaniya siyosatini ishlab chiqish.

Mamlakatda auditorlik qo‘mitalari bilan bir qatorda - *taftish komissiyasi* nazorat organi ham ish yuritadi.

Uning yaratilishi qonuniy aktlarda ko‘rib chiqilgan:

1)Fuqarolik kodeksi;

2)«Aksionerlik jamiyatlari to‘g‘risida» gi qonun va boshqalar.

Taftish komissiyasi auditorlik qo‘mitasidan farqli ravishda Direktorlar kengashi tarkibiy elementi hisoblanmaydi, mustaqil ravishda ish yuritadi.

Ichki audit xizmati buxgalteriya jadvallarida kelib chiqishi mumkin bo‘lgan xatoliklar va moliyaviy hisobotlarni soxtalashtirishni oldini olish funksiyasini bajaradi. Ichki audit xizmati vazifalari:

– xatarlarni boshqarish;

– xaridlar nazorati;

– kompaniyaning pul oqimini nazorat qilish;

– kompaniyada xodimlar xarakatini nazorat qilish.

Shuningdek, kompaniya daromadini sezilarli darajada kamayishiga olib keladigan hisobchilarning firibgarlik sxemalari ham mavjud.

1.Hisobchilar tomonidan naqd bo‘lmagan pullarning o‘g‘irlanishi. Kompaniya direktori tomonidan ko‘p miqdordagi to‘lovlarni, ayniqsa ular orasida kichik summa miqdoridagi to‘lovlarni nazorat qilish qiyinchilik to‘g‘diradi. Bundayholatda, hisobchi pulning bir qismini begona hisob raqamiga o‘tkazadi va uni naqd pul ko‘rinishida qo‘lga kiritadi..

Odatda, bunday to‘lovlar qaysidir bir xizmat haqi sifatida amalga oshiraladi. Biror bir firmaga ko‘rsatilgan xizmati uchun ko‘p miqdorda qilingan to‘lovlar orasida qilingan kichik bir to‘lov (masalan, 2000 rub) nazardan chetda qolib ketishi hech gap emas.

2. *«Xo‘jalik» harajatlarini hisobdan chiqarish.* Bularga texnik vositalarni ish xolatida saqlab turish xarajatlari kiradi (artish, tozalash uchun suyuqliklar, tozalash uchun qog‘oz sochiqlar va x.k), kantselyariya mollari, oyna yopishtiradigan konverlar va h.k

Hisoblovchi shaxs - hisobchi, o‘zining jazosiz qolishiga ishonadi va mablag‘ning bir qismini kompaniya ehtiyojlari uchun sarflaydi, qolgan qismini esa o‘ziga o‘zlashtiradi.

Ushbu summani harajatdan chiqarish uchun kvitantsiyalarni tovar yoki boshqa kassa cheklari to‘langanligini tasdiqlovchi to‘lovlar orasiga qo‘shib qo‘yadi. Odatda bu kvitantsiyalarni qo‘lga kiritish qiyin emas.

Agarda cheklar xaqiqiy, to‘g‘ri rasmiylashtirilgan, summalari to‘g‘ri keladigan bo‘lsa, hisobchiga o‘g‘irlik to‘g‘risida ayb qo‘yish qiyin masala hisoblanadi.

3. *Xayriya tadbirini o‘tkazish.* Agar rahbarda aktivlarning bir qismini boshqa bir tashkilotga xayriya sifatida o‘zkazish niyati paydo bo‘lsa, hisobchida mablag‘ning bir qismini shaxsiy foyda sifatida o‘zlashtirish fikri to‘g‘iladi..

Hisobchi aktivlar o‘tkazilayotgan tashkilotning pulini yoki mahsulotini o‘g‘irlagan bo‘ladi.

4. *Xizmat ko‘rsatayotgan bankni almashtirish.* Hisob raqamida katta pul qoldiklari bor va katta pul aylanmalari qiluvchi mijozlar bankka ko‘p miqdorda foyda olib kelishadi va ko‘pincha bank xodimlari bunday tashkilot hisobchilariga o‘zlari murojat qilishadi. Hisobchi ma‘lum bir pul evaziga tashkilot rahbarini doimiy xizmat ko‘rsatiladigan boshqa bankka o‘tish kerakligiga ko‘ndiradi. Ko‘pincha pulning bir qismi avans sifatida to‘lanib, qolgan qismi boshqa bankka o‘tilgandan keyin to‘lanadi.

Turli sxemalar mavjud. Odatda bosh hisobchi bankni almashtirish masalasida pul topish yullarini mustaqil ravishda qidiradi.

5. *Hisobchi oldindan pul to‘lovini o‘tkazish kerak emasligini ma‘qo‘llaydi.* Ushbu turdagi firibgarlik soliqlarni hisoblash va to‘lash sotishdan tushum olingan keyin amalga oshiriladigan korxonalarda kuzatilishi mumkin.

Masalan, tashkilot yuridik shaxs bilan 100% to‘lov asosida tovar etkazib berish bo‘yicha shartnoma tuzish niyatida bo‘lsa, ikkinchi tomon oldindan to‘lovsiz ishlashga rozi.

Muammoni hal qilish uchun ikkinchi tomon hisobchiga ba‘zi bir mukofotlar va‘da qiladi, hisobchi esa ba‘zi bir dalillar topib, xujayinni "to‘g‘ri" qaror qabul qilishga o‘ndaydi.

Tajribali hisobchi har doim o‘z rahbarini ishontira oladi.

6. *Seminarda ishtirok etish uchun to'lov.* Hisobchi o'quv kurslarida, mashg'ulotlarda va x.k seminarlarda ishtirok etishi uchun to'lov mukofotlari olishi mumkin. Bunday mukofotlar katta ahamiyatga ega bo'lishi mumkin, chunki, seminarlarda ishtirok etish arzon emas.

Shuning uchun, hisobchi biror bir seminar, mashg'ulotlar va h.klarda ishtirok etishga ruxsat so'rasa, rahbariyat diqqat bilan tekshirib chiqishi kerak.

7. *O'g'irliklarni hisobchi tomonidan sahnalashtirilishi.* Qonunga ko'ra, hisobchi unga ishonib topshirilgan pul mablag'lari xavfsizligi uchun to'liq javobgardir.

Katta miqdordagi naqd puldan foydalanish xuquqi bo'lgan hisobchi, o'g'irlikni sahnalashtirishi mumkin. Masalan, hisobchi xodimlar oyligini olish uchun bankka bordi, lekin pul tashkilotga etib kelmadi - hisobchi pul o'g'irlanganligini ma'lum qiladi.

Rahbariyat o'z hisobchisining to'g'riligiga ishonsada, ba'zi bir muddat unidiqqat bilan kuzatib borishi kerak.

5.4. Firibgarlikning xuquqiy jihatlari

Buxgalteriya va soliq qonunchiligining doimiy ravishda o'zgarib turishi tufayli, hisobchining javobgarlikka tortilishi mumkin bo'lgan ba'zi bir xatolarga yo'l qo'yilishi xam xavfdan holi emas.

O'zbekistan Respublikasining 2016 yil 13 aprelda tasdiqlangan "Buxgalteriya hisobi to'g'risida"gi (yangi tahriri) Qonuni (O'RQ-404-sonli) "Buxgalteriya hisobi xizmatining rahbari" nomli 12-modda ko'ra, ... *Buxgalteriya hisobi sub'ektining rahbari va buxgalteriya hisobi xizmatining rahbari o'rtasida ayrim xo'jalik operatsiyalarini amalga oshirishga doir kelishmovchiliklar yuzaga kelgan taqdirda, ular bo'yicha hujjatlar operatsiyalar amalga oshirilishining oqibatlari uchun shaxsan javobgar bo'lgan buxgalteriya hisobi sub'ekti rahbarining yozma farmoyishi bilan ijroga qabul qilinishi mumkin...*

1) Birlamchi hisob hujjatlaridagi ma'lumotlar iqtisodiy xo'jalik raxbariyati yozma ko'rsatmasiga asosan hisobchi tomonidan qabul qilib olinadi (qabul qilib olinmaydi) va bu ma'lumotlarga yagona javobgar shaxs bo'lib qoladi.

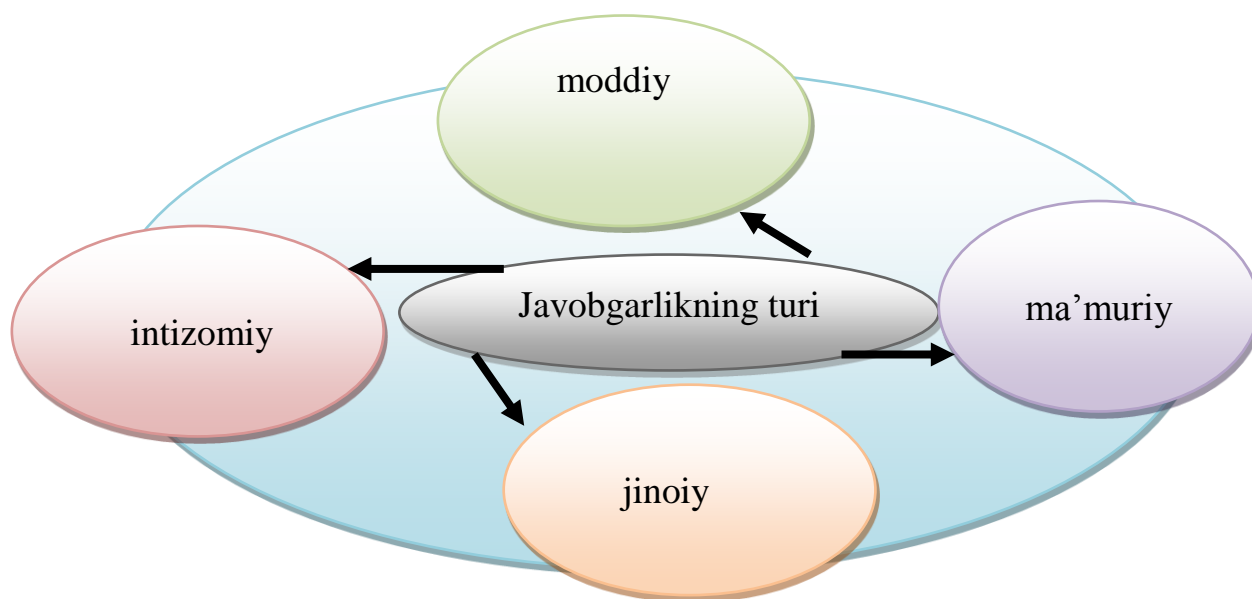
2) Iqtisodiy xo'jalik raxbarining yozma ko'rsatmasiga asosan, ob'ektning buxgalteriya hisobi bosh hisobchi tomonidan aks ettiriladi (aks ettirilmaydi) va bunda iqtisodiy xo'jalikning moliyaviy holati hisob sanasiga ko'ra to'g'riligiga, hisob sanasi davrida pul mablag'larining moliyaviy faoliyati va harakatiga to'liq javobgar shaxs hisoblanadi.

Javobgarlikka tortilish asoslari bog‘liq bo‘lishi mumkin:

- 1) Organlar tashkil qilgan qonun va normativ qoidalari tartibiga ko‘ra buxgalteriya hisobini yuritishdan bo‘yin tovlash;
- 2) Moliyaviy hisobotlarni o‘zgartirish;
- 3) Buxgalteriya hisobotini muddatida bajarilmasligi.

Javobgarlikning to‘rt turi mavjud:

- intizomiy;
- moddiy;
- ma‘muriy;
- jinoiy.



5.1-rasm. Javobgarlikning turi

Intizomiy javobgarlik.

Xisobchi firmaning xar kandy boshka xodimi kabi intizomni buzganligi uchun javobgarlikka tortilishi mumkin.

Intizomni buzilishi — bu xodim tomonidan o‘zining mansab vazifalarini bajarilmasligi, buxgalteriya va moliyaviy hisobotning noto‘g‘ri yuritilishi, ishga kechikish, ishni sababsiz qoldirish, ishga mast holatda kelishi va h.k

O‘zbekiston Respublikasining mehnat Kodeksi 181-moddaga asosanxodimga mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi quyidagi intizomiy jazo choralarini qo‘llashga haqli:

- 1) hayfsan;
- 2) o‘rtacha oylik ish haqining o‘ttiz foizidan ortiq bo‘lmagan miqdorda jarima.
- 3) mehnat shartnomasini bekor qilish

Masalan, bunday holat hisobchi tomonidan o'z vazifasini sababsiz bir necha marotaba buzish, bir necha marta intizomiy hayfsan olganligi sabab bo'lishi mumkin.

Shuningdek, ish beruvchi tomonidan "bosh hisobchining o'zboshimchaligi, tashkilot mol mulk xavfsizligini bo'zishi yoki boshqa noqono'niy foydalanishlari tufayli tashkilotga zarar etkazilganligi" asosida mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin. (MK 186-modda.).

Moddiy javobgarlik.

Moddiy javobgarlik hisobchi tomonidan kompaniyaga zarar etkazilgan holatda kelib chiqishi mumkin. Bunday holatda, hisobchi kompaniyaning boshqa har qanday xodimi kabi, kompaniyaga etkazilgan zarar uchun to'g'ridan to'g'ri javobgar bo'ladi.

Agar mehnat shartnomasida moddiy javobgarlik punkti ko'rsatib o'tilmagan bo'lsa, etkazilgan zarar miqdori o'rtacha ish xaqqidan oshmasligi kerak. Agar mehnat shartnomasida javobgarlik punkti ko'rsatib o'tilgan bo'lsa, etkazilgan zarar miqdori to'liqqoplanadi. Kompaniya va bosh hisobchi o'rtasidagi moddiy javobgarlik punkti Mexnat Kodeksining 3-§. 198-moddasida belgilab o'tilgan.

Etkazilgan zararni tiklash ma'lum qoidalar asosida olib boriladi.

1. Etkazilgan zarar miqdorini va uning sababini aniqlash uchun kompaniya tekshiruv o'tkazishi shart. Buning uchun komissiya tuzish xuquqiga ega.

2. Kompaniya rahbari yozma ravishda tushuntirish xati talab qilishi kerak. Ushbu shartlarga rioya qilinmagan holda, hisobchi sudga hukmni rad qilish imkoniyatiga ega bo'ladi.

Kompaniya daromadini sezilarli darajada kamayishiga olib keladigan hisobchilarning firibgarlik sxemalari ham mavjud.		
1.	<i>Hisobchilar tomonidan naqd bo'lmagan pullarning o'g'irlanishi</i>	Kompaniya direktori tomonidan ko'p miqdordagi to'lovlarni, ayniqsa ular orasida kichik summa miqdoridagi to'lovlarni nazorat qilish qiyinchilik to'g'diradi. Bunday holatda, hisobchi pulning bir qismini begona hisob raqamiga o'tkazadi va uni naqd pul ko'rinishida qo'lga kiritadi.
2.	<i>«Xo'jalik» harajatlarini hisobdan chiqarish</i>	Bularga orgtexnika parvarishi vositalari kiradi (sprey, tozalash uchun suyuqliklar, tozalash uchun qog'oz sochiqlar va x.k), kantselyariya mollari, oyna yopishtiradigan konverlar va h.k

		<p>Hisoblovchi shaxs - hisobchi, o'zining jazosiz qolishiga ishonadi va mablag'ning bir qismini kompaniya ehtiyojlari uchun sarflaydi, qolgan qismini esa o'ziga o'zlashtiradi.</p>
3.	<i>Xayriya tadbirini o'tkazish.</i>	<p>Agar rahbarda aktivlarning bir qismini boshqa bir tashkilotga xayriya sifatida o'zkazish niyati paydo bo'lsa, hisobchida mablag'ning bir qismini shaxsiy foyda sifatida o'zlashtirish fikri to'g'iladi..</p> <p>Hisobchi aktivlar o'tkazilayotgan tashkilotning pulini yoki mahsulotini o'g'irlagan bo'ladi.</p>
4.	<i>Xizmat ko'rsatayotgan bankni almashtirish</i>	<p>Hisob raqamida katta pul qoldiklari bor va katta pul aylanmalari qiluvchi mijozlar bankka ko'p miqdorda foyda olib kelishadi va ko'pincha bank xodimlari bunday tashkilot hisobchilariga o'zlari murojat qilishadi. Hisobchi ma'lum bir pul evaziga tashkilot rahbarini doimiy xizmat ko'rsatiladigan boshqa bankka o'tish kerakligiga ko'ndiradi. Ko'pincha pulning bir qismi avans sifatida to'lanib, qolgan qismi boshqa bankka o'tilgandan keyin to'lanadi.</p>
5.	<i>Hisobchi oldindan pul to'lovini o'tkazish kerak emasligini ma'qo'llaydi.</i>	<p>Ushbu turdagi firibgarlik soliqlarni hisoblash va to'lash sotishdan tushum olingan keyin amalga oshiriladigan korxonalarda kuzatilishi mumkin.</p> <p>Masalan, tashkilot yuridik shaxs bilan 100% to'lov asosida tovar etkazib berish bo'yicha shartnoma tuzish niyatida bo'lsa, ikkinchi tomon oldindan to'lovsiz ishlashga rozi.</p> <p>Muammoni hal qilish uchun ikkinchi tomon hisobchiga ba'zi bir mukofotlar va'da qiladi, hisobchi esa ba'zi bir dalillar topib, xujayinni "to'g'ri" qaror qabul qilishga o'ndaydi.</p>

6.	<i>Seminarda ishtirok etish uchun to'lov</i>	Hisobchi o'quv kurslarida, mashg'ulotlarda va x.k seminarlarda ishtirok etishi uchun to'lov mukofotlari olishi mumkin. Bunday mukofotlar katta ahamiyatga ega bo'lishi mumkin, chunki, seminarlarda ishtirok etish arzon emas. Shuning uchun, hisobchi biror bir seminar, mashg'ulotlar va h.klarda ishtirok etishga ruxsat so'rasa, rahbariyat diqqat bilan tekshirib chiqishi kerak.
7.	<i>O'g'irliklarni hisobchi tomonidan sahnalashtirilishi</i>	Qonunga ko'ra, hisobchi unga ishonib topshirilgan pul mablag'lari xavfsizligi uchun to'liq javobgardir. Katta miqdordagi naqd puldan foydalanish xuquqi bo'lgan hisobchi, o'g'irlikni sahnalashtirishi mumkin. Masalan, hisobchi xodimlar oyligini olish uchun bankka bordi, lekin pul tashkilotga etib kelmadi - hisobchi pul o'g'irlanganligini ma'lum qiladi.

Hisobchi ixtiyoriy ravishda etkazilgan zararni qoplashdan bo'yin tovlasa, korxonaning o'zi sudga murojaat qilishiga to'g'ri keladi.(207-modda MK).

Ma'muriy javobgarlik.

Ko'pincha, bunday shaxs bosh hisobchi bo'lib chiqadi. Soliq organlari ma'muriy xuquqbuzarlik to'g'risida faqatgina protokol tuzish xuquqiga ega. Bosh hisobchini javobgarlikka tortish va ma'lum bir miqdorda jarima solish faqat sud hukmi asosida ko'rib chiqiladi.

O'zbekiston Respublikasining ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksi 175-moddasida. "Foyda (daromad) yoki soliq solinadigan boshqa ob'ektlarning hisobini olib bormaslik yoxud bunday hisobni belgilangan tartibni buzgan holda olib borish, basharti bu harakatlar to'lanishi lozim bo'lgan soliqning yoki boshqa majburiy to'lovlarning summasini kamaytirishga olib kelsa, shuningdek byudjetga va davlat maqsadli jamg'armalariga soliqlarni, boshqa majburiy to'lovlarni hisoblab chiqarish va to'lash uchun zarur bo'lgan soliq hisobotlarini, hisob-kitoblarni hamda boshqa hujjatlarni, debitorlar bilan o'zaro hisob-kitoblarning solishtirma dalolatnomalarini yoxud to'lov muddati o'tgan debitorlik qarzi mavjud emasligi to'g'risidagi yozma bildirishni taqdim

etmaslik, o'z vaqtida taqdim etmaslik yoki belgilanmagan shaklda taqdim etish, xuddi shuningdek kameral nazorat natijalari bo'yicha aniqlangan tafovutlarning asoslarini yoxud aniqlashtirilgan soliq hisobotini belgilangan muddatda taqdim etmaslik", xamda "Kassa operatsiyalarini yuritish tartibi va to'lov intizomini buzish, shu jumladan, qarzdor korxonalaridan to'lovlarni undirish bo'yicha soliq organlarining inkasso topshiriqlarini bajarmaslik, shuningdek debitorlik va kreditorlik qarzi muddatlarini o'tkazib yuborish hamda korxonalarining hisobvaraqlarida tegishli mablag'lar bo'lgan holda to'lovlarni amalga oshirishning belgilangan muddatlarini buzish, shuningdek pul mablag'larini hisobdan chiqarish navbatini buzish", -mansabdor shaxslarga jarima solishga sabab bo'ladi.

175-1-moddasida. Buxgalteriya hisobi va hisobotini yuritish tartibini buzish, mansabdor shaxslarga jarima solishga sabab bo'ladi.

175-2-modda. Moliya yilida byudjet va smeta-shtat intizomini buzish uncha ko'p bo'lmagan miqdorda sodir etilgan bo'lsa, xam -mansbdor shxslarga jarima solishga sabab bo'ladi. Uncha ko'p bo'lmagan miqdor deganda eng kam ish haqining o'ttiz baravaridan yuz baravarigacha bo'lgan miqdor tushuniladi. Shu bilan birga 175-4-xamda 175-5-moddalarida ish haqi, xodimlar sonini yashirish huquq buzarlilik ma'muriy jazo chorasi qo'llanilishiga asos bo'lishi belgilangan.

Jinoiy javobgarlik.

Hisobchini jinoiy javobgarlikka ham tortish mumkin (168,173,184,184², 189 moddalar, Uz.R. JK).

184 modda soliqlarni to'lashdan bosh tortish holatlarida jazoni belgilaydi.

Jinoyat kodeksining 184 moddasining birinchi qismida takroran, ikkinchi qismida esa - ko'p miqdorda soliq to'lovlarini to'lamaslik kuzda tutilgan.

O'zbekiston Respublikasining Jinoyat Kodeksi 168-moddasi. Firibgarlik, ya'ni aldash yoki ishonchni suiiste'mol qilish yo'li bilan o'zganing mulkini yoki o'zganing mulkiga bo'lgan huquqni qo'lga kiritish — eng kam oylik ish haqining ellik baravaridan yuz baravarigacha miqdorda jarima yoki ikki yilgacha axloq tuzatish ishlari yoki bir yildan uch yilgacha ozodlikni cheklash yoxud uch yilgacha ozodlikdan mahrum qilish bilan jazolanadi.

173-modda. Mulkni qasddan nobud qilish yoki unga zarar etkazish

O'zganing mulkini qasddan nobud qilish yoki unga zarar etkazish ancha miqdorni tashkil etsa, —eng kam oylik ish haqining ellik

baravaridan etmish besh baravarigacha miqdorda jarima yoki uch yuz soatgacha majburiy jamoat ishlari yoxud ikki yilgacha axloq tuzatish ishlari bilan jazolanadi.

Kompaniya o'ta katta miqdordagi soliqni to'lamagan taqdirda ham, jazo yanada jiddiyroq: olti yil muddatgacha ozodlikdan mahrum qilinishi mumkin. Uz.R.ning jinoyat kodeksi javobgarlikni og'irlashtirishning qo'yidagi holatlarini belgilaydi

1. Jinoyat oldindan kelishilgan holatda yoki guruh bo'lib sodir etilganda.

2. Jinoyat o'ta yirik miqdorda sodir etilganda

Jazoning yanada kuchayishi.

Og'irlashtiruvchi holatlar mavjud bo'lsa, jazo turi yanada ko'chayadi. Ayni vaqtda bunday holatlarda sud hakamlari kompaniya rahbarini yoki bosh hisobchini ikki yildan etti yil muddatga ozodlikdan mahrum qilishi yoki muayyan faoliyat turi bilan uch yil muddatgacha shug'ullanishlaridan mahkum qilishi mumkin.

So'ngi yillarda, jinoiy javobgarlikni yumshatuvchi bir qator ishlar amalga oshirildi.

Xodimlarning intizomiy, moddiy ma'muriy va jinoiy javobgarliklarining me'yoriy asoslari

Intizomiy javobgarlik	<p>O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASINING MEHNAT KODEKSI 176-modda. Xodimning burchlari <i>Xodim o‘z mehnat vazifalarini halol, vijdonan bajarishi, mehnat intizomiga rioya qilishi, ish beruvchining qonuniy farmoyishlarini o‘z vaqtida va aniq bajarishi, texnologiya intizomiga, mehnat muhofazasi, texnika xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasi talablariga rioya qilishi, ish beruvchining mol-mulkini avaylab asrashi shart.</i></p> <p><i>Xodimning mehnat vazifalari ichki tartib qoidalarida, intizom to‘g‘risidagi ustav va nizomlarda, korxonada qabul qilinadigan lokal hujjatlarda (jamoa shartnomalarida, yo‘riqnomalar va hokazolarda), mehnat shartnomasida aniq belgilab qo‘yiladi.</i></p> <p>181-modda. Intizomiy jazolar <i>Xodimga mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi quyidagi intizomiy jazo choralari qo‘llashga haqli:</i> 1) hayfsan; 2) o‘rtacha oylik ish haqining o‘ttiz foizidan ortiq bo‘lmagan miqdorda jarima. 3) mehnat shartnomasini bekor qilish</p> <p>182-modda. Intizomiy jazolarni qo‘llanish tartibi 183-modda. Intizomiy jazoning amal qilish muddati</p>
Moddiy javobgarlik	<p>O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASINING MEHNAT KODEKSI 198-modda. Ish beruvchiga to‘lanishi lozim bo‘lgan zarar <i>Xodim ish beruvchiga bevosita etkazilgan haqiqiy zararni to‘lashi shart.</i></p> <p><i>Bevosita etkazilgan haqiqiy zarar deganda ish beruvchining mavjud mol-mulki ... amalda kamayganligi yoki yomon holatga kelganligi,...</i></p> <p>203-modda. Xodimning maxsus yozma shartnoma asosida unga ishonib topshirilgan qimmatliklarning saqlanishini ta’minlamaganligi uchun to‘liq moddiy javobgarligi</p>

ko'rib chiqish vaqti ko'rib chiqilmaydi. Javobgar shaxs doim soliq to'lovchi bo'lib qoladi.

Bunday holatda ayblanuvchi (yoki gumon qilinuvchi) sudda unga qarshi taqdim qilingan ma'lumotlarni rad etish huquqidan mahrumdir. Soliq to'lashdan bosh tortish qo'yidagicha: "halol bo'lish majburiyatini bajarmaslik", yolg'on yoki soliq firibgarligi kabilar bilan belgilanadi.

AQShda bunday holatlarda, soliq jinoyatlari uchun o'ta qattiq choralar ko'riladi. AQShdan tashkari, bunday yondashuv Shvetsiya, Frantsiya, Finlandiyada qo'llaniladi.

Evropacha yondoshuv esa soliq qonunlarini buzgan shaxslarga insonparvarlik ko'rsatish bilan ajraladi.

Evropa qonunchiligiga soliq jinoyatlarini jinoyat ishlari doirasidan ajratish xarakterlidir.

Bunday hollarda jinoiy jazo to'lovlar tizimi orqali amalga oshiriladi (soliqqa qo'shimcha) va sudlar emas, balki boshka davlat organlari tomonidan o'ndiriladi. Bunday yondashuv Indoneziya, Germaniya, Italiya davlatlarida keng tarqalgan.

Takrorlash uchun savollar:

1. Aldashni tasvirlab bering: turli shakllarda pora olish taklifini qo'lga kiritish; boshqa shaxsga pora taklif qilish.

2. Professional vijdotsizlik va firibgarlikning qanday huquqiy jihatlari bor?

3. Pora olish va berishning jinoiy javobgarligi nimada?

4. Moliyaviy hisobotlarni soxtalashtirish xavf omillarini fosh qiluvchi standartlar?

5. Qalbaki moliyaviy hisobotlar firibgarliklarining chora tadbirlari?

6-BOB. OMMAVIY FAOLIYAT YURITUVCHI MUTAHASSIS HISOBCHILAR VA AUDITORLAR TOMONIDAN AHLOQ-ODOBNING ASOSIY TARTIBLARIGA AMAL QILISHGA KONTSEPTUAL YONDASHUVNING QO'LLANILISHI

6.1. Mutahassislik xizmatlarini ko'rsatish haqida shartnoma tuzish

6.2. Ikkilamchi fikr

6.3. Hisobchi va auditorni mukofotlash

6.4. Reklama va mutahassis xizmatlarini taklif etish

6.5. Sovg'alar va alohida e'tibor

6.6. Barcha xizmat turlarida holislik tartiblariga amal qilish

6.1. Mutahassislik xizmatlarini ko'rsatish haqida shartnoma tuzish

Mutahassislik xizmatlarini ko'rsatish haqida shartnoma tuzish hisobchilar (auditor) uchun muayyan xatar bilan bog'liq. Xatar yangi mijozni topishda hamda, topshiriqni olishda vujudga kelishi mumkin.

Yangi mijozni tanlashda hisobchi (auditor) ushbu mijozni tanlash asosiy tartiblarning buzilishiga tahdid solishi mumkinligi haqida dastlabki ishlarni olib borishi kerak.

Ehtiyot choralari tahlil qilishda tadbirlar rejalariga mijoz haqidagi umumiy va aniq malumotlarni kiritish lozim: shaxsiy mulk egasi, boshqaruv apparati, sanoat-xo'jalik va tijorat faoliyati uchun mas'ul menejerlar; ichki nazorat tizimi, nazorat organlari. Ba'zi hollarda mijozdan korporativ hulq yoki boshqaruvning amaliyotini takomillashtiradigan kafolatlangan majburiyatlarni olish zarur.

Agar olib borilgan ish natijasida mijozning shubhali hususiyatlari olingan bo'lsa, u holda haqqoniylik yoki mutahassislik hulqiga bo'lgan salohiyatli tahdidni tahlil qilish lozim.

Mijozning shubhali hususiyatlariga misollar:

➤ mijozning noqonuniy harakatlari (jinoyat yo'li bilan erishilgan foydani qonunlashtirish (chet davlatga o'tkazish);

➤ tartibsiz shahs nomiga ega bo'lish;

➤ muhosiblik (moliyaviy) hisobot tuzishda shubhali faoliyati.

Aniq vazifalarni ko'rib chiqishda mazkur topshiriqqa nisbatan o'zining mulohazalilik darajisini baholash zarur. Hisobchi (auditor) topshiriqni qabul qilish asosiy tartiblarning buzilishiga tahdidi solmasligi masalasini ko'rib chiqishi va ularning ahamiyatini haqida mulohaza yuritishi kerak.

Agar aniqlangan tahdidlar ahamiyatsiz bo'lsa, uni ko'rib chiqish va zarurat doirasida ularni bartaraf etish yoki maqbul darajaga keltirish ehtiyot choralari qo'llash zarur.

Tahdidlarni bartaraf etish choralari:

➤ mijoz faoliyatining mulohazaliligi, u bajarayotgan ishning murakkabligi;

➤ topshiriq, maqsad, hususiyat va bajarilishi kerak bo'lgan ish hajmining talablarini aniq tushunish;

➤ iqtisodiy faoliyatning tegishli sohasini bilish;

➤ hisobotni standart talablari bilan aniq bajarish;

➤ kerakli malakalarga ega hodimlarni etarli darajada jalb etish;

➤ aniq ishlarning bajarish uchun mutahassislarni jalb etish;

➤ topshiriqni bajarining haqiqiy muddatini kelishish;

➤ aniq topshiriq malakali bajarilgan vaqtda qabul qilinishini kafolatlaydigan sifat nazorati tartiblari va qoidalarga amal qilish.

Mutahassislik xizmatini ko'rsatish haqidagi shartnoma ustdagi ish vaqtida muayyan o'zgarishlar yuzaga kelishi mumkin.

Hisobchiga (auditor) boshqa hisobchining (auditor) o'rniga ishlab turishni taklif etish holatlari vujudga kelishi mumkin. Bu vaziyatda ushbu topshiriqni qabul qilmaslik sababining majudligi (mavjud emasligi) haqida mutahassislik mulohaza yuritish zarur.

Mazkur holatni tahlil qilgan holda ahloq-odobning asosiy tartiblari buzilishi tahdidlarining har qanday turlari e'tiborga olinadi.

Misol:

“Mir”AJida hamkasbi o'zgartirilganiga sabab mazkur topshiriqni qabul qilish haqidagi qarorga ta'sir etuvchi xisobchilik ro'yxatini olib borish bo'yicha mijoz bilan auditor o'rtasida kelishmovchilik kelib chiqqanini auditor biladi.

Echim:

Ma'lumotni aniqlashtirish va topshiriqni qabul qilish imkoniyatlarini aniqlashtirish maqsadida topshiriqni bajarayotgan auditor bilan shaxsan uchrashish.

Ehtiyot choralari:

➤ topshiriqni bajarayotgan auditor bilan mijozning ishini to'liq va ochiq muhokama qilish;

➤ topshiriqni qabul haqida qaror chiqquniga qadar tahminiy auditor bilish kerak bo'lgan barcha faktorlar va vaziyatlar haqidagi ma'lumotlarni unga taqdim etishni so'rab topshiriqni bajarayotgan auditorga murojaat qilish mumkin;

➤ o'z nomzodligini qo'yish taklifiga javob berishda topshiriqni rad etish uchun kasbiy va boshqa sabablar mavjudligini aniqlash maqsadida topshiriqni bajarayotgan auditor bilan aloqada bo'lishi kerakligini ko'rsatishi zarur.

6.2. Ikkilamchi fikr

Auditor auditorlik hulosasida muhosiblik hisobotining haqiqiyliги haqida kodifikatsiya bo'lmagan va o'zgartirilgan fikrlarni bildirishi mumkin.

Kodifikatsiya bo'lmagan fikrlarni, agar u tashkilot faoliyat barcha mavjud turlarining moliyaviy ahvoli va ularning hisobot qoidalariga

muvofiq taqdim etilgan moliyaviy natijalarining moliviy hisobotlarda ko'rsatilganligining haqiqiy ekanligiga ishongan holda bildiradi.

Kodifikatsiya bo'lmagan fikrlar auditorlik hulosalarida quyidagi tarzda shakllanadi: "muhosiblik hisoboti [hisobot sanasi] holatiga moliyaviy ahvolning [auditorlik shahsi] barcha mavjud munosabatlarda aniq, moliyaviy-xo'jalik faoliyatining [uning] natijalari va muhosiblik hisobotini tuzishning o'rnatilgan talablariga muvofiq yil davomida [hisobot yili] pul mablag'larining harakatini aks ettiradi".

6.1-jadval

O'zgartirilgan fikr shaklining auditorning fikr o'zgarishiga sabab bo'lgan vaziyatlar hususiyatlari va ularning moliyaviy hisobotga ta'siri darajasi haqidagi mulohazalariga bog'liqlik

O'zgargan fikrgning bildirilishiga sabab bo'lgan vaziyatlar hususiyatlari	Auditorning moliviy hisobotga ta'sirining tarqalishi darajasi haqidagi mulohazasi	
	Mavjud ta'sirlar, lekin har tomonlama emas	Mavjud va har tomonlama ta'sirlar
Moliyaviy hisobot aniq xatolar	Bahonalar bilan fikr	Salbiy fikr
Etarli kerakli auditorlik isbotini olish imkoniyatining mavjud emasligi	Bahonalar bilan fikr	Fikr bildirishdan bosh tortish

Auditor auditorlik hulosasida o'zgartirilgan fikrini bildirishi kerak, agar:

a) olingan auditorlik isbotida umuman ko'rilayotgan muhosiblik hisoboti mavjud yanglishliklarga ega ekanligi aniqlansa;

b) umuman ko'rilayotgan muhosiblik hisoboti mavjud yanglishliklarga ega emasligini aniqlash uchun etarli darajada auditorlik isbotini olmasa (6.1-jadval).

Agar auditor muhosiblik hisobotini haqiqiy emasligini aniqlasa, u ushbu vaziyatni auditorlikdan o'tayotgan shaxsning rahbari bilan muhokama qilishi kerak va hisobot tuzish qoidalari talablari va auditorlikdan o'tayotgan shaxsning rahbarlari tomonidan berilgan qarordan kelib chiqib, auditorlik hulosasida fikr o'zgartirilishi ehtiyoji bor yoki yo'qligini aniqlashi kerak.

Buyutrmachi har doim ham auditorning fikridan mamnun bo'lmaydi, buning natijasida esa u mazkur masala yuzasidan boshqa auditorga murojaat qilishi mumkin.

Ommaviy faoliyat yuritayotgan mutahassis hisobchiga muhosiblik ro'yxati standartlarining qo'llanilishi, audit, moliyaviy hisobot, aniq vaziyatlar tartiblari yoki auditorning mijoz bo'lmagan korxonaning aniq ishlari haqida ikkinchi fikrni bildirish iltimosi bilan murojaat qilgan holatlar asosiy tartiblar buzilishi havfini yuzaga keltirishi mumkin.

Ikkilamchi fikr faoliyat yuritayotgan muhosibga ma'lum bo'lgan faktlarga asoslanadi yoki u tushunarsiz isbotlarga asoslangan.

Mutahassislik mulohazalilik va kerakli puxtalilikning buzilishiga tahdid vujudga keladi.

Bunday tahdidning mavjudligi va ahamiyati boshqa barcha faktlar va kasbiy mulohazalar chiqarish vaqtidagi tahminlar holatiga bog'liq.

Ko'rsatilgan murojaatlarda ommaviy faoliyat yuritayotgan mutahassis hisobchi ahloq-odobning asosiy tartiblari buzilishining har qanday tahdidi ahamiyatini baholashi kerak va zarur hollarda ularni bartaraf etish yoki maqbul darajaga keltirishi ehtiyot choralari ko'rishi kerak.

Ehtiyot choralari:

➤ xizmatlar buyurtmachisiga faoliyat yuritayotgan hisobchi bilan muloqot qilishga ruxsat berishi yuzasidan murojaat qilish;

➤ xizmat buyurtmachisini fikr bildirish borasidagi barcha cheklovlar haqida xabardor qilish;

➤ faoliyat yuritayotgan hisobchiga fikr bildirilgan hujjatlarning bir nushasini taqdim etish.

Agar ko'rsatilgan fikrlarni talab etayotgan korxonada faoliyat yuritayotgan hisobchi bilan muloqot qilishga ruxsat bermasa, ommaviy faoliyat yuritayotgan hisobchi, barcha holatlarni ko'rib chiqqan holda, talab etilayotgan fikrni taqdim etish kerak yoki kerak emasligi haqida qaror berishi kerak.

6.3. Hisobchi va auditorni mukofotlash

Mijozdan aniq topshiriq olgan holda, hisobchi (auditor) uning xizmatlarga muvofiq har qanday mukofotni belgilashi mumkin. Aynan bir xil topshiriq uchun har xil auditorlar turli mukofotlarning tayinlashi mumkin, bu esa tartibsiz harakat hisoblanmaydi.

Bir necha hollarda hisobchi (auditor) vositachi bo'lganligi uchun mukofot olishi mumkin.

Misol:

Auditor talab etilayotgan aniq xizmatlarni taqdim eta olmaydi. O‘z mijozini boshqa auditorga yoki mutahassisga yo‘llagan holda, u bu uchun haq olishi mumkin.

Hisobchi (auditor) uchinchi shahsdan komissiya mukofotini olishi mumkin.

Misol:

Hisobchi (auditor) dasturiy ta‘minot tarqatuvchisidan mijozga tovar yoki xizmat sotgani uchun komissiya mukofoti olish mumkin.

Auditor boshqa auditor mijoziga shu mijozga ega bo‘lish maqsadida o‘zi mukofot taklif etishi mumkin, lekin u bu vaqtda mijoz tomonidan talab etilayotgan xizmatni taqdim qila olmaydi.

Ehtiyot choralari:

➤ mijozni bajarilayotgan vazifa shartlari, xususan, ko‘rsatilayotgan xizmatga haq to‘lash uslubi va hajmi bilan tanishtirish;

➤ topshiriqni bajarish uchun kerakli vaqt va malakali hodimni taklif etish;

➤ mijoz bilan mukofot berish uslublari haqida oldindan yozma shartnoma tuzish;

➤ sifat nazorati qoidalari va tartiblari;

➤ auditor bajargan ishning uchinchi shaxs tomonidan qayta tekshirish;

Hisobchi (auditor) buyurtmachidan olgan mukofotning umumiy summasi barcha mukofotlarning ko‘p qismini tashkil qilgan holat yuzaga kelishi mumkin. Bunday hollarda mazkur mijozga bog‘liqlik va u bilan munosabatlarni saqlash xavfi vujudga keladi. Bularning barchasi shaxsiy manfaat yoki tovlamachilik tahdidini yaratadi.

Tahdidning ahamiyati baholanishi kerak, zarur hollarda tahdidni bartaraf etish yoki ularni maqbul darajaga keltirish ehtiyot choralari qo‘llash kerak.

Ehtiyot choralari:

➤ buyurtmachiga bog‘liqlikni qisqartirish;

➤ auditorlik tashkilotlarining ichki mustaqil malakali mutahassislari tomonidan olib borilgan audit tekshiruvini yoki bajarilgan ish sifatining tashqi tekshiruvini olib borish.

Auditor ommaviy ahamiyatli xo‘jalik sudeklarining audit buyurtmachisi shaxsiy mulk vakillariga muvkofotning umumiy summasining 15%dan ziyod haq olgan holda ikki yil davomida ketma-ket audit o‘tkazganligini ma‘lum qilishi kerak.

Bu holda, agar tahdid yuzaga kelsa, unda audit jarayonida bajarilgan ish sifatini tekshirish uchun auditorlik tashkiloti hodimi bo'lmagan malakali shahsni jalb qilgan holda maqbul darajagacha qisqartirish mumkin. Shuningdek, auditorlik hulosasi chiqishidan oldin audit bo'yicha topshiriqqa nisbatan sifat tashqi nazoratini o'tkazish uchun ushbu auditorlik tashkiloti a'zosi hisoblangan auditorlarning o'z-o'zini boshqarish tashkilotlariga murojaat qilish mumkin.

Audit buyurtmachisi uzoq vaqt davomida auditorga mukofot to'lamasligi mumkin. Bu holatda shaxsiy manfaatga tahdid yuzaga kelishi mumkin, ayniqsa, oldingi davr auditi uchun mukofotning asosiy qismi joriy yildagi auditorlik hulosalari chiqquniga qadar to'lanmasa.

Shuningdek, qarz summasi audit buyurtmachisi zayomiga teng deb qaralish mumkinligini tahlil qilish zarur. Agar bunday summa ahamiyatli bo'lsa, buyurtmachiga auditorlik xizmati ko'rsatishni to'atish yoki audit bo'yicha ishni bajarishni davom ettirish haqida mutahassis huqmini chiqarish kerak.

Shartli mukofot.

Ishni bajarganlik uchun o'zga ishonchlilikni ta'minlovchi shartli mukofot shaxsiy manfaatga shunday tahdidni vujudga keltiradiki, bunda hech qanday ehtiyot choralari uni maqbul darajaga keltira olmaydi. Binobarin, auditor bunday shartnomalarni imzolamasligi kerak.

Topshiriqni bajarganlik uchun o'zga ishonchlilikni ta'minlamaydigan shartli mukofot shaxsiy manfaatga tahdidni vujudga keltirishi mumkin. Bu esa vaziyatga bog'liq.

Agar mukofot moliyavif hisobotga nisbatan fikr bildiruvchi auditor tomonidan belgilangan bo'lsa, ushbu mukofotning miqdori auditor uchun ahamiyatli bo'lsa, u holda bunday tahdid shu darajada ahamiyatli bo'lishi mumkinki, bunda hech qanday ehtiyot choralari uni maqbul darajaga keltira olmaydi. Binobarin, auditor bunday shartnomalarni imzolasligi kerak.

6.4. Reklama va mutahassis xizmatlarini taklif etish

Yangi mijoz va buyurtmalarga qiziqqan ommaviy faoliyat yurituvchi mutahassis hisobchi marketing uslublarini qo'llashi mumkin: reklama berishi, taqdimot o'tkazishi, oldingi siljish.

Bunda ahloq tartiblari, masalan, shaxsiy manfaatbuzilishiga, ayniqsa, xizmatni taklif etish, kasbiy yutuq va mahsulotlar kasbiy hulq tartiblariga to'g'ri kelmagan uslublar yordamida olib borilsa, tahdidlar vujudga kelishi hisobga olish zarur.

O‘z xizmatlarini bozorda oldinga surish va takliq etishda ommaviy faoliyat yurituvchi mutahassis hisobchi kasbini deskreditatsiya qilmasligi kerak. Ommaviy faoliyat yurituvchi mutahassis hisobchi halol, haqqoniy va:

a) o‘z malakasini, ishdagi tajribasini, u taqdim etishi mumkin bo‘lgan xizmatlarni orttirib ko‘rsatmasligi;

b) boshqa hamkasblariga tuhmat qilmasligi va ularning ishi haqida beparvolik bilan javob bermasligi;

v) boshqa ommaviy faoliyat yuritayotgan mutahassis hisobchi bilan o‘z ishi natijalarini assosiz orttirib ko‘rsatmasligi kerak.

Taklif etilayotgan reklama va bozordagi ish uslublariga nisbatan shubhalar vujudga kelsa, ommaviy faoliyat yurituvchi mutahassis hisobchi o‘zini boshqarish tashkilotlarning tegishli organlari bilan maslahatlashishi kerak.

6.5. Sovg‘alar va alohida e‘tibor

Mijoz hisobchiga (auditor) yoki uning yaqin qarindoshlariga va oila a‘zolariga sovg‘alar takliq etishi va alohida e‘tibor bildirishi mumkin.

Agar barcha kerakli ma‘lumotlarga ega bo‘lgan, aqlli va yaxshi xabardor bo‘lgan shahs bunday sovg‘alar yoki e‘tiborlarni ahamiyatsiz deb hisoblasa, unda auditor bunday taklifni oddiy ishga oid munosabatlari deb hisoblashi mumkin va uning hulosasiga ta‘sir etish yoki undan biron-bir ma‘lumotni olish niyati bo‘lmagan. Bunday hollarda auditor asosiy tartiblarning buzilishiga tahdidlar mavjud emas deb hisoblashi mumkin. Boshqa hollarda muayyan harakatlarni amalga oshirish zarur.

Ehtiyot choralari:

- topshiriqni bajarayotgan guruh tarkibidan ushbu hodimni chetlatish;
- nazorat tartiblarini kengaytirish;
- tahdidni vujudga keltiruvchi moliyaviy yoki ishga oid aloqalarni to‘xtatish;
- auditorlik tashkilotlari rahbarlari bilan masalani muhokama qilish;
- mijozning vakil shahsi bilan masalani muhokama qilish.

Xizmat buyurtmachisining aktivlarini qabul qilish va saqlash. Ommaviy faoliyat yurituvchi mutahassis hisobchi xizmat buyurtmachisining pul mablag‘larini va boshqa aktivlarini saqlash uchun olishi mumkin bo‘lgan, qonun tomonidan ruhsat etilgan vaziyatlar mavjud.

Bunday aktivlarni saqlashda u ahloq-odob asosiy tartiblarning buzilishi tahdidlarini hisobga olgan holda barcha qo‘shimcha qonun

talablariga amal qilish zarur. Masalan, kasbiy hulq yoki holislikka amal qilishga qarshi yo‘naltirilgan shahsiy manfaatga tahdid vujudga keladi.

Boshqa shahslarga tegishli aktivlar topshirilgan ommaviy faoliyat yurituvchi mutahassis hisobchi:

a) bunday aktivlarni o‘z aktivlari yoki boshqaa tashkilot aktivlaridan alohida saqlashi;

b) bunday aktivlardan faqat tayinlanishi bo‘yicha foydalanishi;

v) har qanday vaqtda bu aktivlar uchun hisob bera olishi va ulardan tushgan har qanday daromad, dividendlar yoki olingan foyda uchun har qanday vakil shahs oldida hisobot talab etishi;

g) bunday aktivlarni saqlash va ro‘yxatga olishga aloqador barcha me‘yoriy huquqiy dalolatnomalarning barcha talablariga amal qilish kerak.

Xizmat buyurtmachisining aktivlarini saqlash uchun qabul qilishda bunday aktivlarning kelib chiqish manbaasi haqida ma‘lumot olish va bunday saqlashlar natijasidan yuzaga keladigan, me‘yoriy huquqiy dalolatnomalar bilan undiriladigan majburiyatlarni ko‘rib chiqish majburiy tartib hisoblanadi.

Misol:

Aktivlar noqonuniy faoliyatdan olingan (jinoyat yo‘li, korrupsiya, tijoratga oid pora berib sotib olish yo‘li bilan olingan daromadlarni qonunlashtirish (yuvish).

Ahloqning asosiy tartiblari buzilishiga tahdid vujudga keladi.

Echim:

Yuridik maslahat uchun murojaat qilish

6.6. Barcha xizmat turlarida holislik tartiblariga amal qilish

Ommaviy faoliyat yurituvchi mutahassis hisobchining ishida doimo holislik tartiblari buzilishiga tahdidlar vujudga kelishi mumkin. Ular turli vaziyatlarda yuzaga keladi: xizmat buyurtmachisiga yoki xizmat buyurtmachisining rahbarlari va hodimlari bilan o‘zaro aloqaga bo‘lgan qiziqishning mavjudligi. Holislikka tahdid yaqin qarindoshlik, juda yaqin ishga oid va shahsiy munosabatlar natijasida yuzaga kelishi mumkin.

Ommaviy faoliyat yurituvchi mutahassis hisobchi bunday xizmatlar ko‘rsatayotgan xizmat buyurtmachisiga bog‘liq bo‘lmaganlik talablariga amal qilishi kerak. Bunda topshiriq holisona, qiziqishlarning kelishmovchiliklarisiz yoki boshqa shahslarning salbiy ta‘siriz bajarilishi kerak, bunda uni shunday bajarish kerakki, chetdan qaraganda uning holis ekanligiga shubha bo‘lmasligi kerak.

Ommaviy faoliyat yurituvchi mutahassis hisobchi ahloq tartiblari buzlishiga bo'lgan har qanday tahdidlarning ahamiyatini baholashi va zarur hollarda ularni bartaraf etish yoki maqbul darajaga keltirish ehtiyot choralari ko'rish kerak.

Ehtiyot choralari:

➤ topshiriqni bajarayotgan guruh tarkibidan chetlatish; ^ nazorat tartiblarini amalga oshirish;

➤ tahdidlarni vujudga keltiruvchi moliyaviy va ishga oid aloqalarni to'xtatish;

➤ o'z tashkilotining yuqori rahbarlari bilan masalani muhokama qilish;

➤ shahsiy mulk egasi vakili yoki xizmat buyurtmachisi rahbarlari bilan masalani muhokama qilish.

Agar ehtiyot choralari tahdidni bartaraf eta olmasa yoki uni maqbul darajaga keltira olmasa, unda bunday topshiriqni bajarishda ishtirok etishdan voz kechish yoki uni bajarishni to'xtatish lozim.

Takrorlash uchun savollar:

1. Mutahassis xizmatlarini ko'rsatish haqidagi shartnomaning o'zgarishidagi ehtiyot choralari qanda?

2. Mutahassis xizmatlari marketingida hisobchining (auditor) ehtiyot choralari ayting. O'z xizmatlarining reklamasi qanday bo'lishi kerak, ularni oldinga surishda cheklovlar mavjudmi?

3. Oldingi hisobchining nuqtai nazarini tasdiqlovchi fikrlarni bildirishda auditorning harakati qanday?

4. Sovg'alar olishda va alohida e'tibor qaratilganda hisobchining (auditor) ehtiyot choralari qanday?

7-BOB. AMALIYOTCHI PROFESSIONAL BUXGALTER VA AUDITORLAR XIMATIDAN FOYDALANUVCHILAR TOMONIDAN MUSTAQILLIK TAMOILINI QO‘LLANILISHI

7.1. Buxgalteriya hisobi va moliyaviy hisobotni yuritish

7.2. Kompaniyalar birlashganda hisobchi (auditor)ning ahloqiy normalari

7.3. Moliyaviy manfaatdorlik sharoitlarida shaxsiy manfaatdorlik havfi

7.4. Ochiq amaliyotdagi hisobchi (auditor) ga qarz va kafolatlar berish

7.5. Qarindoshlik yoki shaxsiy munosabatlar.

7.6. Ochik amaliyotdagi xisobchilarning (auditorlarning) tadbirkorlik munosabatlari.

7.7. Audit buyurtmachisi bilan ish munosabatlari

7.1. Buxgalteriya hisobi va moliyaviy hisobotni yuritish

Buxgalteriya hisobining asosiy vazifasi - tayyorlangan moliyaviy hisobotlar orqali foydalanuvchilarni hisob axboroti ehtiyojlarini qondirish.

Audit buyurtmachisi rahbariyati moliyaviy hisobotni belgilangan qoidalar asosida to‘g‘ri tuzilganligi va ma‘lumotlarning adolatli ekanligiga mas‘uldir.

Moliyaviy hisobotlardagi ma‘lumotlar tashkilot faoliyati bilan bog‘liq jismoniy va yuridik shaxslarda qiziqish uyg‘otadi. Moliyaviy hisobotlar jadvali ko‘pgina axborot foydalanuvchilarini yaqinlashtiradi va ular asosan ikki guruhga bo‘linishadi: ichki va tashqi axborot foydalanuvchilari.

Moliyaviy hisobotlarning *ichki foydalanuvchilariga* kiradi: zarur hisob axborotidan foydalanish xuquqiga ega shaxslar - tashkilot rahbariyati, menedjerlar, iqtisodchilar va tashkilot xodimlari. Bu shaxslar ushbu axborotlardan kompaniya moliyaviy ahvolini boshqarish, rejalashtirish, nazorat, baholash va kerakli boshqaruv qarorlarini qabul qilish maqsadida foydalanishadi.

Moliyaviy hisobotlarni *tashqi foydalanuvchilariga* kiradi:

- Kompaniya ish faoliyatiga bevosita qiziquvchi shaxslar - kompaniya egalari (aktsionerlar), qarz beruvchilar, investorlar, davlat soliq organlari va kompaniyaning boshqa potentsial hamkorlari;
- Kompaniya ish faoliyatiga bilvosita qizuvchi shaxslar (turli audit va konsalting tashkilotlar, fond birjalari, baholovchilar,

huquqshunoslar, idora organlari, axborot agentliklari, matbuot va kasaba uyushmalari).

Moliyaviy hisobot foydalanuvchilarining toifalari ularning ehtiyoj va qiziqishlariga qarab o'z axborot manfaatlarini qondirishi va maqsadlari ham turlichadir.

Aktsiyadorlar kompaniya daromadi va xususiy kapital o'zgarishlarini o'rganadi va potentsial aktsiyalarni daromad sifatida bozor qiymatini oshirish yo'li bilan dividendlar shaklida foyda olishga intiladilar.

Investorlar hisobotlarni o'z mablag'lari foydaligi nuqtai nazaridan ko'rib chiqishadi, shuning uchun ularni keng ko'lamdagi axborotlar qiziqtiradi: kapital tuzilishi, moliyaviy barqarorlik, kompaniyaning dividend siyosati va h.k.

Qarz beruvchilar - moliyaviy hisobotlardan kompaniyani mijoz sifatida ishonchliligi va qarz berish uchun ma'lum shart sharoitlarni aniqlash uchun foydalanishadi.

Tadbirkorlikda yana potentsial hamkorlar ham bo'lib, ular biznesda yangi hamkorlar qidirish maqsadida moliyaviy hisobotlardan foydalanishadi.

Kompaniya ishchilari va xodimlari kompaniyaning daromadi va barqarorligiga qiziqishadi, chunki ularning ish xaqi, ijtimoiy havfsizligi va ish bilan ta'minlanish kafolati aynan shunga bog'liq.

Audit firmalari taqdim etilgan ma'lumot xulosalarida ma'lumotlarning ishonchlilik va sermazmunligini tasdiqlashadi: moliyaviy hisobotlar menedjment sifatini baholashda nafaqat to'liq va ishonchli, balki anik talkin kilingan bulishi kerak (moliyaviy echimlarni ishlab chiqishda boshqaruvchi maqsad va vazifalariga to'g'ri kelishi kerak).

Soliq organlari davlat byudjeti va nobyudjet fondlarga soliq to'lovlarini o'tkazish uchun moliyaviy hisobotlarni nazorat qiladilar.

Davlat organlari moliyaviy hisobotlarni narxlar harakatini kuzatib borish, aktsiyalar harakati, iqtisodiy rivojlanish sur'atini kuzatish, hisobotlarni tuzish va hisob usullarini yaxshilash maqsadida o'rganishadi.

Kasaba uyushmalari organlari moliyaviy hisobotlarni ish haqi va mehnat shartnomasining muvofiqligini o'rganish uchun ishlatishadi.

Axborot agentliklari va ommaviy axborot vositalari moliyaviy hisobotlardan turli kompaniyalar faoliyatini qiyosiy tahlil qilish, individual tashkilotlar va sanoat rivojlanish tendentsiyalarini baholash, xo'jalik sub'ektlari reytingini tasniflash maqsadida ishlatishadi.

Zamonaviy sharoitda ma'lumotlarning kengaytirilgan va ochiqligi, mavjudlik va oshkoraligiga keng e'tibor qaratilmokda. Moliyaviy hisobotlar bir tadbirkorlik sub'ekti sifatida bozorga o'zaro ta'sir qilishi mumkin. Katta samaradorlikka erishish uchun foydalanuvchi bozorda ushbu tadbirkorlik haqida keng ma'lumotga ega bo'lishi kerak.

Axborotlarning barqaror oqimini yaratish uchun moliyaviy hisobotlar foydali bo'lishi kerak. Foydalilik mezonlari:

➤ *Axborot aniqligi* - uning rostgo'yligi va betarafligi, huquqiy shaklga egaligi, tekshiruv imkoniyati, aniqligi, tashqi foydalanuvchilarning qarori va hulosa axborotning to'g'riliga bog'liq;

➤ *Ishonchlilik* - axborot xato va noxolis baholarga ega emas, shuningdek ijtimoiy hayot dalillarini soxtalashtirmaydi;

➤ *Xolislik* - bir guruh kishilar manfaatlarini qondirish uchun xizmat qilishi kerak emas.;

➤ *Dolzarlilik* - axborot muhim va foydalanuvchi qaroriga ta'sir ko'rsatadi;

➤ *O'z vaqtidalik* - o'z vaqtidagi axborot ayni vaqtda kerakli ma'lumotlarga ega bo'lib, bevaqt keltirilgan axborot amaliy ahamiyatga ega emas;

➤ *Aniqlik* - foydalanuvchilar axborotdan maxsus mutaxassis yordamisiz foydalana olishlari lozim, axborotning yuqori darajada murakkabligi ko'zlangan maqsadga olib kelmaydi;

➤ *Taqqoslash* - tashkilot faoliyati haqidagi axborotlar raqobat tashkilotlarning rivojlanishini qiyoslash maqsadida turli davrlardagi ma'lumotlar bilan taqqoslangan bo'lishi kerak.

Auditor buxgalteriya hisobini yuritish va moliyaviy hisobot tuzish xizmatlarini ko'rsatishi, oxir oqibat ushbu hisobot auditini olib borishi mumkin. Bunday holat o'z-o'zini nazorat qilish tahdidiga olib keladi.

Biroq audit jarayoni audit buyurmachisi rahbariyati va auditor orasidagi muloqot bilan kechadi va bu bog'liq bo'lishi mumkin.

a) buxgalteriya standartlari yoki hisob siyosatini qo'llanilishi yoki moliyaviy hisobot ma'lumotlarini oshkor qilish talabi;

b) raqamli aktivlar va majburiyatlarni qo'llagan holda moliyaviy va buxgalteriya nazorat usullarining to'g'ri kelishi;

v) Hisob yozuvlariga o'zgartirish kiritish taklifi.

Bunday muloqot auditning normal qismi hisoblanadi va odatda audit mustaqilligiga hech kanday tahdid yaratilmaydi.

Audit buyurtmachisi auditoridan texnik yordam so‘rashi mumkin, masalan, savollar echimi, hisoblar tahlili, moliyaviy hisobot uchun ma’lumot yig‘ish.

Bundan tashqari, buyurtmachiga moliyaviy hisobotni bir sistema printsiptan boshqa sistema printsiptiga o‘tkazish kabi masalalar bo‘yicha maslahat kerak bo‘ladi. Masalan, hisobotni jahon standartlari moliyaviy hisoboti standartiga o‘tkazish.

Odatda, bunday xizmatlar audit mustaqilligiga tahdid solmaydi, auditor mijoz audit boshqaruvini o‘z zimmasiga olmaydi.

Auditor audit buyurtmachisiga *xo‘jalik sub‘ektiga ijtimoiy muhim bo‘lmagan* buxgalteriya hisobi va moliyaviy hisobot tuzish xizmatlarini ko‘rsatadi.

Bunda auditor o‘z-o‘zini nazorat kilish taxdid xavfini kamaytirishga doir savollarni ko‘rib chiqishi kerak.

Bunday xizmatlar odatda rasmiy yoki texnik xarakterga ega, masalan:

a) mijoz haqidagi ma’lumotlarga asoslangan holda to‘lov vedomostlarini shakllantirish

b) Mijoz o‘zi belgilagan holatlarda buxgalteriya hisobida ijtimoiy hayot faktlari ask ettirish;

v) Buyurtmachi hisob yozuvlari asosida bosh kitobni tuzish;

g) Buyurtmachi hisob-yozuvlari asosida tuzilgan sinov balansini tayyorlash;

d) Moliyaviy jadvallarni buxgalteriya hisob registridan moliya hisobot formalariga texnik o‘tkazilishini tayyorlash.

Har qanday xafvni bartaraf etish yoki maqbul darajasigacha kamaytirish audit jamoasi emas, balki xizmat ko‘rsatuvchi shaxs hisoblanadi.

Auditor *ijtimoiy ahamiyatga ega sub‘ekt hisoblangan audit buyurtmachisiga* buxgalteriya hisobi va moliyaviy hisobotlar tuzish xizmatini ko‘rsatishi kerak emas, shuningdek, moliyaviy hisobot asosi hisoblanuvchi buxgalteriya hisobotini, to‘lov vedomostlarini tayyorlash ham shular jumlasidandir.

Auditor audit jamoasining bir qismi hisoblanmasa, ijtimoiy ahamiyatga ega su‘ekt hisoblangan audit buyurtmachisigarasmiy yoki texnik xarakterdagi xizmatlarni taqdim etishi mumkin. Ushbu holatda moliyaviy hisobotlarda ishlatiladigan ahamiyatli mezonlar hisobga olinishi kerak:

a) Bir biri bilan bog‘liq tomonlar moliyaviy hisobot tuzishda ahamiyatli emas, shuning uchun auditor bunday holatga o‘z munosabatini bildirmaydi;

b) Bir biriga bog‘lik tomonlarga ko‘rsatilgan xizmatlar moliyaviy hisobot uchun muhim emas.

Favquloddagi vaziyatlar.

Ba‘zan buyurtmachiga boshqa auditor xizmatidan foydalanishni taklif qilish mutlaqo mumkin emas. Bu ba‘zi bir favqulodda holatlar yoki kutilmagan jarayonlarda kuzatiladi. Bunday holatda, buxgalteriya hisobi va moliyaviy hisobotni tuzishda xizmat ko‘rsatiladi, agarda:

a) Auditor moliyaviy hisobotni o‘z vaqtida tayyorlash uchun zarur bo‘lgan bilim resurslari va ba‘zi bir ma‘lumotlarga ega bo‘lsa;

b) Auditor tomonidan xizmat ko‘rsatilishning rad qilinishi mijozga ba‘zi bir qiyinchiliklarni to‘g‘dirishi mumkin (masalan, ishonchsizlik, hisobot taqdim etilishi uchun majburiy talablarga rioya qilmaslik).

Bunday holatda qo‘yidagi shartlarga rioya qilinishi kerak:

a) xizmat ko‘rsatuvchi shaxslar audit jamoasi tarkibiga kirmasligi kerak;

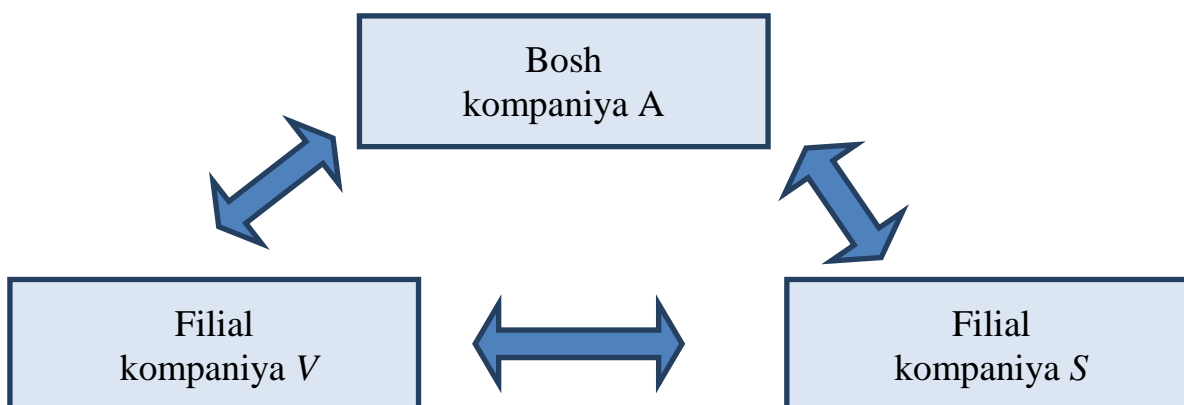
b) xizmatlar qisqa vaqt ichida ko‘rsatilishi va qayta takrorlanmasligi kerak;

v) vaziyat buyurtmachi egasi bilan muhokama qilinadi.

7.2. Kompaniyalar birlashganda hisobchi (auditor)ning ahloqiy normalari

Kompaniyalarning birlashishi - bu alohida kompaniyalarning bitta iqtisodiy kompaniya tarkibiga qo‘shilishi bo‘lib, bunda bitta kompaniya boshqa kompaniya bilan birlashgan holda o‘sha kompaniya aktivlari ustidan nazoratni qo‘lga kiritadi. Ushbu holatda turli taraflar yuzaga keladi.

Tegishli tomon - bu individual shaxs yoki tashkilot bo‘lib, o‘zining moliyaviy hisobotlarni tayyorlaydigan tashkilot bilan bog‘liq.



7.1 rasm. Nazorat asosida kompaniyalarning bog‘liqligi

Natijada tashkilotlar o‘zining filial kompaniyalari orqali tijorat operatsiyalarini amalga oshirishi mumkin. Bosh kompaniya investitsiya oluvchi tashkilotni nazorat qilishi yoki tashkilotning moliyaviy va operativ qarorlariga ayniqsa, narx va kredit shartlariga ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

Tegishli tomonlar munosabatlari hisob beruvchi tashkilotning daromadi yoki zarariga ta’sir ko‘rsatadi. Bog‘liq tomonlar ularga bog‘liq bo‘lmagan tashkilotlar bilan bitim tuzishlari mumkin.

Agar birlashish yoki sotib olinish natijasida biror bir tashkilot audit buyurtmachisiga tegishli bo‘lsa, audit uning mutaqillik tahdidlarini tahlil qilishi lozim.

Bog‘liqtomonlarning oldingi va ayni vaqtdagi aloqalar va qiziqishlar manfaatlarini baholash lozim.

Shundan so‘ng auditor taklif kompaniyalar qo‘shilganidan so‘ng tushgan tushmaganligi qarab xizmat ko‘rsatishdan bosh tortishi mumkin.

Axloqiy masalalarga tegishli turli qiziqishlar va munosabatlar tashkilotlarning birlashish yoki sotib olingan muddatida tugatilishi kerak. Albatta, ba’zi bir holatlarda bu amalga oshmasligi xam mumkin.

Misol

Birlashgan tashkilot tashkilotlarning birlashishi yoki sotib olinishi kuchga kirgan muddatda ma’lumotlar o‘z tasdig‘ini topmaganicha xizmat ko‘rsatuvchi auditni almashtira olmaydi.

Bu holatda audit buyurtmachisi rahbariyati auditor bilan birgalikda tashkilotlar birlashish muddatiga kelib qiziqish va munosabatlar to‘xtatilmaslik savollarini ko‘rib chiqishi kerak.

Shuningdek, bunday holatda munosabatlar tahdidi ham baholanishi kerak. Tahdid qanchalik muhim bo‘lsa, auditor holisligi ham pasayadi va u bunday sifatda xizmat ko‘rsata olmaydi.

Auditor ishini davom ettirishi mumkin:

a) qiziqish yoki munosabatlar qisqa vaqt davomida, tashkilotlar birlashishi yoki sotib olinishi muddatidan olti oy davomidan kech bo‘lmagan muddatda to‘xtatilishi kerak.

b) Bunday vaziyatga ta’llukli mustaqillik tamoyillariga amal qilmaydigan har qanday shaxs auditorlar jamoasi tarkibiga kirmaydi.

Bu holda, topshiriq bajarilish sabablari keltirilgan xo‘jjatlar imzolanishi kerak.

Agar, oldingi va ayni vaqtdagi manfaatlar va munosabatlar hech qanday xavf to'g'irmasa, ho'jjatlarda buyurtmachi rahbariyati va auditor muhokama natijalari qayd qilinadi.

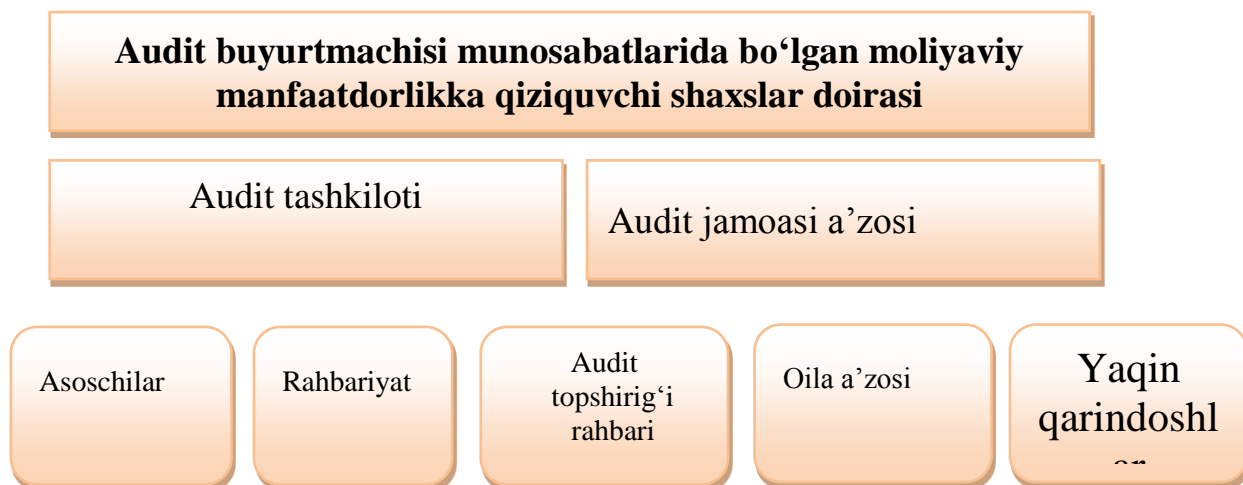
7.3. Moliyaviy manfaatdorlik sharoitlarida shaxsiy manfaatdorlik havfi

Moliyaviy manfaatdorlik - bu moliyaviy investitsiyalar sohibi bo'lgan vaqtda, shu jumladan moliyaviy investitsiyalarga huquq va egalik qilish qo'lga kiritilganida kelib chiqadi. Moliyaviy manfaatdorlik audit buyurtmachisi munosabatlarida bo'lishi mumkin:

a) *To'g'ri* - investitsion institutlar ustidan nazorat mavjud bo'lib, investitsion qarorlarga ma'lum bir ta'siri bor (50% dan ortiq investitsiyalar)

b) *Bilvosita* - investitsion institutlar ustidan nazorat va investitsiya qarorlariga mavjud ta'siri yuq (20-50% investitsiyalar).

Moliyaviy manfaatdorlik audit jamoasi xodimi, oila a'zosi, yaqin qarindoshlardan birida yoki auditor tashkilot (rahbariyat, audit topshirig'i rahbari) da paydo bo'lishi mumkin. (7.2 rasm).



7.2 rasm. Moliyaviy manfaatdorlik paydo bo'lishi mumkin bulgan shaxslar doirasi

Audit buyurtmachida to'g'ri yoki bilvosita moliyaviy manfaatdorlikning paydo bo'lishi auditorida shaxsiy qiziqish paydo bo'lish xavfini to'g'diradi.

Bunday xavf yuqorida keltirib o'tilgan audit buyurtmachisi nazorat paketiga ega har bir shaxsda to'g'ilishi mumkin.

Bunday holatlarda ko‘rilgan hech qanday chora tadbirlar kelib chiqishi mumkin bo‘lgan xafv oldini olamaydi.

Shuning uchun audit jamoasi a‘zolari, oila a‘zolari va yaqin qarindoshlar yoki auditor tashkilot (asoschilar, rahbariyat, audit topshirig‘i rahbarlari) moliyaviy manfaatdorlikka to‘g‘ri yoki bilvosita qiziqishlari kerak emas.

Moliyaviy manfaatdorlikning to‘g‘ri yoki bilvosita qiziqishlari audit buyurtmachisida shaxsiy qiziqish xavfini qo‘yidagi holatlarda keltirib chikaradi:

a) Audit buyurtmachi - auditor tashkilotga xizmat ko‘rsatuvchi nafaqa fondi bo‘lsa;

b) Audit buyurtmachisi va auditor tashkilot (rahbariyat, audit topshirig‘i rahbariyati) audit jamoasi a‘zosi, oila a‘zosi yoki yaqin qarindoshlar yagona tashkilotda moliyaviy manfaatdorlikka qiziqish o‘yg‘otishsa va buyurtmachi ushbu tashkilotga ma‘lum bir ta‘sir ko‘rsata olsa;

v) Auditor tashkilot (rahbariyat, audit topshirig‘i rahbariyati) audit jamoasi a‘zosi, oila a‘zosi yoki yaqin qarindoshlar audit buyurtmasida meros, sovg‘a yoki tashkilotlarning qo‘shilishi kabi moliyaviy manfaatdorlikka ega bo‘lishadi.

Xavfsizlik choralari:

- To‘g‘ridan-to‘g‘ri moliyaviy manfaatdorlikdan xalos bo‘lish;
- Bilvosta manfaatdorlikning qolgan ulushidan xalos bo‘lish;
- moliyaviy manfaatdorlikka qiziqish o‘yg‘ongan audit jamoasi a‘zosini topshiriqni bajarishdan ozod qilish.

7.4. Ochiq amaliyotdagi hisobchi (auditor) ga qarz va kafolatlar berish

Buyurtmachi hisobchiga (auditorga) ijobiy xulosa olish uchun qarz va kafolatlar berish orqali ta‘sir ko‘rsatishi mumkin. Qarz va kafolatlar kredit tashkilot vakili buyurtmachisi tomonidan yoki ta‘lluqli bo‘lmagan shaxs tomonidan berilishi mumkin. Agar qarz va kafolatlar audit jamoasi a‘zosiga yoki ushbu shaxsning oila a‘zosi yoki yaqin qarindoshiga, auditor tashkilotga berilsa, audit mustaqilligiga tahdid solinadi.

Bankdan qarz olish - o‘z vaqtida qaytarish, qarz foizi to‘lanish sharti bilan beriladigan pul mablag‘i.

Bankdagi kreditlar - mijozga muddatida qaytarib berish sharti bilan beriladigan pul mablag‘i.

Qarzdin farqli o'larok, kreditlar foiz stavkasini belgilamaydi (albatta bu ideal ko'rinish). Pul munosabatlaridan tashqari, ko'chmas mulk, mol-mulk qimmatli qog'oz kreditlari mavjud.

Bank kafolati - bu majburiyatni kafolatlash yo'li bo'lib, bank yoki kredit tashkiloti kontrakt bo'yicha ma'lum bir mablag' mijozga to'langanligini tasdiqlaydi (benefitsiara).

Agar bu majburiyatlar bajarilmasa, bank-kafolati oldindan belgilangan kafolatlariga asoslanib qarz oluvchi kafolatlarini ma'lum bir chegaragacha o'z bo'yniga oladi.

Bank kafolati tushunchasi O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining (1996 yil)299 moddasi belgilangan.

Agar kredit yoki kafolat berishda ma'lum bir tartib va shartlar buzilishiga yo'l qo'yilsa, shaxsiy qiziqish xavfini to'g'diradi va hech qanday ko'rilgan chora tadbirlar xavfni maqbul darajasigacha kamaytira olmaydi.

Binobarin, bunday kredit yoki kafolat audit jamoasi a'zosi, oila a'zosi yoki yaqin qarindoshlar, audit tashkilotlar tomonidan qabul qilinmasligi kerak.

Ipoteka, shu kundagi hisob (overdraft) bank kreditlari, avtomashina va kredit kartalari mustaqillikka tahdid solmaydilar. Ular kelishilgan shart va tartibda beriladi.

Agar audit buyurtmachisi qarzlari yoki kafolati ikkala tomonga tegishli kredit tashkiloti hisoblanmasa, shaxsiy manfaatdorlikka qiziqish maqbul darajagacha to'shishi mumkin.

Bank kafolatini ta'minlash jarayoni.

Kafolatni ta'minlash jarayoniga qat'iy amal qilinsa, bank kafolatini ta'minlanishiga hech qanday xavf tug'ilmaydi.

1. Mijoz (printsipial) bank (yoki boshka kredit tashkilotiga) bank kafolatini olish uchun ariza bilan murojat qiladi.

2. Bank zarur hujjatlarni va tashqi savdo shartnomasini, garovni xususiy ekanligini tasdiqlovchi xujjatlarni (ko'pchilik hollarda bank kafolatini olish uchun uchun garov kerak bo'ladi), shuningdek depozit mulkchilik talab qiladi.

3. Bank kafolati berilish yoki berilmasligini (yoki qo'shimcha ho'jjatlar talab qilishi mumkin) bank qaror qiladi.

Bank tomonidan ijobiy javob olinganda, bankda hisob raqami ochilishi, garov ho'jjatlashtrilishi va mukofotlash to'lovi printsipial yo'l orqali amalga oshiriladi. Mukofot miqdori (komissiya) bank kafolatlariga proporsionaldir (miqdor, shartnoma sharti).

Agar audit jamoasi a'zosi, oila a'zosi, yaqin qarindoshlar yoki auditor tashkilot audit buyurtmachisining odatiy tijorat shartlariga muvofiq xizmat ko'rsatiladigan kredit tashkiloti depozit yoki broker hisob raqamiga ega bo'lishsa, mustaqillikka havf solinmaydi.

7.5. Qarindoshlik yoki shaxsiy munosabatlar.

Audit buyurtmachisi mansabdor shaxslari va audit guruh rahbariyat o'rtasida yaqin qarindoshlik yoki shaxsiy munosabatlar bo'lganda, shaxsiy manfaatdorlik havfini, yaqin munosabatlar yoki shantaj keltirib chiqarishi mumkin.

Mustaqillikka tahdid xavfi oila a'zosi yoki yaqin qarindoshlardan biri audit jamoasi a'zosi bo'lganda kelib chiqishi mumkin:

- rahbar;
- audit buyurtmachisi mansabdor shaxsi;
- moliyaviy hisobot tayyorlashda audit buyurtmachisiga sezilarli ta'sir ko'rsata oladigan shaxs;
- topshiriq bajarilishi vaqtida shunday ahvolda bo'lganligi.

Bunday holatda, xavfni maqbullik darajasiga keltirish uchun ushbu auditorni audit jamoasi tarkibidan chiqarishga to'g'ri keladi.

Audit buyurtmachisi moliyaviy ko'rsatkichlariga yoki pul oqimiga sezilarli ta'sir ko'rsata oladigan bir oila a'zosi yoki yaqin qarindoshlardan biri auditor guruh xodimi bo'lsa, mustaqillik tahdidlari paydo bo'ladi.

Xavfsizlik choralari:

- auditorni audit jamoasidan ozod qilish;
- auditorni oila a'zosi yoki yaqin qarindoshlik munosabatlari bo'lgan ish yuzasiga yaqin yo'latmaslik choralari ko'rish.

7.6. Ochik amaliyotdagi xisobchilarning (auditorlarning) tadbirkorlik munosabatlari.

Shaxsiy manfaatdorlik qiziqishlari audit buyurtmachisi va audit tashkiloti xodimi, oila a'zosi yoki yaqin qarindoshlari o'rtasida tang munosabatlar kelib chiqqanida shaxsiy manfaatdorlik qiziqishlari yoki shantaj holati yuzaga keladi.

Misol

Audit buyurtmachisi birlashgan tashkiloti va audit tashkilotining rahbari mijozda yuqori boshqaruv vazifalarini bajaradi.

Misol

Buyurtmachi mahsuloti bilan auditor tashkilotning bir necha xizmatlari birlashtirishva har ikkala tomon paketlarini sotish

Misol

Muhim marketing auditor tashkilot tomonidan audit buyurtmachisi mahsulotlarini sotish va tarqatish

Barcha holatlarda xavf tijorat munosabatlari yoki umumiy moliyaviy manfaatlar rivojlanganda yuzaga keladi.

Bunday moliyaviy manfaatdorlik va ishbilarmonlik munosabatlari ikkala tomon uchun ham muhim bo'lsa, hech qanday ko'rilgan chora tadbirlar xavfni maqbullik darajasigacha kamaytirmaydi. Bunday ishbilarmonlik munosabatlari to'xtatilishi kerak.

Agar moliyaviy manfaatdorlik audit jamoasi xodimida qiziqish uyg'otsa, bunday xodim ishdan chetlatilishi lozim.

Xavfsizlik choralari:

-Bitim qiymatini kamaytirish yoki bitimni tugatish;

-auditorni topshiriqdan chetlatilishi.

Ko'p bo'lmagan moliyaviy manfaatdorlikda, boshqaruv qarorlariga ta'sir qilmaydigan sharoitda ishbilarmonlik munosabatlari tahdid to'g'dirmaydi.

Agar bitim tadbirkorlikning odatiy sharoitlari asosida o'tkazilsa va engil nazorat qilinsa, mijoz va auditor tomonidan tovar xizmatlarini qo'lga kiritilishiga tahdid solinmaydi.

Rahbariyat vazifalari. Kafolat bermaydigan topshiriq bajarilishi bilan bog'lik xizmat ko'rsatilganda, auditor o'z bo'yniga audit buyurtmachisi rahbariyati vazifasini olishi noo'rindir. Ask holda, buyurtmachi tomonidan audit mustaqilligiga tahdid to'g'iladi. Ko'p holda bunday tahdid xavf o'z o'zini nazorat qilish, shaxsiy manfaatdorlik va dallolikdir.

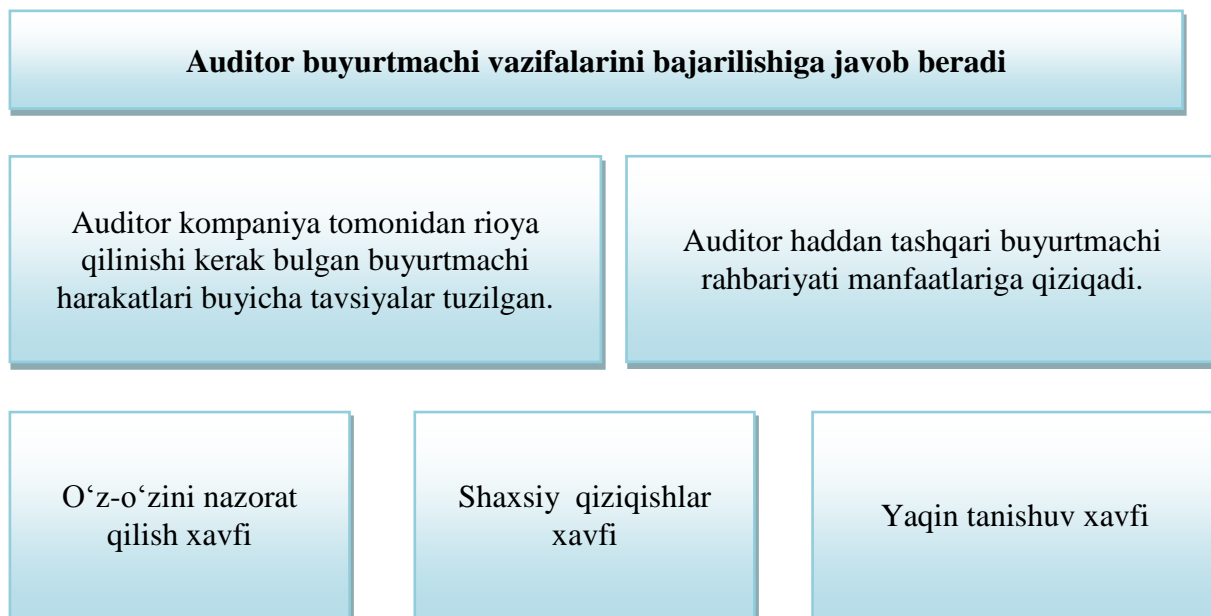
Bunday topshiriq topshirilganda buyurtmachi rahbariyatining xizmat natijalarini baholashda, muhim qarorlarni qabul qilishdagi majburiyatlari keltirilgan hujjatlarni qayta ko'rib chiqish auditor vazifasiga kiradi.

Bunday ko'rilgan chora tadbirlar auditor bexosdan muhim mulohazalar shakllanishi va buyurtmachi rahbariyati tomonidan muhim qaror qabul qilish xavfini kamaytiradi.

Auditor audit buyurtmachisi rahbariyati vazifasini o'z zimmasiga olgan taqdirda, rivojlanayotgan xavfning muhimlik darajasi shunchalik yuqori buladiki, xech qanday kurilgan chora tadbirlar ushbu holatni maqbullik darajasiga keltira olmaydi. (3 rasm).

Auditorning javobgarlik vazifalariga kiradi:

- Strategiya ishlab chiqish va rivojlanish yoʻnalishini tanlash;
- xodimlar hatti harakatlari uchun javobgarlik va ularni boshqarish;
- Xoʻjalik operatsiyalarini tasdiqlash;



7.3 rasm. Auditorning audit buyurtmachisi rahbariyati vazifalarini oʻz boʻyniga olganda kelib chiqishi mumkin boʻlgan xavflar

- auditor yoki uchinchi tomonning qaysi tavsiyalarni bajarishi kerakligi hakida qaror qabul qilish;
- Moliyaviy hisobot tuzish va maʼlumotlarning ishonchililigi hisobot tuzish qoidalariga amal qilinganligiga javobgarlik;
- qayta ishlab chiqish, ichki nazorat tizimini qullash va saqlash javobgarligi.

Rahbariyat vazifalarini bajarish majburiyatiga kirmaydi:

- Rahbariyatga uning vazifalarini bajarishda maslahat va tavsiyalar berish;
- rasmiy va maʼmuriy vazifalarni bajarish;
- rahbariyat tomonidan vakolatli ish bitimini tuzish;
- soliqlar toʻlovini kuzatib borish va soliq deklaratsiyalari haqida rahbariyatga maʼlumot berish.

7.7. Audit buyurtmachisi bilan ish munosabatlari

Yaqin munosabatlar yoki shantaj holatlari audit buyurtmachisi mansabdor shaxsi yoki moliyaviy hisobot tayyorlanishiga sezilarli taʼsir

ko'rsatuvchi shaxslar, auditor jamoa xodimi yoki audit topshirig'i boshqaruvchisi bo'lgan taqdirda yuzaga keladi.

Teskari holatlarda, auditor jamoa xodimi ancha vaqtdan buyon rahbarlik vazifasini egallamasligi, audit buyurtmachisi mansabdor shaxsi yoki audit buyurtmachisi emasligi holatlarida ham shaxsiy manfaatdorlik yoki yaqin munosabatlar xavfi tug'iladi. Bu xavf auditor jamoa xodimi tomonidan buyurtmachi ishi jarayonida tayyorlagan moliyaviy hisobotlar elementlarini baholash davomida kelib chiqishi mumkin.

Auditor tashkilotlar va bunday shaxslar orasidagi munosabatlarning davom etishi holatlarida, xavf muhimlik darajasi shunchalik yuqori bo'ladiki, hech qanday ko'rilgan chora tadbirlar xavfni maqbullik darajasigacha pasaytira olmaydi.

Audit buyurtmachisi bilan bunday shaxs o'n ikki oy o'tmasdan ish munosabatlariga kirishsa, yoki hisobot davrida audit jamoa xodimi rahbarlik yoki buyurtmachi mansabdor shaxs vazifasini egallagan bo'lsa mustaqillik printsiplari buziladi.

Agar audit tashkiloti mansabdor shaxsi yoki uning mutaxassisi va audit buyurtmachisi mansabdor shaxsi bilan ish munosabatlarini davom ettirsa, o'z o'zini nazorat xavfi va shaxsiy manfaatdorlik xavflari yuqori darajaga etadi va hech qanday kurilgan chora tadbirlar maqbullik darajasiga keltira olmaydi.

Shunga ko'ra, audit tashkilotining mutaxassisi yoki rahbarlik qiluvchi shaxs buyurtmachining rahbari yoki mansabdor xodimi bo'lib xizmat qilishi kerak emas.

Yaqin munosabatlar va shaxsiy manfaatdorlik xavfi buyurtmachi auditini uzoq muddat davomida audit tashkilotining aynan bitta katta xodimiga topshirilganda kelib chiqadi.

Xavfsizlik choralari:

-auditor guruh katta xodimi rotatsiyasi.

Agar audit buyurtmachisi ijtimoiy muhim iqtisodiy muhim shaxs bo'lsa, audit topshiriqlari bo'yicha rahbariyat buyurtmachi auditini etti yildan ko'proq vaqt davomida olib borishi mumkin emas. Shundan so'ng, ikki yil ichida aynan shu buyurtmachi xizmatlarini bajarishi va audit natijalariga ta'sir ko'rsatmasligi kerak.

Kutilmagan holatlar yuzaga kelganda xizmat ko'rsatish bir yilga cho'zilishi mumkin.

Auditor tashkilotda tajribali va professional xodimlar etarlicha bo'lmaganda, normativ hokimiyat tashkilotning barcha xodimlarini

rotatsiyadan ozod qilishi va ushbu topshiriqlarni bajarish etti yildan oshishi mumkin.

Xavfsizlik choralari:-Muntazam mustaqil tashqi tekshiruv.

Takrorlash uchun savollar:

1. Professional mustaqil xizmat ko'rsatishning asosiy talablari.
2. Keng tarqalgan mustaqillik xavfini sanab o'ting.
3. Buyurtmachi xizmatida auditor tomonidan moliya hisobotlarini tuzishda yoki buxgalterlik hisobini yuritishda o'z-o'zini nazorat qilish xavfini keltiring?
4. Tadbirkorlik birlashtirilganda hisobchi (auditor) qanday axloq normalariga rioya qilishi kerak?
5. Qanday hollarda moliyaviy manfaatdorlik xavfi kelib chiqishi mumkin? Bunday tahdidga xos shaxslar doirasini xarakterlang.
6. Mustaqillik printsiplariga rioya qilish chora tadbirlarini xarakterlang.
7. Ishga ekspert biriktirilganda mustaqillikning qanday chora tadbirlari ko'rilishi kerak?
8. Oilaviy yoki shaxsiy munosabatlarda kelib chiqishi mumkin bo'lgan xavf?
9. Mijoz bilan yaqin munosabatda qanday xavf tug'ilishi mumkin?

8-BOB. AHLOQIY TAMOYILLARGA POTENTIAL XAVF-XATAR VA AUDIT BYURTMACHILARIGA XIZMAT KO'RSATISHDAGI EXTIYOT CHORALARI

8.1. Auditorlik tashkiloti xizmatlarining umumiy xususiyatlari

8.2. Baholash faoliyatida o'z-o'zini kuzatish xavfining mavjudligi

8.3. Soliq konsalting xizmatlari etikasi

8.4. Ichki audit bilan bog'liq xizmatlar

8.5. Axborot tizimlari bilan bog'liq xizmatlar

8.6. Huquqiy munosabatlarga oid xizmatlar

8.7. Korporativ Moliya bilan bog'liq xizmatlar

8.1. Auditorlik tashkiloti xizmatlarining umumiy xususiyatlari

O'zbekiston Respublikasining "Auditorlik faoliyati to'g'risida"gi qonuni 2-moddasida «*Auditorlik faoliyati deganda auditorlik tashkilotlarining auditorlik xizmatlari ko'rsatish bo'yicha tadbirkorlik faoliyati tushuniladi*».

Auditorlik faoliyati vakolatli davlat va mahalliy davlat hokimiyati organlari tomonidan qonun hujjatlariga muvofiq amalga oshiriladigan moliyaviy hisobotlarning ishonchliligini nazorat qilishning o'rnini bosmaydi.

Auditorlik xizmatlaridan tashqari auditorlar va auditorlik tashkilotlari boshqa xizmatlarni ham ko'rsatishlari mumkin:

1) buxgalteriya hisobini belgilash va yuritish, moliyaviy hisobotlarni tayyorlash, buxgalteriya konsalting;

2) soliq hisob-kitoblarni belgilash va yuritish, soliq hisob-kitoblari va deklaratsiyalarini tuzish, soliq maslahati;

3) tashkilotlar va yakka tartibdagi tadbirkorlarning moliyaviy-xo'jalik faoliyati tahlili, iqtisodiy va moliyaviy konsalting;

4) boshqaruv konsepsiyasi, shu jumladan tashkilotlarni qayta tashkil etish yoki ularni xususiylashtirish bilan bog'liq;

5) auditorlik faoliyati bilan bog'liq sohalarda yuridik maslahat;

6) buxgalteriya hisobini avtomatlashtirish va axborot texnologiyalarini joriy etish;

7) baholash faoliyati;

8) investitsiya loyihalarini ishlab chiqish va tahlil qilish, biznes-rejalar tayyorlash;

9) auditorlik faoliyati bilan bog'liq sohalarda ilmiy-tadqiqot va tajriba ishlarini olib borish;

10) audit bilan bog'liq sohalarda o'qitish.

Auditorlik tashkiloti qonun hujjatlariga muvofiq xizmatlar sifatini nazorat qilish tizimini ishlab chiqadi.

Ushbu tizim audit va tegishli xizmatlarning ishonchli o'tkazilishiga ko'maklashadi va maqsadlarga erishishni ta'minlovchi tamoyillarga asoslanadi. Bu tamoyillarni amalga oshirish, tatbiq etish va nazorat qilish uchun zarur bo'lgan tartiblarni o'z ichiga oladi.

Har qanday auditorlik tashkiloti xizmatlar sifatini ta'minlash ustuvor ekanligini tan olishga asoslangan ichki madaniyat uchun belgilangan tamoyil va tartiblarga ega bo'lgan ma'muriy hujjat yaratishi lozim. Auditorlik tashkiloti rahbariyati auditorlik tashkilotida xizmat ko'rsatish sifatini nazorat qilish tizimi uchun bevosita javobgar hisoblanadi.

Auditorlik tashkilotini boshqarish auditorlik tashkilotining ishlab chiqarish madaniyatiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Sifatga yo'naltirilgan ishlab chiqarish madaniyatini saqlash auditorlik tashkiloti boshqaruvining barcha darajalaridan aniq, izchil operatsion harakatlar va ko'rsatmalarga bog'liq bo'lib, auditorlik tashkilotida sifatni nazorat qilish tizimining ahamiyatini namoyish etadi.

Belgilangan tamoyillar va tartiblar auditorlik tashkiloti, uning xodimlari va mustaqillikni saqlab qolish uchun zarur bo'lgan boshqa shaxslar (shu jumladan shartnoma bo'yicha ishga jalb qilingan mutaxassislar, shuningdek tarmoq tashkiloti xodimlari) mustaqillikka rioya qilishlari uchun oqilona ishonchni aks ettirishi kerak.

8.2. Baholash faoliyatida o'z-o'zini kuzatish xavfining mavjudligi

Mulk va xo'jalik majburiyatlarini baholashni tartibga soluvchi asosiy normativ-huquqiy hujjat "baholash faoliyati to'g'risida"gi 1998 yil 29 iyuldagi 135-FZ-son qonuni.

Qonunda davlatga qarashli baholash ob'ektlariga nisbatan baholash faoliyatini tartibga solishning huquqiy asoslari belgilab berilgan. Rossiya Federatsiyasi, Rossiya Federatsiyasi yoki munitsipalitetlarga sub'ektlari, jismoniy va yuridik shaxslar, baholash ob'ektlari bilan operatsiyalarni amalga oshirish maqsadida, shuningdek, boshqa maqsadlar uchun.

Baholash-baholash obyektlariga nisbatan bozor yoki boshqa qiymatni o'rnatishga qaratilgan baholash faoliyati sub'ektlarining faoliyati.

Baholash faoliyati sub'ektlari o'z xizmatlarining baholovchilari va iste'molchilari - mijozlardir.

Baholash faoliyatini professional asosda amalga oshiruvchi yuridik va jismoniy shaxslar (yakka tartibdagi tadbirkorlar) baholovchi sifatida faoliyat yuritishi mumkin.

Baholash faoliyati to'g'risidagi qonun hujjatlarida yuridik shaxs-baholovchining huquqiy shakliga nisbatan hech qanday talab yoki cheklovlar mavjud emas. Jismoniy shaxslarga kelsak, yakka tartibdagi tadbirkor sifatida ro'yxatdan o'tish ularning tadbirkorlik faoliyatining ushbu turini amalga oshirishlari uchun majburiy shartdir.

Baholash faoliyati hukumat tomonidan ishlab chiqilgan va tasdiqlangan baholash standartlariga asoslanadi. Baholash standartlari baholash ob'ekti qiymatini aniqlashda baholovchilar tomonidan, baholash va baholash usullariga yondashuvlar va baholashdan foydalanish lozim.

Baholovchi o'z ishida baholashning turli ob'ektlarini, baholash ob'ekti qiymatining turlarini, baholash metodikasini va baholash hisobotlarini tekshirishni tavsiflovchi baholash faoliyati uchun uslubiy tavsiyalardan foydalanadi.

Biroq, iqtisodiy faoliyat amaliyotida ichki iqtisodiy baholash keng tarqaldi. O'z mulkiga nisbatan tadbirkorlik faoliyatini olib boruvchi tashkilotlar tomonidan amalga oshiriladi.

Baholash faoliyatini tartibga soluvchi qonun hujjatlari tahlili uni amalga oshirish tamoyillarini ochib beradi:

1) professionalizm-baholash tamoyili baholash faoliyati sohasida tegishli malakaga ega bo'lgan shaxs tomonidan amalga oshirilishi lozim;

2) mustaqillik tamoyili-baholash faoliyati to'g'risidagi qonunda belgilangan taqiqlar asosida faoliyat yuritadi;

3) to'liqlik tamoyili-baholovchi ob'ektni xolisona baholash uchun zarur bo'lgan barcha ma'lumotlarni to'playdi va qayta ishlaydi;

4) ishonchlilik tamoyili — otsenin tomonidan qonun hujjatlarida nazarda tutilgan tartibda tuziladigan hisobotda ko'rsatilgan baholash obyektining umumiy qiymati ishonchli deb e'tirof etiladi.

Baholash faoliyati davomida ushbu tamoyillarning buzilishi aniqlangan taqdirda baholovchi hisoboti haqiqiy emas deb topiladi.

Baholash usullari turli bor.

Baholash usuli-bu unga yondashuvlardan biri doirasida baholash ob'ekti qiymatini hisoblash usulidir.

Baholashga quyidagi yondashuvlar mavjud:

> xarajatlar yondashuvi-baholash ob'ektini qayta tiklash yoki almashtirish uchun zarur bo'lgan xarajatlarni aniqlashga asoslangan xarajatlarni baholash usullari majmui, uning eskirishini hisobga olgan holda;

> qiyosiy yondashuv-baholash ob'ektini u bilan operatsiyalar narxlari haqida ma'lumot mavjud bo'lgan o'xshash ob'ektlar bilan taqqoslashga

asoslangan baholash usullari majmui. Baholash ob'ektining analoglari-asosiy iqtisodiy, moddiy-texnik va boshqa xususiyatlardagi o'xshash boshqa ob'ekt bo'lib, uning narxi o'xshash sharoitlarda sodir bo'lgan bitimdan ma'lum;

> daromad yondashuvi-baholash ob'ektidan kutilayotgan daromadni aniqlashga Baholash faoliyati fuqarolik huquqlari obyektlarining bozor, investitsiya, likvid yoki boshqa asoslangan baholash usullari majmui.

qiymatini aniqlashdan iborat. Fuqarolik huquqlari ob'ektlariga ko'chmas va ko'char mulk kiradi. Bunga mulkiy huquqlar, ishlar va xizmatlar, axborotlar, intellektual faoliyat natijalari va ularga bo'lgan huquqlar hamda nomoddiy imtiyozlar ham kirishi mumkin.

Auditorning baholash xizmatlari natijasida auditorlik mijozi o'z-o'zini nazorat qilish tahdidiga duch kelishi mumkin.

Har qanday tahdidning mavjudligi va ahamiyati quyidagi omillarga bog'liq:

a) baholash moliyaviy hisobotlarga sezilarli ta'sir ko'rsatadimi;

b) tekshirilayotgan shaxsni baholash usullari va usullarini aniqlash va tasdiqlash jarayoniga jalb etish darajasi va professional hukmni talab qiluvchi boshqa muhim masalalar;

V) belgilangan usullar va baholash usullarining mavjudligi va kasbiy texnika;

d) baholash ob'ektiga xos sub'ektivlik darajasi (standart usul va usullar asosida baholash holatida);

e) manba axborotlarining ishonchliligi va mavjudligi;

(e) smeta oralig'ida muhim dalgalanmalari yaratish kelajak voqealar bog'liq darajada;

g) buxgalteriya (moliyaviy) hisobotlarida axborotni oshkor qilishning to'liqligi va tushunarligi.

Baholashga ko'p jihatdan qo'llanilgan baholash usulining sub'ektivlik darajasi ta'sir ko'rsatadi. Ba'zan bashorat qilish sub'ektiv emas, chunki amalda quyidagilar bo'lsa:

* asosiy taxminlar va baholash usullari qonun, standart yoki boshqa normativ akt bilan belgilanganda;

* axborot texnologiyalari dasturi bor bo'lganda.

Auditor tahdidning ahamiyatini baholashi kerak. Zarur hollarda tahdidni bartaraf etish yoki uni maqbul darajada kamaytirish uchun ehtiyot choralari ko'riladi.

Agar baholash auditorlik mijozining moliyaviy hisobotlariga sezilarli ta'sir ko'rsatsa va subyektiv hukmning muhim darajasini o'z ichiga olsa,

hech qanday ehtiyot choralari o‘z-o‘zini nazorat qilish tahdidini maqbul darajada kamaytirishi mumkin emas.

Ehtiyot choralari:

- baholashda ishtirok etmagan va zarur kasbiy bilim va malakaga ega bo‘lgan uchinchi shaxs tomonidan audit o‘tkazish yoki baholash;
- auditorlik tashkiloti auditorlik mijoziga baholash xizmatlarini ko‘rsatmasligi kerak.

8.3. Soliq konsalting xizmatlari etikasi

Soliq konsalting xizmatlarining ayrim turlarini ko‘rsatish o‘z-o‘zini nazorat qilish va shafolatga tahdid tug‘diradi. Bunday tahdidlarning ahamiyati auditorning bu jarayondagi roli va auditorlik mijoz xodimlarining soliqqa tortish sohasidagi vakolatiga bog‘liq.

Soliq deklaratsiyalarini tayyorlash.

Soliq hisoboti-soliq Deklaratsiyasi (hisob-kitobi) bo‘lib, uning taqdimnomasida soliqlar va yig‘imlar to‘g‘risidagi qonun hujjatlari nazarda tutilgan. Soliq organlari uydagi tekshiruvlar davomida ularni ro‘yxatga olishga alohida e‘tibor qaratmoqda.

Soliq to‘lovchi soliq hisobotlarini belgilangan shaklda taqdim etishi shart.

Soliqlarning qaytarilish shakllari va ularni to‘ldirish tartiblari Respublika Moliya vazirligi bilan kelishilgan holda Federal soliq xizmati tomonidan tasdiqlanadi va barcha soliq to‘lovchilar uchun majburiydir.

Soliq Deklaratsiyasi - soliq to‘lovchining soliqqa tortish ob‘ektlari, olingan daromadlar va xarajatlar, daromad manbalari, soliq bazasi, soliq imtiyozlari, hisoblangan soliq miqdori va (yoki) soliqni hisoblash va to‘lash uchun asos bo‘lib xizmat qiluvchi boshqa ma‘lumotlar .

Har bir soliq to‘lovchi tomonidan ushbu soliq to‘lovchi tomonidan to‘lanadigan har bir soliq uchun soliq to‘lovi taqdim etiladi.

Auditorlik kompaniyasi buyurtmachiga soliq majburiyatlari bo‘yicha soliq deklaratsiyalarini tayyorlash bo‘yicha xizmatlar ko‘rsatishi mumkin, ularda ma‘lumotlarni, shu jumladan soliq organlariga taqdim etish uchun soliq summasini tuzish va kiritish orqali.

Bunday xizmatlar tarixiy axborot soliq deklaratsiyalarida aks qanday konsalting o‘z ichiga olishi mumkin va audit mijoz nomidan qo‘shimcha ma‘lumot va batafsil ma‘lumot olish uchun soliq organlari so‘rovlarini uchrashuv, shuningdek tahlil va soliq qonun hujjatlariga muvofiq ma‘lumotlarni taqdim.

Soliq organlari soliq deklaratsiyalarini belgilangan tartibda tekshiradi va tasdiqlaydi. Shuning uchun bunday xizmatlarni ko'rsatish odatda auditorlik mijozining rahbariyati soliq deklaratsiyalari, shu jumladan ularni tayyorlashda hisobga olingan muhim hukmlar uchun javobgarlikni o'z zimmasiga olishi sharti bilan mustaqillikka tahdid solmaydi.

Hisob-kitoblarni tayyorlash maqsadida soliq hisob-kitoblari.

Auditorlik mijoz uchun joriy va kechiktirilgan soliq majburiyatlari yoki aktivlarning hisob-kitoblarini tayyorlash keyinchalik auditor tomonidan ko'rib chiqiladigan buxgalteriya yozuvlarini yaratish o'z-o'zini nazorat qilish uchun xavf tug'diradi. Tahdidning ahamiyati moliyaviy hisobotlardagi ko'rsatkichlarning moddiylikka bog'liq bo'ladi.

Tahdidning ahamiyati kabi omillar ta'sir qiladi:

- ko'rib chiqilayotgan soliq qonunchiligi masalalarining murakkabligi;

- soliq kodeksi qoidalariga rioya qilgan holda hukmlarning sub'ektivlik darajasi

- mijozning soliq sohasidagi mutaxassislarining vakolatlari.

Ehtiyot choralari:

- ushbu xizmatni ko'rsatish uchun auditorlik guruhiga a'zo bo'lmagan xodimlarni ishga olish;

- tashqi soliq maslahatchisidan ushbu xizmat bo'yicha maslahat olish.

Agar auditorlik mijoz ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lgan xo'jalik yurituvchi subyekt bo'lsa, auditor moliyaviy hisobot uchun ahamiyatli bo'lgan buxgalteriya yozuvlarini yaratish uchun mijoz uchun joriy va kechiktirilgan soliq majburiyatlari yoki aktivlarining hisob-kitoblarini tayyorlamasligi kerak.

Biroq, mijozga boshqa auditor tomonidan xizmat ko'rsatishni tashkil qilish deyarli mumkin bo'lmasa, soliq hisob-kitoblarini tayyorlashga ushbu auditor tomonidan ruxsat beriladi. Bu quyidagi hollarda mumkin:

a) ushbu auditor mijoz faoliyatiga nisbatan resurslar va zarur bilimlarga ega;

b) ushbu auditorning xizmatlarini taqdim etishdan bosh tortish natija beradi

mijoz uchun muhim qiyinchiliklarga (masalan, kompilyatsiya uchun majburiy talablarga javob bera olmasligiga va hisobot).

Soliq rejalashtirish va boshqa soliq konsalting.

Soliqni rejalashtirish-bu tashkilotning moliyaviy rejalashtirish (byudjetlashtirish) ning ajralmas qismi bo‘lib, qonun hujjatlarida ruxsat etilgan usullar yordamida soliq to‘lovlarini tartibga solish va optimallashtirishga qaratilgan.

Soliq rejalashtirish va boshqa soliq konsalting xizmatlari keng ko‘lamli ta‘minlash. Masalan, auditorlik mijoziga soliq talablarini eng samarali qo‘llash bo‘yicha maslahatlar berish; yangi soliq qonunchiligini qo‘llash bo‘yicha maslahatlar berish.

O‘z-o‘zini nazorat qilish tahdidi soliqni rejalashtirish va boshqa soliq maslahati xizmatlarini ko‘rsatishda auditor maslahati moliyaviy hisobotlarga ta‘sir qilishi mumkin bo‘lganda paydo bo‘lishi mumkin.

Har qanday tahdidlarning mavjudligi va ahamiyati kabi omillarga bog‘liq:

a) soliq maslahatlarini tegishli tarzda qo‘llashni aniqlashda mavjud sub‘ektivlik darajasi

moliyaviy hisobot maqsadida;

b) soliq maslahati oqibatlarining moliyaviy hisobotlarga ta‘sirining moddiy;

V) soliq maslahati natijasining usulga bog‘liqligi

moliyaviy hisobotlarda ushbu hisobotni tayyorlash bo‘yicha amaldagi talablarga muvofiq buxgalteriya hisobi yoki taqdim etishning ushbu usulining to‘g‘riligiga shubha tug‘ilsa;

d) auditorning soliqqa tortish sohasidagi vakolatlari;

e) soliq qonunchiligi, pretsedentlar yoki huquqni qo‘llash amaliyoti qoidalarida nazarda tutilgan soliq maslahatlarini qo‘llab-quvvatlash.

Nuqtai soliq organlari tomonidan bu masalalar bo‘yicha nuqtai soliq rejalashtirish aniq qo‘llab-quvvatlanadigan nuqtasi maslahatlashuvlar ifodalangan bo‘lsa, case qonun yoki huquqiy amaliyot yoki hal qiluvchi bo‘lishi mumkin bo‘lgan soliq qonunchiligida qoidalariga bilan bog‘liq, qoida tariqasida, mustaqillik uchun tahdidlar paydo bo‘lmaydi.

Ehtiyot choralari:

- bunday xizmatlarni ko‘rsatish uchun auditorlik guruhiga a‘zo bo‘lmagan xodimlarni jalb qilish;

- tashqi soliq maslahatchisidan tegishli xizmat bo‘yicha maslahat olish;

- soliq organlaridan oldindan maslahat yoki fikr olish.

Agar soliq maslahatining natijasi biznes operatsiyasini hisobga olishning muayyan usuliga yoki moliyaviy hisobotlarda taqdim etilishiga bog‘liq bo‘lsa va ayni paytda:

a) auditor ushbu hisobotlarni tayyorlashning amaldagi talablariga muvofiq xo‘jalik operatsiyasini hisobga olish yoki moliyaviy hisobotlarda taqdim etishning ushbu usuli to‘g‘riligiga shubha qilish uchun asosli asoslarga ega;

b) soliq maslahatiga amal qilishning oqibatlari bo‘ladi

auditor fikr bildiradigan moliyaviy hisobotlarga sezilarli ta‘sir ko‘rsatadi,

shunda o‘z-o‘zini nazorat qilish tahdidi shu qadar ahamiyatli bo‘ladiki, uni hech qanday ehtiyot choralari maqbul darajada kamaytira olmaydi.

Shuning uchun auditorlik tashkiloti auditorlik mijoziga bunday soliq konsalting xizmatini ko‘rsatmasligi kerak.

Auditorlik mijoz auditordan soliq hisoboti yoki soliqni rejalashtirish uchun soliq majburiyatlarini hisoblashni baholashni talab qilishi mumkin.

Agar bunday baholash faqat soliq maqsadlari uchun amalga oshirilsa va natija moliyaviy hisobotlarga sezilarli ta‘sir ko‘rsatmasa (ya‘ni, bu jadvallar faqat soliq summalarini tan olish bilan bog‘liq buxgalteriya yozuvlari bilan bog‘liq bo‘ladi), bu holat odatda mustaqillikka tahdid solmaydi.

Soliq nizolarini hal qilishda ko‘maklashish.

Shafolat yoki o‘z-o‘zini nazorat tahdidlar auditor soliq nizolarni hal audit mijoz manfaatlarini ifodalaydi hollarda paydo bo‘lishi mumkin, soliq organlari, ular ma‘lum bir masala bo‘yicha o‘z dalillarni qabul qilmaydi mijoz xabardor qilgan bo‘lsa, va soliq organlari yoki audit mijoz sudlarga rasmiy ko‘rib chiqish uchun ishni murojaat. Bunday tahdidlarning mavjudligi va ahamiyati turli omillarga bog‘liq bo‘ladi. Misol uchun:

a) auditor soliq nizosi mavzusiga aylangan maslahatlarni taqdim etganmi;

b) nizo natijasining auditor fikr bildiradigan moliyaviy hisobotlarga ta‘sirining materialligi;

V) ko‘rib chiqilayotgan masala soliq qonunchiligi, pretsedentlar va huquqni qo‘llash amaliyoti qoidalari bilan qay darajada qo‘llab-quvvatlanadi;

d) sud taqrizi ochiq bo‘lsin;

e) nizoni hal qilishda auditorlik mijoz boshqaruvining roli.

Ehtiyot choralari:

bunday xizmatlarni ko‘rsatish uchun auditorlik guruhiga a‘zo bo‘lmagan xodimlarni jalb qilish;

auditorlik guruhi a'zolariga maslahatlar berish va buxgalteriya (moliyaviy) hisobotlarining to'g'riligini tekshirish uchun soliq xizmati ko'rsatishga jalb etilmagan soliq mutaxassisini jalb etish;

tashqi soliq maslahatchisidan tegishli xizmat bo'yicha maslahat olish.

Soliq konsalting xizmatlari soliq masalasini hal qilishda sudda auditorlik mijozini himoya qilishni o'z ichiga olsa va ushbu masalaning hajmi auditor fikr bildiradigan moliyaviy hisobot uchun ahamiyatli bo'lsa, shafolat tahdidi shu qadar muhimki, ehtiyot choralari uni bartaraf etish yoki maqbul darajaga tushirishi mumkin emas. Shuning uchun auditorlik tashkiloti auditorlik mijoziga bunday xizmatlarni ko'rsatmasligi kerak.

8.4. Ichki audit bilan bog'liq xizmatlar

Tashqi va ichki auditlar mavjud.

Tashqi audit tekshirilayotgan sub'ektdan mustaqil shaxslar tomonidan amalga oshiriladi. Tashqi audit-bu alohida auditorlar va auditorlik tashkilotlari tomonidan amalga oshiriladigan bunday hisobotlarning ishonchliligi haqida fikr bildirish maqsadida tekshirilayotgan shaxsning moliyaviy hisobotlarini mustaqil ko'rib chiqishdir.

Ichki audit tashkilotdagi eng muhim boshqaruv elementlaridan biridir.

Xalqaro buxgalterlar Federatsiyasi tomonidan ishlab chiqilgan "Ichki auditor ishini ko'rib chiqish" (ISA-610) xalqaro audit standartiga ko'ra, ichki audit-bu shaxs uchun mo'ljallangan xizmat sifatida korxonada ichida amalga oshiriladigan baholash faoliyatidir.

Ichki auditning vazifalaridan biri buxgalteriya hisobi va ichki nazorat tizimining etarliligi va samaradorligini o'rganish, baholash va nazorat qilishdir.

Hozirgi kunda ichki audit tushunchasi 29-sonli "ichki audit ishlarini ko'rib chiqish" auditorlik faoliyatining milliy standartida berilgan. Bu standart tashqi auditorlarga ichki audit o'tkazish uchun yagona talablar qo'yadi.

Ichki audit-tekshirilayotgan shaxs ichida uning bo'linmasi-ichki audit xizmati tomonidan amalga oshiriladigan nazorat faoliyati.

Ichki audit xizmatining vazifalariga ichki nazorat tizimining etarliligi va samaradorligi monitoringi kiradi.

Ichki nazorat-bu tashkilot rahbariyati tomonidan tashkil etilgan va barcha xodimlarning iqtisodiy hayot haqiqatlarini bajarishda o'z vazifalarini eng samarali bajarishlari uchun korxonada amalga oshiriladigan chora-tadbirlar tizimidir.

Muayyan o'xshashliklarga qaramay, ichki va tashqi auditlar muhim farqlarga ega (8.1-jadval).

8.1-Jadval

Tashqi va ichki auditning qiyosiy xususiyatlari

Mezon	Tashqi audit	Ichki audit
Maqsad	moliyaviy hisobotlarning ishonchliligi bo'yicha fikr bildirish	operatsiyalar samaradorligini oshirish, moliyaviy-xo'jalik faoliyatini monitoring qilish
Tartibga solish	Qonun, audit standartlari	audit standartlarimahalliy qoidalar
Auditorlik xo'jalik yurituvchi sub'ektning holati	mustaqillik xujalik sub'ekti tashkilotning xodimi	Tashkilot xodimi, cheklangan mustaqillik
Ishni tashkil etish	auditor tomonidan mustaqil ravishda standartlar asosida belgilanadi	boshqaruv vazifalarini bajarish uchun audit standartlaridan kelib chiqqan holda belgilanadi
Malaka	malaka sertifikatining mavjudligi	rahbariyat tomonidan belgilanadi, sertifikatlashtirish talab qilinmaydi
Foydalanuvchilar va tashqi ichki	tashqi va ichki	ichki
Audit ob'ekti	boshqaruv tizimining moliyaviy hisobotlari	Boshkaruv tizimi, operatsion jarayonlar, moliyaviy hisobot, umuman moliyaviy-xo'jalik faoliyati
Davriligi	audit-har qanday vaqtda, majburiy yil yakunidan sung	ichki jadvaliga muvofiq
Shakllari va usullari	mustaqil ravishda belgilanadi audit standartlari asosida	mustaqil ravishda mahalliy aktlar, audit standartlari asosida aniqlanadi
Xisobot	qonun va audit standartlari bilan	Mahalliy dalolatnomalar bilan belgilangan shaklda

	belgilanadigan talablar bo'yicha auditorlik hisoboti hisobot	
Javobgarlik	Ma'muriy, jinoiy, fuqarolik va intizomiy javobgarlik.	Qonun hujjatlarida intizomiy deb belgilangan. Qonun hujjatlari va mahalliy hujjatlar bilan

Ichki auditning ko'lami va vazifalari sezilarli darajada o'zgarib, auditorlik mijozining hajmi, tashkiliy tuzilishi, uni boshqarish talablari va mulkdor vakillariga bog'liq bo'lishi mumkin.

Ichki audit tashkilot boshqaruvining maqsad va vazifalaridan kelib chiqqan holda tashkil etiladi va o'z ichiga:

(a) monitoring tartibli va samarali operatsiyalar tashkilotlar, ushbu faoliyatni takomillashtirish bo'yicha tavsiyalar berish;

b) tashkilot mulki xavfsizligi uchun moliyaviy va boshqaruv axborotlarini tahlil qilish va baholash;

v) har birining boshqaruv siyosatiga muvofiqligini ta'minlash tashkilot xodimi;

d) normativ-huquqiy hujjatlar talablariga va boshqa tashqi talablarga, shuningdek, siyosatning, direktivalarning va boshqaruvning boshqa ichki talablariga rioya etilishini monitoring qilish.

Ichki audit bilan bog'liq xizmatlarga auditorlik mijoziga ichki audit funksiyalarini bajarishda yordam ko'rsatish kiradi.

Auditor tashqi audit jarayonida ichki audit natijalaridan foydalanishi mumkin. Bu holda, u o'z-o'zini nazorat qilish uchun tahdid yaratadi.

Mijoz ichki audit funksiyalarining salmoqli qismini bajarish bunday xizmatlarni taqdim etishda ishtirok etuvchi auditor mijoz boshqaruvi funksiyalarini bajarish uchun javobgarlikni o'z zimmasiga olishi imkoniyatini oshiradi. Bu holda, tahdid hech choralar maqbul darajada uni kamaytirish mumkin, shunday qilib, muhim bo'ladi.

Shuning uchun auditorlik tashkiloti xodimlari uning ichki auditi bilan bog'liq xizmatlarni ko'rsatishda mijoz boshqaruvi vazifalarini bajarganlik uchun javobgarlikni o'z zimmalariga olmasliklari kerak.

Quyidagi hollarda auditorlik mijozining boshqaruv funksiyalarini bajarish uchun javobgarlikni o'z zimmangizga olishingiz mumkin:

a) ichki auditni tashkil etish tamoyillarini belgilash;

b) ichki audit xizmatini boshqarish; boshqaruv xodimlarining ish vazifalarini aniqlash;

v) inventarizatsiya o'tkazish, hujjat oqimini tashkil etish va analitik hisobni tashkil etish tartibi to'g'risida qarorlar qabul qilish;

d) ichki audit xizmati natijalari bo'yicha mijoz rahbariyati nomidan mulkdor vakillariga hisobot taqdim etish;

e) xodimlarning axborotga bo'lgan kirish huquqlaridagi o'zgarishlarni tasdiqlash;

(e) ichki nazorat rivojlantirish, amalga oshirish va texnik xizmat ko'rsatish uchun javobgarlikni o'z zimmasiga.

Auditorlik mijoz rahbariyatining javobgarligini faraz qilmaslik uchun auditor mijozga quyidagi shartlar bajarilgandagina ichki auditorlik xizmati ko'rsatishi lozim:

a) mijoz ichki audit va ishlab chiqish, amalga oshirish va nazorat ta'minlash uchun mas'ul boshqaruv jamoasi vakolatli shaxslarni tayinlaydi;

b) mijoz rahbariyati ichki audit bilan bog'liq xizmatlar doirasini, mustaqillikka tahdid qilish xavfini va xizmatlar ko'rsatish vaqtini tasdiqlaydi;

v) mijoz rahbariyati ichki audit bilan bog'liq xizmatlar sifatini va ularni amalga oshirish natijalaridan olingan xulosalarni baholaydi;

d) mijoz rahbariyati ichki audit auditorining qaysi tavsiyalarini qabul qilish va amalga oshirishni mustaqil hal qiladi;

e) mijoz rahbariyati mulkdor vakillariga ichki audit bilan bog'liq xizmatlar natijasida olingan muhim xulosa va tavsiyalar beradi.

Ehtiyot choralari:

- auditorlik guruhiga a'zo bo'lmagan xodimlarni ichki auditorlik xizmati ko'rsatishga jalb qilish.

Agar auditorlik mijoz ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lgan tadbirkorlik sub'ekti bo'lsa, auditor ichki audit bilan bog'liq xizmatlarni ko'rsatmasligi kerak:

(a) moliyaviy hisobotlarni tayyorlash ustidan nazorat muhim qismi;

b) buxgalteriya hisobi tizimi bilan bog'liq axborot tizimlari va auditor fikr bildiradigan jadvallar uchun alohida yoki birgalikda ahamiyatli bo'lgan moliyaviy hisobotlarni tayyorlash;

v) moliyaviy hisobotlarda alohida yoki jamlab, auditorlik firmasi fikr bildiradigan bayonnomalarga material bo'lgan sonli qiymatlar yoki tushuntirishlar.

8.5. Axborot tizimlari bilan bog‘liq xizmatlar

Axborot tizimlari xizmatlariga apparat yoki dasturiy tizimlarni ishlab chiqish yoki amalga oshirish kiradi. Bunday tizimlar moliyaviy hisobot ustidan nazorat qismi bo‘lishi yoki buxgalteriya yozuvlar yoki moliyaviy jadvallar katta qismi uchun ma’lumot ishlab chiqarish uchun manba ma’lumotlarni o‘z ichiga olishi mumkin. Biroq, axborot tizimlari buxgalteriya hisobi yoki moliyaviy hisobot nazorati bilan bog‘liq bo‘lmasligi mumkin. Axborot tizimlari bilan bog‘liq xizmatlar ko‘rsatish xizmatlar va axborot tizimlarining xususiyatiga qarab o‘z-o‘zini nazorat qilishga tahdid solishi mumkin.

Auditor auditorlik mijozining boshqaruv vazifalarini bajarganlik uchun javobgarlikni qabul qilmasligi sharti bilan axborot tizimi xizmatlarining quyidagi turlari mustaqillikka tahdid solmaydi:

a) moliyaviy hisobot nazorati bilan bog‘liq bo‘lmagan axborot tizimlarini ishlab chiqish yoki joriy etish;

b) hisob yoki moliyaviy hisobotlarning muhim qismi uchun axborot hosil qilmaydigan axborot tizimlarini ishlab chiqish yoki joriy etish;

V) auditor tomonidan ishlab chiqilmagan moliyaviy hisobotlarni tayyorlash uchun ishlab chiqilgan buxgalteriya tizimi yoki dasturiy ta’minotini amalga oshirish, lekin u tomonidan auditorlik mijozining talablariga muvofiq moslashtirilishi mumkin va uning zarur moslashuvi muhim emas;

d) boshqa xizmat ko‘rsatuvchi provayder yoki audit so‘rovchisining o‘zi tomonidan ishlab chiqilgan, amalga oshirilgan yoki saqlanayotgan axborot tizimiga doir baholash va tavsiyalar berish.

Ijtimoiy ahamiyatga ega bo‘lgan xo‘jalik yurituvchi sub’ektlar bo‘lgan auditorlik mijozlariga auditor axborot tizimlarini ishlab chiqish yoki amalga oshirishni o‘z ichiga oluvchi xizmatlarni ko‘rsatmasligi kerak:

a) buxgalteriya (moliyaviy) hisobotlarini tayyorlash ustidan ichki nazoratning muhim qismini tashkil etadi;

b) mijozning hisobvaraqlari yoki uning buxgalteriya (moliyaviy) hisobotlarini tayyorlash uchun ahamiyatli bo‘lgan ma’lumotlarni shakllantiradi, unga nisbatan auditor fikr bildiradi.

Ijtimoiy ahamiyatga ega tadbirkorlik sub’ekti bo‘lmagan auditorlik mijoziga xizmat ko‘rsatishda o‘z-o‘zini nazorat qilish xavf ostida qolishi mumkin.

Agar o‘z-o‘zini nazorat qilish uchun sezilarli tahdid mavjud bo‘lsa, bunday xizmatlarni ko‘rsatishga auditorlik mijozining qaror qabul qilish

uchun javobgarlikni tan olishi uchun ehtiyot choralari ko‘rilgandagina yo‘l qo‘yiladi:

- a) axborot tizimini ishlab chiqish va joriy etish;
- b) bu tizim foydalanadigan yoki hosil qiladigan ma’lumotlar;
- V) nazoratlarni amalga oshirish va monitoring qilish.

8.6. Huquqiy munosabatlarga oid xizmatlar

Xizmat mijozining huquqiy munosabatlari sud protsessida vujudga kelishi mumkin. Auditorlik tashkiloti bunday ish turlarini taqdim etishi mumkin:

- ekspert xulosasining ifodalanishi;
- yuridik ish yuritish natijasida olinadigan va to‘lanadigan kompensatsiya miqdorini aniqlashi mumkin bo‘lgan zararlarni yoki boshqa sonli qiymatlarni hisoblash;
- hujjatlarni boshqarishda yoki huquqiy ish yuritish bilan bog‘liq hujjatlarni qidirish va tanlashda yordam berish.

Bunday xizmatlar o‘z-o‘zini nazorat qilish yoki shafolat tahdidlariga olib kelishi mumkin.

Auditorlik mijoziga ish operatsiyalarini amalga oshirishda yordam beruvchi yuridik xizmatlar ko‘rsatish (masalan, kontraktni qo‘llab-quvvatlash, huquqiy maslahat, huquqiy ekspertiza va qayta qurish) o‘z-o‘zini nazorat qilishga tahdid solishi mumkin.

Agar auditor huquqiy nizolarni hal qilishda yoki sud jarayonida auditorlik mijozining himoyachisi sifatida ish tutsa va nizoli summalar auditor fikr bildiradigan buxgalteriya (moliyaviy) hisobotlariga material bo‘lsa, shafolat va o‘z-o‘zini nazorat qilish tahdidlari shu qadar muhimki, ehtiyot choralari ularni bartaraf eta olmaydi yoki maqbul darajada kamaytira olmaydi. Shuning uchun auditor mijozga bunday xizmatlarni ko‘rsatmasligi kerak.

Agar nizoli summalar yuridik nizolarni yoki yuridik ish yuritishni hal qilishda auditorlik mijozining buxgalteriya (moliyaviy) hisobotlariga moddiy bo‘lmasa, unga nisbatan auditor fikr bildiradi, tahdidni bartaraf etish yoki maqbul darajada kamaytirish uchun ehtiyot chorasi auditorlik guruhiga a’zo bo‘lmagan xodimlarni bunday xizmatlarni taqdim etish uchun jalb qilishdir.

Auditorlik mijozining bosh huquqiy maslahatchisi lavozimiga auditor tayinlanishiga yo‘l qo‘yilmaydi, chunki shafolat va o‘z-o‘zini nazorat qilish tahdidlari shu qadar muhimki, ularni hech qanday ehtiyot choralari maqbul darajada kamaytira olmaydi.

Xizmatlar ishga qabul qilish. Auditorlik mijozini ishga qabul qilish xizmatlari bilan ta'minlash shaxsiy qiziqish, tanishish yoki shantaj tahdidlarini keltirib chiqarishi mumkin. Bunday tahdidning ahamiyati katta darajada bo'sh lavozim darajasiga bog'liq.

Auditor auditorlik mijoziga ishga qabul qilish xizmatlarini ko'rsatmasligi kerak. Ishga qabul qilish qarori mijoz tomonidan mustaqil ravishda amalga oshirilishi kerak.

Auditorlik tashkilotining xodimlarni yollash bo'yicha xizmatlari quyidagilarni o'z ichiga olishi mumkin:

- bo'sh turgan lavozimga talabgorlarning kasbiy malaka talablarini tekshirish;

- arizachilarni lavozim bo'yicha kasbiy kompetentligi bo'yicha suhbatlashish va maslahat berish.

Auditor ushbu xizmatlarni talabgorlarga moliyaviy hisob, ma'muriy bo'linmalar, shuningdek ichki nazorat va audit bilan bog'liq lavozimlarga taqdim etishi mumkin. Auditor ijtimoiy ahamiyatga ega tadbirkorlik sub'ekti bo'lgan auditorlik mijoziga nomzodlarni qidirish yoki lavozimga nomzodlarning tavsiyalarini tekshirishda xizmat ko'rsatmasligi kerak:

- mijozning menejeri;

- boshqaruv vazifalariga ega bo'lgan mansabdor shaxs;

buxgalteriya hisobini tashkil etish va yuritish yoki moliyaviy hisobotlarni tayyorlashga sezilarli ta'sir ko'rsata olish, unga nisbatan auditorlik firmasi fikr bildiradi.

8.7. Korporativ Moliya bilan bog'liq xizmatlar

Korporativ Moliya bilan bog'liq xizmatlarni taqdim etish shafolat va o'z-o'zini nazorat qilish tahdidlarini yaratishi mumkin. Ushbu xizmatlar, xususan, mijozga korporativ strategiyani ishlab chiqishda yordam berish, mumkin bo'lgan investitsiya yoki sotib olish ob'ektlarini aniqlash, savdo va boshqa nobudgarchilik operatsiyalari bo'yicha maslahat berish, bitimlarni moliyalashtirishda yordam berish va qayta qurish bo'yicha maslahatlar berishni o'z ichiga oladi.

Bunday xizmatlarni ko'rsatish ehtiyot chorasi ko'rilsa, ya'ni bunday xizmatlarni ko'rsatish uchun auditorlik guruhiga a'zo bo'lmagan xodimlarni jalb qilish mumkin.

Korporativ Moliya maslahat natijasi qaysi bir ish bitim tashkil yoki moliyaviy jadvallar taqdim etiladi o'ziga xos tarzda bog'liq bo'lsa, va:

a) auditor amaldagi moliyaviy hisobot talablariga muvofiq bunday hisob yoki taqdimotning to'g'riligiga shubha qilish uchun oqilona asoslarga ega;

b) korporativ moliya maslahat quyidagi oqibatlar auditorlik tashkiloti fikr bildiramiz qaysi moliyaviy jadvallar ustida muhim ta'sir qiladi, o'z-o'zini nazorat qilish uchun tahdid hech ehtiyot choralari maqbul darajada uni kamaytirish mumkin, shunday qilib, muhim bo'ladi, va bu holda bunday xizmat auditorlik tashkiloti tomonidan taqdim etilmasligi kerak.

Korporativ Moliya xizmatlarini ko'rsatish, shu jumladan, auditorlik mijozining bozordagi aksiyalarini, ular bilan operatsiyalarni yoki ularni joylashtirishni rag'batlantirish bo'yicha maslahat berish, shafolat yoki o'z-o'zini nazorat qilish tahdidini keltirib chiqaradi. Shuning uchun auditor auditorlik mijoziga bunday xizmatlarni ko'rsatmasligi kerak.

Auditorlik mijoz va auditor o'rtasida mavjud yoki mumkin bo'lgan huquqiy ish yuritish. Shaxsiy manfaat va shantaj tahdidlari auditorlik mijoz va auditor o'rtasida qonuniy ish yuritish bo'lganda yoki bo'lishi mumkin bo'lganda sodir bo'ladi. Auditorlik mijozini boshqarish bilan auditorlik guruhi a'zolari o'rtasidagi munosabatlar barcha mijoz faoliyatiga nisbatan mutlaq xolislik va ochiqlik bilan tavsiflanishi lozim. Agar auditorlik mijozining rahbariyati va auditor mijoz boshqaruvining axborotni to'liq oshkor qilish to'g'risidagi qaroriga ta'sir qiladigan davom etayotgan yoki mumkin bo'lgan qonuniy ish yuritish natijasida to'qnashuvlar holatida bo'lsa, shaxsiy manfaat va shantaj tahdidlari mavjud. Ushbu tahdidlarning ahamiyati quyidagi omillarga bog'liq:

a) sud amaliyyotidagi muximlik;

b) sud muhokamasi oldingi audit bilan bog'liq bo'lsin.

Bunday tahdidlarning ahamiyati baholanishi va zarur hollarda tahdidlarni bartaraf etish yoki maqbul darajada kamaytirish uchun ehtiyot choralari ko'rilishi lozim. Bunday choralar misollar o'z ichiga oladi:

(a) agar sud a'zosi ish yuritishda ishtirok etsa auditorlik guruhi, - auditorlik guruhidan tashqari;

b) zarur bo'lgan uchinchi shaxs tomonidan o'tkazilishi kasbiy bilim va malaka, tekshirish bajarilgan ish natijalari.

Agar bunday ehtiyot choralari maqbul darajadagi tahdidlarni kamaytirmasa, faqat mumkin bo'lgan harakat auditorlik topshirig'ini bekor qilish yoki rad etishdir.

Takrorlash uchun savollar:

1. Auditorlik tashkilotlarining xizmatlarini tavsiflab bering.

2. Mijoz bilan yaqindan ishlashda qanday ehtiyot choralarini ko'rish kerak?

3. Mijoz tashkilotida buxgalter (auditor) ish bilan ta'minlanganda qanday tahdidlar paydo bo'lishi mumkin?

4. Mijoz bilan uzoq muddatli biznes munosabatlaridan kelib chiqadigan tahdidlar qanday? Qanday choralar ko'rishim kerak?

5. Baholash xizmatlari etikasi tamoyillariga ta'rif bering. Mustaqillik tamoyiliga qanday tahdidlar paydo bo'lishi mumkin?

FOYDALANILADIGAN TUSHUNCHA VA ATAMALAR LUG‘ATI

Vakolat — shaxsning birgalikdagi faoliyat doirasida mas’uliyatli qarorlar qabul qilish huquqini tan olish.

Aksiologiya (yunoncha: axia-qadriyat va logos-ta’limot) - axloqiy qadriyatlarning falsafiy masalalari bilan shug‘ullanuvchi nazariya.

Altruizm-insonni o‘z xudbinligini bostirish, umumiy manfaat uchun shaxsiy manfaatlarni qurbon qilishga tayyor bo‘lishni nazarda tutuvchi axloqiy tamoyil.

Axloqsizlik axloqning teskarisi, axloq qonunlaridan voz kechish, axloqsizlikning asoslanishi va umuminsoniy qadriyatlarni mensimaslikdir.

Asketizm (yunoncha: askeo-mashq qilish)-o‘z-o‘zini inkor etishni, dunyoviy mol-dunyo va lazzatlardan voz kechishni, har qanday ijtimoiy maqsadlarga erishish yoki axloqiy o‘z-o‘zini saqlab qolish uchun shahvoniy intilishlarni bostirishni nazarda tutuvchi axloqiy tamoyil.

Uyatsizlik-umumiy qabul qilingan xulq-atvor normalarini ongli va namoyishkorona mensimaslik.

Yaxshilik-muayyan ob’ektlarning, voqelik hodisalarining ijobiy qiymatini ifodalash uchun ishlatiladigan tushuncha. Moddiy va ma’naviy, shaxsiy va jamoat mollarini farqlash.

Xayrixohlik-ijobiy axloqiy qadriyat va ob’ektiv natijaga ega bo‘lgan harakat bo‘lib, uning oqibatlarini atrofda uchun foydalidir.

Minnatdorchilik-bu shaxsning o‘tmishda bo‘nak yoki xizmat ko‘rsatgan shaxsga (guruhga, tashkilotga) bo‘lgan munosabati bo‘lib, u o‘zaro bo‘nak bilan va tegishli amaliy harakatlarda javob berishga alohida tayyorlik ma’nosida ifodalanadi.

Muruvvat-insonning yuksak motivlar asosida sodir etgan xatti-harakatlari va harakatlarini ifodalovchi axloqiy sifat. Unda fidoiylik, axloqiy tamoyillar va ideallarga sodiqlik, mardlik, saxiylik kabi xislatlar mavjud.

Xushmuomalalik-odamlarga hurmat ko‘rsatish kundalik xulq-atvor normasiga aylangan va boshqalar bilan tanish bo‘lgan shaxsning xulq-atvorini ifodalovchi axloqiy sifat.

Sodiqlik-shaxsning axloqiy hatti-harakatini, kundalik hayotda shaxsni yo‘naltiruvchi axloqiy me‘yorlarga rioya qilishni ifodalovchi sifat.

Ayb — huquqqa zid holat (davlat) bo‘lib, unda axloqiy yoki huquqiy normalarni buzgan, huquqbuzarlik sodir etgan yoki jinoyat sodir etgan shaxs o‘zini topadi.

Jazo-insonning axloqiy qadriyatlariga muvofiq harakatlari uchun mukofot yoki jazo.

Iroda-insonning to‘siqlarni engib o‘tish va maqsadga erishish qobiliyati.

Axloqiy tarbiya ijtimoiy (kasbiy) tarbiyaning yagona jarayonining ajralmas qismidir. Axloqiy tarbiyaning asosiy vazifasi jamiyatning axloqiy talablarini har bir shaxs (o‘ziga xos) shaxs ongiga kiritishdan iborat bo‘lib, u o‘z harakatlarini boshqarishi va nazorat qilishi hamda ijtimoiy xulq-atvorni tartibga solish jarayonida ishtirok etishi, ya’ni boshqa kishilarga axloqiy talablar qo‘yishi va o‘z harakatlarini baholashi mumkin.

Axloqiy tanlov-shaxs tomonidan mustaqil qaror qabul qilish jarayonida axloqiy hatti-harakat yoki muayyan hatti-harakatni ongli ravishda afzal ko'rishda ifodalangan axloqiy faoliyat, shaxsni qidirish harakati.

O'z-o'zini nazorat qilish insonning o'z his-tuyg'ularini nazorat qilish, qiyinchiliklarga qaramasdan maqsadlarga muvofiq harakat qilish qobiliyatini o'z ichiga olgan axloqiy sifatdir.

Takabburlik-boshqa shaxsga nisbatan hurmatsizlik munosabatini ifodalovchi sifat. Bu xudbinlik, o'z e'tiqodini bo'rttirish bilan bog'liq.

Qahramonlik inson xulq-atvorining axloqiy jihatdan o'ziga xos shakli hisoblanadi.

G'urur-eng oliy qadriyat va me'yorlarga rioya qilishni anglashni aks ettiruvchi axloqiy tuyg'u. Shuningdek, u insonning ichki qadr-qimmatini, o'z-o'zini ta'minlash va shaxsning mustaqilligini aks ettiradi.

Qo'pollik-odamlarga nisbatan beparvolik, illat-irodasizlik, o'zgalar manfaatiga e'tiborsizlik, jahlini jilovlay olmaslik, xushmuomalalikni ifodalovchi salbiy axloqiy sifat.

Insonparvarlik (insoniylik) — insonning cheksiz imkoniyatlari va uning takomillasha olish qobiliyatiga ishonish, shaxsga hurmat, barcha jonzotlarga yaxshi munosabatda bo'lishga asoslangan dunyoqarash (shu jumladan, axloq) tamoyili.

Deontologiya (yunoncha: deon-burch va logos-o'qitish) - burch muammolari va umuman nima bilan bog'liq (axloq talablarini retseptlar shaklida ifodalovchi hamma narsa) bilan shug'ullanuvchi etikaning bir bo'limi.

Axloqiy faoliyat xalqning ijtimoiy amaliyotlari xilma-xilligida axloqiy tomondan, har xil motivlardan — maxsus axloqiy motivlardan: yaxshilik qilishga intilish, intizom burch hissi, muayyan ideallarni amalga oshirishga intilish axloqiy kategoriyadir.,

Yaxshi — axloqiy, odamlarning xulq-atvorini aks ettiruvchi, ular o'rtasidagi munosabatlarda insoniylikni targ'ib qiladi. Yaxshilik g'oyasi inson va insoniyatning komillikka intilishiga asoslanadi.

Fazilat-shaxsning ijobiy barqaror axloqiy sifatlarining umumlashgan xarakteristikasi bo'lib xizmat qiladigan, ularning axloqiy qimmatini ko'rsatuvchi axloqiy ong tushunchasidir.

Burch-axloqning asosiy kategoriyalaridan biri bo'lib, ular muayyan shaxsga taqdim etiladigan shakldagi axloqiy talablarda ifodalangan ijtimoiy zaruratdir. Boshqacha qilib aytganda, barcha odamlar uchun bir xil amal qiladigan axloqiy talabni muayyan shaxsning shaxsiy vazifasiga aylantirish, uning holati va hozirgi holatiga nisbatan shakllantirishdir.

Qadr-qimmat-insonning boshqalar tomonidan tan olinishi, hurmat qilinishi va foydali faoliyati va butun turmush tarzi uchun odamlar tomonidan adolatli muomala qilish uchun chuqur anglangan axloqiy ehtiyojni anglatadigan axloqiy kategoriya. Inson qadr-qimmatining eng muhim sharti ijobiy shaxsiy fazilatlarining mavjudligidir.

Hayotiy pozitsiya-insonning hayot faoliyati yo'nalishi, ularning jamiyat hayotidagi o'rni va roli (ijtimoiy mavqe, mavqe o'laroq) to'g'risidagi nuqtai nazari.

Axloqiy jihatdan shaxsning xulq-atvori tizimi bo'lib, uning e'tiqodi va vijdoni bilan belgilanadi.

Hasad-bu muvaffaqiyat, mashhurlik, axloqiy ustunlik yoki boshqa shaxsning imtiyozli pozitsiyasiga nisbatan dushmanlik va dushmanlik hissi. U insonda xudbinlik va tegishli hirs va shuhratparastlik asosida paydo bo'ladi.

Amr-axloqiy ongda obro'li shaxsdan keladigan xatti-harakat shaklida namoyon bo'ladigan axloqiy me'yor. Axloqning diniy talqinida Xudo qonun chiqaruvchidir.

Hokimiyatni suiiste'mol qilish (rasmiy lavozim) — ichki ishlar organlari xodimi tomonidan o'z rasmiy vakolatlari va o'z manfaatiga asoslangan rasmiy burch manfaatlariga zid bo'lgan afzalliklaridan qasddan foydalanish.

Oltin qoida axloqning umuminsoniy mazmunini ifoda etuvchi qadimiy me'yoriy talablardan biridir. Uning eng keng tarqalgan formulasyonu: "(yo'q) siz (yo'q) ularga sizga nima istayman boshqalarga nima."

Axloqiy ideal-yunoncha:g'oya-axloqiy ong kategoriyasi. Axloqiy ideal shaxsni axloqiy tarbiyalash va o'z-o'zini tarbiyalashning pirovard maqsadini ko'rsatib, unga intilish modelini beradi.

Xiyonat-umumiy sababga, birdamlik, kamharakat va sevgi rishtalariga sodiqlikning buzilishi.

Imperativlik majburiyatni, axloqiy talablarning imperativligini belgilovchi tushunchadir.

Intuitionizm-axloqiy tushunchalar (yaxshilik, burch va h.k.) ni ilgari suruvchi etika tendensiyasi.) aql va tajriba bilan oqlanishi mumkin emas, ular go'yoki intuitiv bir kishi tomonidan idrok etiladi, deb, "o'z-o'zini ayon haqiqat"deb.

Irratsionalizm bir qator axloqiy nazariyalarga xos axloq tabiatini talqin qilishning metodologik tamoyilidir. Eng asosiysi, har qanday umumiy qonun va axloqni inkor etish, har bir axloqiy muammoda alohida va o'ziga xos bo'lgan narsalarning ahamiyatini bo'rttirib ko'rsatishdir.

Samimiylilik insonni va ularning harakatlarini ifodalovchi axloqiy sifatdir. U kishining qilgan va aytganlarida, o'ziga sodiqlikda; rostgo'ylikda, ochiqko'ngillikda ifodalanadi.

Kategoriya-tafakkurning umuminsoniy shakllari.

Etika kategoriyalari-axloqning eng ahamiyatli tomonlari va elementlarini aks ettiruvchi va etika fanining nazariy apparatini tashkil etuvchi etikaning asosiy tushunchalari.

Kategorial imperativ Kant etikasining asosiy kategoriyasidir; u tomonidan shakllantirilgan" axloqiy qonun " shunday deyilgan: faqat shunday maksad (qoida) ga ko'ra harakat qiling, bu bilan siz bir vaqtning o'zida uni umuminsoniy axloqiy qonunga aylantirishni xohlaysiz.

Axloqiy fazilatlar-axloqiy ong tushunchasi bo'lib, ular yordamida inson xulq-atvorining eng tipik xususiyatlari ijtimoiy hayotda ajralib turadi va axloqiy nuqtai nazardan tavsiflanadi.

Tuhmat-xiyonatning bir turi bo'lib, odatda qasddan, xudbinlik manfaatlari yo'lida yoki boshqa tayanch sabablarga ko'ra (hasad, o'ch olish, jazoga intilish) sodir etilgan boshqalarni yolg'on ayblashdir.

Axloqiy va psixologik iqlim (jamo'a, bo'linish) - xodimlarning hissiy va axloqiy holati, ma'naviyati, axloqiy qadriyatlarga munosabati va tezkor va xizmat vazifalarini bajarishga ongli ravishda turtki berish darajasi.

Axloq kodeksi-ijro uchun belgilangan axloqiy normalar majmui.

Kasb etikasi kodeksi xodimning vijdoni va vijdoniga qaratilgan kasbiy-axloqiy qo'llanma hisoblanadi.

Manfaatlar to'qnashuvi-rasmiy burch va o'z-o'zini qiziqtirgan ichki ziddiyat bo'lib, u xodimning huquq-tartibot xodimi sifatidagi yuksak martabasiga ma'naviy zarar etkazishi mumkin.

Axloqiy ziddiyat axloqiy me'yor va maqsad nomi bilan ziddiyatni hal qilish zarur bo'lgan axloqiy tanlovning o'ziga xos holatidir.

Axloqiy ziddiyat — kasb etikasi normalari bilan rasmiy faoliyat jarayonida rivojlangan holatlar o'rtasida ziddiyat mavjud bo'lgan holat.

Konformizm-ijtimoiy va axloqiy muammolarning mustaqil echimlari natijasida emas, balki narsalarning tayyor tartibini passiv, adaptiv qabul qilish sifatida rivojlanadigan ijtimoiy-psixologik yo'nalish.

Ochko'zlik — shaxsiy moddiy daromad nuqtai nazaridan (haddan tashqari shaklda-ochko'zlik) barcha xatti-harakatlari va boshqalar bilan munosabatlari ko'rib chiqadigan va boshqaradigan shaxsning xatti-harakati va motivlarini ifodalovchi salbiy axloqiy sifat.

Madaniyat insoniyat tomonidan yaratilgan va yaratilgan, himoya qilingan, ishlatilgan va keyingi avlodlarga o'tgan barcha moddiy va ma'naviy qadriyatlarning umumiyligidir.

Xulq madaniyati-bu xulq-atvorning axloqiy va estetik me'yorlarining tashqi ifodasini topadigan kundalik inson xulq-atvori shakllari majmui.

Ikkiyuzlamachilik-bu salbiy axloqiy sifat bo'lib, aniq axloqsiz harakatlar (xudbinlik manfaatlari uchun, past niyatlar va g'ayriinsoniy maqsadlar uchun sodir etilgan) axloqiy ma'no, yuksak niyatlar va insoniy maqsadlar bilan bog'liq. Ikkiyuzlamachilik halollik, to'g'rilik va samimiylikning teskarisidir.

Shaxs axloqiy faoliyatning sub'ekti hisoblanadi. Inson o'z xatti-harakatlarini jamiyatning axloqiy talablariga ixtiyoriy ravishda topshirsa, ularning mazmuni va ahamiyatidan xabardor bo'lsa, muayyan sharoitlarga nisbatan axloqiy maqsadlar qo'yib, echimlar ishlab chiqsa, o'z xatti-harakatlari va boshqalarga mustaqil baho berib, o'zini tarbiyalay olsa, shaxsga aylanadi.

Sevgi-bu kimgadir yoki biror narsaga chuqur bog'liqlik hissi. Boshqa shaxsga qarating, inson jamoa, yoki fikr.

Qo'rqoqlik-shaxsning irodasining zaifligini ifodalovchi salbiy axloqiy sifat; insonning shaxsiy manfaatlaridan qo'rqish, salbiy oqibatlarni keltirib chiqarishdan qo'rqish tufayli ishongan axloqiy tamoyillarini himoya qilish va amalga oshira olmasligida ifodalanadi.

Xulq — atvor-o'zini tutish usuli, tashqi xulq-atvor shakli, o'zgalarning muomalasi.

Filistinizm-odatda hayot va fikrlash tarzini ifodalovchi axloqiy sifat bo'lib, u hayot ideallarining tor ma'nodagi manfaatlar bilan cheklanishi, qo'rqoqlik va moslashuvchanlikning siyosiy jihatdan namoyon bo'lishi, axloqdagi

ikkiyuzlamachilik, diddagi vulgarlik bilan tavsiflanadi. Ma'nosiga ko'ra vulgarlikka yaqin.

Xayriya-empatiya, rahmdillik, iltifotlilik va yaxshilik qilishga tayyorlikka asoslangan xatti-harakat tamoyili. Bu nafaqat odamlarga, balki barcha jonzotlarga ham qaratilgan.

Dunyoqarash — insonning atrof-muhitdagi dunyo haqidagi qarashlarining umumiyliigi.

Ahloq (lat. moralis-axloq; mores-mores) - etikaning o'rganish predmeti; kishilarning jamiyat va bir-biriga nisbatan xulq-atvorida yo'l ko'rsatuvchi normalar, qoidalar va tamoyillar majmuini ifodalovchi jamoatchilik ongining shakli. Istisnosiz jamiyat hayotining barcha sohalarida inson xulq-atvorini tartibga soladi.

Axloqiy erkinlik-kishilarning aqliy, jismoniy va axloqiy rivojlanishini hamda jamiyat hayotini insonparvarlashtirishni ifodalovchi axloqiy tamoyil, ijtimoiy ong shaklidir.

Niyatlar (lat. moveo-harakat qilaman) - harakat qilishga ichki, sub'ektiv shaxsiy turtki, uni tugatishga ongli qiziqish.

Jasorat-mardlik, matonat, chidamlilik, o'z-o'zini nazorat qilish, fidokorlik va o'z-o'zini hurmat qilish bilan ajralib turadigan shaxsning xatti-harakati va axloqiy xarakterini ifodalovchi axloqiy sifat.

Axloqiy noaniqlik-xodim o'z xulq-atvorining kasb etikasi tamoyillari va me'yorlariga moslik darajasini etarli darajada aniqlay olmagan holat (vaziyat, holatlar uyg'unligi).

Nepotizm (nepotizm) — rahbarning o'z yaqinlari va yaqin kishilariga axloqiy homiyliigi, unda lavozimlarga nomzod ko'rsatish va tayinlash diniy, kasta, ajdodlar mansubliigi hamda rahbarga shaxsiy sadoqat asosida amalga oshiriladi.

Nihilizm (lotincha: nihil-hech narsa)-shaxsning jamiyat axloqiy qadriyatlariga munosabatini ifodalovchi tamoyil; umumiy axloqiy me'yorlar, tamoyillar va ideallarni inkor etish va har qanday davlat hokimiyati organlarini tan olmaslik demakdir.

Axloqiy me'yor (lotincha: norma — qoida, namuna) - shaxs uchun axloqiy qonun vazifasini bajaruvchi axloqiy talab shakli.

Normativ etika-axloqning ajralmas qismi bo'lib, u hayotning mazmuni, insonning maqsadi, insonning axloqiy burchining mazmuni muammolarini ko'taradi va hal qiladi, muayyan axloqiy tamoyillar va normalarni oqlaydi.

Shaxsning axloqiy madaniyati-shaxsning jamiyat axloqiy ongi va madaniyatini qay darajada idrok etishi; axloq talablarining jamiyat ta'siri va o'z-o'zini tarbiyalash tufayli insonning hatti-harakatlarida qanchalik chuqur va organik mujassamlashganligidan dalolat beradi.

Axloq-axloq bilan sinonim bo'lgan, insoniy munosabatlar sohasidagi real jarayonlarni ifodalovchi, munosib xulq-atvorning" doirasi " ni belgilovchi tushunchadir.

Meros — axloqiy munosabatlar orqali jamiyatda qo'llab-quvvatlanadigan axloqiy mazmunga (qiymatga) ega bo'lgan urf-odatlar. Xulq normalari tushunchasiga yaqin.

Muloqot-bu odamlar o'rtasida aloqa o'rnatish va rivojlantirish bo'lib, unda fikrlar, his-tuyg'ular, harakatlar va xatti-harakatlar almashinuvi mavjud.

Jamoatchilik fikri-jamiyatning shaxslar xulq-atvori va ijtimoiy tashkilotlar faoliyatiga ma'naviy ta'sir etish vositasi, axloqiy munosabatlarning ko'rinishlaridan biri.

Burch-inson faoliyati sohasiga qarab insonga belgilangan harakatlar mazmunini ochib beruvchi axloqiy talabdir.

Optimizm (lat. optimus-best) - atrofdagi voqea, hodisalarning bir ko'rinishi bo'lib, unga ko'ra voqelikni yaxshilik idealiga yaqinlashtirish mumkin.

Javobgarlik-shaxsni jamiyat tomonidan qo'yilgan axloqiy talablarni bajarish nuqtai nazaridan tavsiflovchi axloq kategoriyasidir.

Foydalilik-ob'ekt va hodisalarning, shuningdek, inson harakatlarining ijtimoiy ahamiyatini namoyon bo'lish shakllaridan biri; ular kimningdir manfaatlarini qondirishda yoki maqsadlarga erishishda o'ynaydigan ijobiy rol.

Yaxlitlik-inson va ularning harakatlarini ifodalovchi ijobiy axloqiy sifat; bu e'tiqodlarda muayyan g'oyaga sodiqlik va bu g'oyani xatti-harakatlarda izchil amalga oshirish demakdir.

Tamoyillar axloqiy talablar eng avvalo ifodalanadigan axloqiy ong shakllaridan biridir.

Nojo'ya xatti - harakat o'z mazmunida axloq talablarining buzilishini ifodalaydi.

Proteksionizm-xudbinlik foyda olish uchun qarindoshlik, jamoa, shaxsiy sadoqat yoki do'stlikka asoslangan har kimga homiylik, mansabni targ'ib qilish va afzalliklarni berish tizimi.

Kasbiy madaniyat-kasbni yuqori darajada egallash, huquqiy va maxsus tayyorgarlikning tegishli darajasi, shaxsning ta'lim va tarbiyasi.

Kasbiy axloq-muayyan kasb vakillari uchun tarixiy shakllangan axloqiy retseptlar, normalar, amrlar va to'g'ri xulq-atvor kodlari.

Kasb-hunar sharafi-jamiyatda kasbingiz vakolatiga tashvish.

Kasb etikasi-jamiyat mehnat axloqining bir turi bo'lib, u shaxsga turli kasb vakillarining, ayniqsa, mehnat predmeti shaxs yoki ijtimoiy guruhlar bo'lgan kasblarning axloqiyligiga oid normalar, nizomlar, xulq-atvor qoidalari, baholar ko'rinishida taqdim etiladi.

Kasbiy axloqiy deformatsiya-bu kasbiy faoliyat xarakteri va natijasining buzilishi, rasmiy va vazifasiz munosabatlar, shaxsning ma'naviy dunyosida salbiy xarakter xususiyatlarining rivojlanishi, shaxsning tanazzulga yuz tutishi va axloqiy parchalanishiga olib keladi.

Relyativizm (etik) — (lotincha relativus — nisbiy) - axloqiy tushunchalar va tasavvurlar o'ta nisbiy, o'zgaruvchan va shartli belgi berilishidan iborat axloq tabiatini izohlashning metodologik tamoyili; axloqiy tushunchalar va hukmlarni talqin qilishda, ulardagi har qanday ob'ektiv mazmuni inkor etishga olib keladi.

Shuhrat (lat. reputatio-fikrlash, aks ettirish) — boshqalarning muayyan shaxsning axloqiy qiyofasi haqidagi fikri, uning oldingi xatti-harakatlariga asoslangan va shaxsning muayyan layoqatlarini, uning hokimiyatini tan olishda ifodalangan.

Qattiqqoʻllik-lotincha qattiqqoʻllik, qattiqqoʻllik) - axloqiy tamoyillarga qatʻiy rioya qilish, har qanday murosadan tashqari; koʻpincha fanatizm, zohidlik bilan bogʻliq va baʻzan axloqiy ikkiyuzlamachilik va Farisaizmga aylanadi.

Oʻz-oʻzini baholash-oʻz xatti-harakatlari, fazilatlarini, eʻtiqodlari va motivlarini axloqiy baholash; insonning axloqiy oʻz-oʻzini anglashi va vijdonining koʻrinishlaridan biri.

Hayotning mazmuni insonning hayoti va faoliyati nima uchun zarurligini koʻrsatuvchi tushunchadir.

Vijdon insonning axloqiy oʻz-oʻzini nazorat qilish qobiliyatini ifodalovchi axloq kategoriyasidir.

Axloqiy ong ijtimoiy ong shakllaridan biri boʻlib, u ijtimoiy manfaatlarga mos keladigan toʻgʻri xulq-atvor haqidagi qarashlar, gʻoyalar va gʻoyalar tizimidir.

Rahm-shafqat-yordam berish istagi bilan birga birovning qaygʻu va azob-uqubatlarga hamdardlik.

Adolat-odamlar oʻrtasida yaxshilik va yomonlikning tegishli taqsimotini ifodalovchi axloqiy ong tushunchasidir.

Uyat-insonning axloqiy oʻz-oʻzini anglashning koʻrinishlaridan biri; insonning oʻz xatti-harakatlari, motivlari va axloqiy fazilatlarini qoralashni ifodalovchi axloqiy tuygʻu.

Baxt-bu xatti-harakat, voqea, amal yoki hatto butun hayotning natijasi bilan toʻliq, yuqori qoniqish ifodalovchi axloqiy kategoriyadir.

Takt - takt - hech kimni noqulay ahvolga solmasdan, biror narsani aytmoqchi boʻlish yoki qila olish qobiliyatida ifodalangan odob tamoyili.

Bagʻri kenglik — lat. tolerantia-sabr-toqat) - oʻzgalarning fikrlari, eʻtiqodlari, xatti-harakatlariga bagʻrikenglik.

Talabchanlik-shaxsning oʻz ishiga subyektiv yondoshuvini tavsiflovchi sifat. Shaxsning tirishqoqligi va tirishqoqligida namoyon boʻladi.

Shuhratparastlik-Shuhrat qozonish, jamoatchilik eʻtiborini jalb etish, boshqalarning hayrat va hasadini uygʻotish maqsadida amalga oshiriladigan harakatlarning boisi sifatida namoyon boʻladigan ijtimoiy va axloqiy tuygʻu. Behuda odam oʻz harakatlarini ijtimoiy ahamiyati jihatidan baholash qobiliyatini butunlay yoʻqotadi.

Hurmat-axloqning eng muhim talablaridan biri boʻlib, shaxsning qadr-qimmatini amalda tan oluvchi kishilarga nisbatan munosabatni nazarda tutadi. Shu bilan birga, hurmat ham oʻz — oʻzini hurmat qilish, oʻziga ishonchdir.

Favoritizm - namoyishkorona yondashuv (xoʻjayin, menejer tomonidan) ularning Tanlanganlarga; ularning maqomiga mos kelmaydigan ayrim vakolatlarining vakolatli delegatsiyasi; nomaqbul reklama va reklama, mukofotlash; ularga moddiy va moddiy boʻlmagan resurslarga keng kirishni asossiz berish.

Yaqinlik - (lat. familiaris-oila, yaqin) - birovni unceremonious, yuzsiz davolash.

Farziylik-salbiy axloqiy sifat; axloqdagi formalizmning konkret ifodalaridan biri, ikkiyuzlamachilik va munofiqlikning bir turi. U axloqiy qoidalarning qatʻiy, lekin faqat tashqi, rasmiy, ustivor bajarilishidan iborat, chunki ular rasmiy sanksiya olgan yoki urfda sobit boʻlgan.

Formalizm-faqat amr va me'yorlarga tashqi rioya qilish, burchni rasmiy bajarish, inson o'z harakatlarining ijtimoiy ahamiyati haqida o'ylamasa, axloqiy faoliyatining haqiqiy ma'nosini anglamasa yoki uni jamiyat va inson ehtiyojlari nuqtai nazaridan rag'batlantira olmasa.

Ikkiyuzlamachilik-insonni va ularning xatti-harakatlarini axloqiy talablarini bajarish usuli jihatidan tavsiflovchi salbiy axloqiy sifat; axloqiy rasmiyatchilik va ikkiyuzlamachilik turi. Munofiq axloq talablarini o'ta qattiqqo'llik, puritanlik va murosasizlik ruhida talqin qiladi, o'zini boshqalarga yaxshi axloq va taqvodorlik namunasi sifatida taqdim etadi, o'z "fazilati" ni oshkora namoyish etadi va barcha boshqalarning axloqini qat'iy qo'riqlovchi rolini o'z zimmasiga oladi.

Axloqiy qadriyatlar jamiyat axloqiy munosabatlarining namoyon bo'lish shakllaridan biridir. Qadriyatlar deganda quyidagilar tushuniladi: a) shaxs va uning hatti-harakatlarining axloqiy ahamiyati, qadr-qimmatini yoki davlat muassasalarining axloqiy xususiyatlari; b) axloqiy ong sohasiga oid qadriyat tushunchalari: axloqiy normalar,

yaxshilik va yomonlik, adolat, baxt tamoyillari, ideallari, tushunchalari. Aksiologiya qadriyatlar tabiatining falsafiy muammolarini o'rganadi.

Insoniylik-kundalik insoniy munosabatlarga nisbatan insonparvarlik tamoyilini ifodalovchi axloqiy sifat.

Hirs-shaxsning muayyan faoliyat sohasida ustunlikka, ustunlikka erishishi, jamiyat hayotining biron-bir sohasida ta'sir va og'irlik orttirishi uchun amalga oshiriladigan xatti-harakatlarning motivi sifatida namoyon bo'ladigan ijtimoiy tuyg'u. Ko'p jihatdan u behayolikka o'xshaydi; shijoatli intilishlarda davlat manfaatlari inson tomonidan faqat uning individualistik so'rovlariga mos kelgandagina hisobga olinadi. Ammo shuhratparastlikdan farqli o'laroq, hirs boshqalardan tan olish istagi bilan emas, balki yuqori ijtimoiy mavqegaega bo'lish istagi bilan bog'liq.

Sha'n-axloqiy ong tushunchasi va inson faoliyatining jamoatchilik tomonidan e'tirof etilishi, g'urur va hayrat hissini ifodalovchi axloq kategoriyasidir. Shaxsning o'z ijtimoiy ahamiyatini anglashi va uni doimiy tasdiqlash va saqlash zarurligini ifodalaydi.

His-tuyg'ular insonning ma'naviy faoliyatining hissiy tomoni bo'lib, u e'tiqodlar bilan birga ularning subyektiv axloqiy pozitsiyasini ham ifodalaydi.

Sezgirlik-insonning boshqalarga munosabatini ifodalovchi sifat. Boshqalarga g'amxo'rlik qilish, ularning muammolariga e'tibor berish va odamlarni xushmuomalalik va xushmuomalalik bilan davolashni o'z ichiga oladi.

Egoizm-insonni jamiyat va boshqa kishilarga munosabati nuqtai nazaridan tavsiflovchi hayotiy tamoyil va axloqiy sifat; xulq-atvor chizig'ini tanlashda o'z manfaatlarini jamiyat va boshqa kishilar manfaatidan ustun qo'yish demakdir.

Empatiya-shaxsning boshqa odamlarning hissiy holatlarini tushunish va ularning tajribalarini tushunishdir. Boshqa uchun his.

Etika (yunoncha: etika, etikadan-odat) - axloq, uning o'ziga xos xususiyatlari va jamiyatdagi o'rni, axloqiy qadriyatlar va an'analar tizimini o'rganuvchi falsafiy fan. Shaxsning axloqiy ozodligi va javobgarligi chegaralarini, harakatlarining axloqiy qimmatini belgilaydi.

Shaxsiy etika-insonning haqiqiy deb hisoblaydigan axloqiy tamoyillarga aslida rioya qilish qobiliyati.

Odob — odamlarga bo‘lgan munosabatning tashqi ko‘rinishiga doir xulq-atvor (muomala) qoidalari majmui. Odob-axloq jamiyat tashqi madaniyatining ajralmas qismidir. U muloqat qoidalarining murakkab tizimida ifodalanadi, turli sinf va mulklar vakillarining muomala qoidalarini, mansabdor shaxslar bilan turli ijtimoiy doiralarda o‘z martabasiga, xulq-atvor qoidalariga muvofiq aniq tasniflaydi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RUYXATI

1. O'zbekiston Respublikasining «Auditorlik faoliyati to'g'risida»gi Qonuni (yangi tahriri) 2000-y. 26-may. //Soliqlar va bojxona xabarлари, 2000-yil 13-iyun.

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «O'zbekiston Respublikasida auditorlik faoliyatini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida» gi 2018-yil 19-sentabr PQ-3946-son qarori.

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 24-fevraldagi «Moliyaviy hisobotning xalqaro standartlariga o'tish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi PQ-4611-sonli Qarori;

4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2008-yil 2-iyuldagi «Auditorlik tashkilotlarining moliyaviy barqarorligini oshirish yuzasidan qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi PQ-907-sonli Qarori.

5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «2011-2015-yillarda respublika moliya-bank tizimini yanada isloh qilish va barqarorligini oshirish hamda yuqori xalqaro reyting ko'rsatkichlariga erishishning ustuvor yo'nalishlari to'g'risida»gi Qarori. 26.11.2010., PQ-1438-son.

6. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi. Toshkent shahri 2018-yil 28-dekabr.

7. Sifat nazorati, audit, ko'rib chiqish, boshqa ishonch bildirish va turdosh xizmatlarning xalqaro standartlari. Tarjima UBAMA 2014.

8. Сборник Международных стандартов аудита и контроля качества: пер. с англ. –Т.: ННО “Палата аудиторов Узбекистана”, 2011. – 985 стр.

9. Булыга Р.П. Аудит: учебник для бакалавров. – М.:Юнити-Дана, 2009. – 431 с.

10. Грачева М.Е. Международные стандарты аудита (МСА): Учебное пособие. - М.: Издательство ПРИОР, 2005. - 100 стр.

11. Do'smurotov R.D. Audit asoslari.-Т.: O'zbekiston milliy entsiklopediyasi. 2003.-612 b.

12. Жарыгласова Б.Т. Международные стандарты аудита. Учебное пособие. - М.: НОРУС, 2005. - 400 стр.

13. Karimov A., Islomov F., Avloqulov A. Xalqaro audit tizimi. O'quv qo'llanma. –Т.: «Iqtisod-moliya», 2007. 160 b.

14. Мазуренко А.А. Зарубежный бухгалтерский учет и аудит. Учебное пособие. - М.: КНОРУС, 2005. - 240 стр.

15. Ножкина Т.В. Международный аудит. Петропавловск-Камчатский: КамчатГТУ, 2007. - 127 с.

16. Рогуленко Т.М. Аудит. –М.: Юрайт, 2012. 540 стр.
17. Суйц В.П. Аудит: Общий, банковский, страховой. Учебник для вузов. - М.: ИНФРА-М, 2005. - 662 стр.
18. Черных М.Н., Юдина Г.А. Основы аудита: учебное пособие. – 4-е изд., стр. – М.: Кнорус, 2011. – 352с.
19. www.gaap.ru (Xalqaro buxgalteriya standartlari).
20. www.cip.com (Xalqaro Sertifikatli Buxgalter).
21. www.aicpa.org (American Institute of Certified Publik Accountants).
22. www.iaps.org (Xalqaro audit amaliyoti standartlari).

MUNDARIJA

Kirish	3
1-BOB.KASBGA OID ETIKA: TUSHUNCHASI, TURLARI, KODEKSLAR.....	5
1.1. Etika, odob-ahloq va kasbiy qadriyatlar	5
1.2. Kasbiy etika tushunchasi	7
1.3. Kasbiy etika turlari	8
1.4. Kasbiy etika kodekslari	10
1.5. Etika Kodekslarini qabul qilinishining sabablari	11
1.6. Kasbiy etika kodeksining mohiyati	13
2-BOB. ZAMONAVIY BUXGALTER VA AUDITORNING KASBIY XUSUSIYATLARI	16
2.1. Buxgalteriya zamonaviy kasb	16
2.2. Buxgalterning kasbiy mahorati va qobiliyatlari.....	19
2.3. Professional buxgalterlar va auditorlar etikasi.....	22
2.4. Buxgalterlarning Professional tashkiloti	27
2.5. Professional buxgalter maqomi	28
2.6. Professional auditorlik tashkilotlari	33
2.7. Buxgalteriya hisobi kasblari bo'yicha xalqaro ta'lim standartlari..	34
3-BOB.BUXGALTER VA AUDITORNING MUSTAHKAM AHLOQIY QONUN-QOIDALARI.....	38
3.1. Ahloqiy normalar: asosiy qoidalar	38
3.2. Mustahkam axloqiy qonun-qoidalar	39
3.3. Intizomiy chora-tadbirlar va ularning qo'llanilishi.....	50
3.4. Axloq-odob kasbning asosi	52
4-BOB. AHLOQ-ODOBNING ASOSIY TARTIBLARIGA KONTSEPTUAL YONDASHUV	53
4.1 Kontseptual yondashuvning asosiy hususiyatlari	53
4.2. Fundamental ma'naviy tartiblar buzilishi tahdidlari.....	55
4.3. Fundamental ma'naviy tartiblarning buzilishi tahdidlaridagi chora-tadbirlar.....	60
4.4. Ma'lumot to'plash va uni hisobotga taqdim etish ehtiyot choralari	64
5-BOB. ALDASH VA FIRIBGARLIK.....	67
5.1. Aldash: Turli shakllarda pora olish taklifi	67
5.2. Aldash: boshqa shaxsga pora taklif qilish.....	68
5.3. Hisobchilar firibgarliklarining muammolari	68
5.4. Firibgarlikning xuquqiy jihatlari	73
6-BOB. OMMAVIY FAOLIYAT YURITUVCHI MUTAHASSIS HISOBCHILAR VA AUDITORLAR TOMONIDAN AHLOQ-	

ODOBNING ASOSIY TARTIBLARIGA AMAL QILISHGA KONTSEPTUAL YONDASHUVNING QO‘LLANILISHI	82
6.1. Mutahassislik xizmatlarini ko‘rsatish haqida shartnoma tuzish	82
6.2. Ikkilamchi fikr.....	84
6.3. Hisobchi va auditorni mukofotlash	86
6.4. Reklama va mutahassis xizmatlarini taklif etish	88
6.5. Sovg‘alar va alohida e‘tibor	89
6.6. Barcha xizmat turlarida holislik tartiblariga amal qilish	90
7-BOB. AMALIYOTCHI PROFESSIONAL BUXGALTER VA AUDITORLAR XIZMATIDAN FOYDALANUVCHILAR TOMONIDAN MUSTAQILLIK TAMOILINI QO‘LLANILISHI.....	92
7.1. Buxgalteriya hisobi va moliyaviy hisobotni yuritish.....	92
7.2. Kompaniyalar birlashganda hisobchi (auditor)ning ahloqiy normalari	96
7.3. Moliyaviy manfaatdorlik sharoitlarida shaxsiy manfaatdorlik havfi.....	98
7.4. Ochiq amaliyotdagi hisobchi (auditor) ga qarz va kafolatlar berish	99
7.5. Qarindoshlik yoki shaxsiy munosabatlar.....	101
7.6. Ochiq amaliyotdagi xisobchilarning (auditorlarning) tadbirkorlik munosabatlari.	101
7.7. Audit buyurtmachisi bilan ish munosabatlari	103
8-BOB. AHLOQIY TAMOYILLARGA POTENTIAL XAVF-XATAR VA AUDIT BYURTMACHILARIGA XIZMAT KO‘RSATISHDAGI EXTIYOT CHORALARI	106
8.1. Auditorlik tashkiloti xizmatlarining umumiy xususiyatlari.....	106
8.2. Baholash faoliyatida o‘z-o‘zini kuzatish xavfining mavjudligi ..	107
8.3. Soliq konsalting xizmatlari etikasi	110
8.4. Ichki audit bilan bog‘liq xizmatlar.....	114
8.5. Axborot tizimlari bilan bog‘liq xizmatlar	118
8.6. Huquqiy munosabatlarga oid xizmatlar	119
8.7. Korporativ Moliya bilan bog‘liq xizmatlar	120
Foydalaniladigan tushuncha va atamalar lug‘ati	123
Foydalanilgan adabiyotlar ruyxati	132

**SH.N.FAYZIYEV
I. R.AVAZOV
O. Q.QO‘SHMATOV**

AUDITORNING KASB ETIKASI

(DARSLIK)

Toshkent – «NIHOL PRINT» OK – 2022

Muharrir: Q.Matqurbonov
Tex. muharrir: A.Tog‘ayev
Musavvir: B.Esanov
Musahhiha: O.Muxammadiyeva
Kompyuterda
sahifalovchi: G.Tog‘ayeva

9323



№ 7439-765f-47f1-7ea1-a683-4648-1314.
Bosishga ruxsat etildi: 3.03.2022. Bichimi 60x841 /16.
Shartli bosma tabog‘i 8,75. Nashr bosma tabog‘i 8,5.
Adadi 50. Buyurtma № 172.

«Nihol print» Ok da chop etildi.
Toshkent sh., M. Ashrafiy ko‘chasi, 99/101.