

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ

AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ

BEYNƏLXALQ MAGİSTRATURA VƏ DOKTORANTURA MƏRKƏZİ

**“TİCARƏT MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ ƏMƏYİN ÖDƏNİŞİNİN MALİYYƏ VƏ
İDARƏETMƏ UÇOTU ASPEKTLƏRİ”**

mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASİYASI

Nurizadə Ülvi Xankişi oğlu

BAKİ – 2021

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ
AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ
BEYNƏLXALQ MAGİSTRATURA VƏ DOKTORANTURA MƏRKƏZİ

BMDM-in direktoru

i.ü.f.d., dos. Əhmədov Fariz Saleh oğlu

_____ **imza**

“ ____ ” _____ **2021-ci il**

“TİCARƏT MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ ƏMƏYİN ÖDƏNİŞİNİN MALİYYƏ VƏ
İDARƏETMƏ UÇOTU ASPEKTLƏRİ”

mövzusunda

MAGİSTR DİSSERTASİYASI

İxtisasın şifri və adı: 060402-Mühasibat uçotu və audit

İxtisaslaşma: Xidmət sferasında mühasibat uçotu və audit

Qrup: 424

Magistrant:

Nurizadə Ülvi Xankişi oğlu

_____ **imza**

Elmi rəhbər:

i.f.d., dos. Salahov Ənvər Sadiq oğlu

_____ **imza**

Program rəhbəri:

i.ü.f.d. Vəliyev Cəbrayıl Xəlil oğlu

_____ **imza**

Kafedra müdiri:

i.e.d., prof. Kəlbəyev Yaşar Atakişi oğlu

_____ **imza**

BAKİ – 2021

Elm andı

Mən, Nurizadə Ülvü Xankişi oğlu and içirəm ki, “Ticarət müəssisələrində əməyin ödənişinin maliyyə və idarəetmə uçuotu aspektləri” mövzusunda magistr dissertasiyasını elmi əxlaq normalarına və istinad qaydalarına tam riayət etməklə və istifadə etdiyim bütün mənbələri ədəbiyyat siyahısında əks etdirməklə yazmışam.

TİCARƏT MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ ƏMƏYİN ÖDƏNİŞİNİN MALİYYƏ VƏ İDARƏETMƏ UÇOTU ASPEKTLƏRİ

XÜLASƏ

Tədqiqatın aktualığı: Müasir iqtisadi mühitdə bu sahədəki məqsədyönlü planların hazırlanması, doğru qərarlar qəbul edilməsi və fəaliyyətlərin optimallaşdırılması üçün mövcud məsələlərin həllində effektiv daxili idarəetmə mühasibatlığına və beynəlxalq təcrübəyə cavab verən yaxşı təşkil edilmiş maliyyə və idarəetmə sistemi xüsusi yer tutur. Bu sahədə olan problemlərin gündəmə gətirilməsi tədqiqat işini mövzunun aktualığı baxımından önəmli edir.

Tədqiqatın məqsədi: Tədqiqat işinin məqsədi ölkədə ticarət mühasibatlığının müasir iqtisadi mühitə uyğun inkişaf etdirilməsi, beynəlxalq təcrübəyə cavab verən səviyyəyə çatdırılması, eyni zamanda bu sahədə kompüter texnologiyalarının səmərəli tətbiqinin nəzəri və metodoloji əsaslarının inkişaf etdirilməsidir.

İstifadə olunmuş tədqiqat metodları: Dissertasiyanın icrası zamanı analiz, sintez, qruplaşdırma, müqayisə və digər bir sıra elmi tədqiqat metodlarından geniş istifadə edilmişdir. İşin yerinə yetirilməsi üçün internet resursları və kompüter texnologiyaları da geniş tətbiq olunmuşdur.

Tədqiqatın informasiya bazaları: Dissertasiya işi zamanı aparılan tədqiqat işinin məlumat bazasının əsasını bu sahədə yerli və xarici alimlərin dərslikləri, tədqiqat materialları, eləcə də internet mənbələri təşkil edir.

Tədqiqatın məhdudiyyətləri: Tədqiqat aparılan müəssisə və qurumların mühasibat məlumatlarının əlçatan olmaması və bu qurumlarda kompüterləşdirmə səviyyəsinin aşağı olması tədqiqat prosesinin səmərəliliyinə mane olan amillərdir.

Tədqiqatın elmi yeniliyi və praktiki nəticələri: Tədqiqat nəticələrinin praktiki tətbiqi müasir bazar şəraitində əmək haqqının maliyyə və idarəetmə uçotu aspektlərinin təhlilinin nəzəri və metodoloji səviyyəsinin yaxşılaşdırılmasına töfhə verə bilər.

Nəticələrin istifadə oluna biləcəyi sahələr: Mühasibat və təhlil üçün yeni metodologiyaya əsaslanan təkliflər ticarətdə əmək haqqı fondundan səmərəli istifadə, həmçinin əmək haqqı hesablamalarının normallaşdırılması baxımından müqayisəli təhlil, idarəetmə və maliyyə qərarlarının əsaslandırılması səviyyəsinin daha da optimallaşdırılmasına kömək edə bilər.

Açar sözlər: ticarət, əmək haqqı, təhlil, kompüterləşdirmə

FINANCIAL AND MANAGEMENT ACCOUNTING ASPECTS OF REMUNERATION IN COMMERCIAL ENTERPRISES

SUMMARY

The actuality of the subject: In order to develop plans, make decisions and optimize activities in this area, the preparation of well-organized financial statements that meet effective internal management accounting, as well as international experience, has a special place in addressing these issues.

Purpose and tasks of the research: The purpose of the research is to improve the aspects of trade accounting in accordance with the modern economic environment, to bring it to a level that meets international practice, also to develop effective application of computer technology in this area.

Used research methods: During the implementation of the dissertation, analysis, synthesis, grouping, comparison and a number of other scientific research methods were used.

The information base of the research: The basis of the information base of the research work is textbooks, research materials and internet resources.

Restrictions of research: Inaccessibility of accounting data of enterprises and the low level of computerization in these entities hinders the efficiency of research process.

The novelty and practical results of investigation: The implementation of the results of the research can help to improve the theoretical and methodological level of the analysis of the aspects of financial and management accounting for wages in a modern market environment.

Scientific-practical significance of results: The proposal for accounting and analysis can further optimize the level of comparative analysis, management and justification of financial decisions in terms of efficient use of the salary fund in trade, also the normalization of wage calculations.

Keywords: accounting, salary, analysis, computerization

MÜNDƏRİCAT

GİRİŞ.....	8
I FƏSİL. TİCARƏT MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ ƏMƏYİN ÖDƏNİŞİNİN MALİYYƏ VƏ İDARƏETMƏ UÇOTU ÜZRƏ TƏHLİLİNİN NƏZƏRİ-METODOLOJİ ƏSASLARI.....	14
1.1. İnsan resurslarından istifadənin müəssisə iqtisadiyyatındakı önəmi və dövlətin əmək haqqı siyasəti.....	14
1.2. Əmək ödənişlərinin iqtisadi-sosial mahiyyəti, funksiyaları və uçotunun təşkilinin əsasları.....	20
1.3. Əmək ödənişlərinin növləri və əmək haqqı sistemləri.....	24
II FƏSİL. ƏMƏYİN ÖDƏNİŞİNİN UÇOTU VƏ ONUN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ ÜSULLARI.....	30
2.1. Müəssisələrdə işçi heyətinin təsnifatı və əmək ödənişləri ilə bağlı hesablaşmaların uçotu.....	30
2.2. İşçilərlə hesablaşmaların analitik və sintetik uçotu.....	34
2.3. Müəssisələrdə işçilərin əmək haqlarının hesablanması qaydası.	39
2.4. Əməyin ödənişində şəffaflığın və ədalətliyin əhəmiyyəti, əmək ödənişlərində uçot nəzarətinin təkmilləşdirilməsi yolları.	47
III FƏSİL. TİCARƏTDƏ ƏMƏK EHTİYATLARI VƏ ƏMƏK ÖDƏNİŞİNƏ YÖNƏLDİLƏN VƏSAİTDƏN İSTİFADƏNİN TƏHLİLİ VƏ TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ İSTİQAMƏTLƏRİ.....	55
3.1. Ticarət müəssisəsində əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadənin təhlili və qiymətləndirilməsi.....	55
3.2. Ticarət müəssisəsində əmək ödənişlərinə yönəldilən vəsaitdən istifadənin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi.....	61
3.3. Ticarət müəssisəsində əmək haqqı sisteminin təkmilləşdirilməsi üçün tədbirlərin hazırlanması.....	63

3.4. Ticarət müəssisələrində əmək ödənişinin beynəlxalq standartlara uyğunlaşdırılması aspektləri.....	69
3.5. Çağdaş iqtisadi mühitdə əməyin ödənişinə yönəldilən vəsaitin uçotunda kompüter texnologiyalarının tətbiqi istiqamətləri.....	71
NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR.....	76
İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI.....	80
ƏLAVƏLƏR.....	84
Cədvəllərin siyahısı.....	85

GİRİŞ

Mövzunun aktuallığı: Ticarət sağlam və azad bazar iqtisadiyyatının təməlini təşkil edən ən əsas sahələrdən biridir. Ticarət anlayışı malların mübadiləsi, malların saxlanması, qorunması, satışı hazırlanması, satış ərzində və satış sonrasında alıcıya xidmət verilməsinin cəmini ifadə edir. Ticarətin mahiyyəti uzun zaman kəsiyi boyunca dəyişməməsi ilə yanaşı sürətlə dəyişən müasir iqtisadi mühitdə əhalinin artan tələbini vaxtında və arzuolunan şəkildə qarşılanması nöqtəyi-nəzərindən daha da aktuallaşmışdır. Azərbaycan Respublikasının müstəqilliyini təkrar qazanması ilə iqtisadiyyatında 1990-cı illərin başlarında keçirdiyi köklü dəyişiklərlə birlikdə ticarət münasibətləri yeni dönmə qədəm qoymuşdur. Yüksək tempə inkişafa meyilli və mal mübadiləsini ön planda tutan müasir dünya şərtlərinə qovuşmaqda olduğu ölkə iqtisadiyyatında ticarətin əhəmiyyəti və rolu özəlliklə artmaqdadır. Azad bazar mühitinə keçidlə bağlı, üzə çıxan gerçək bundan ibarətdir ki, həm milli, həm də global iqtisadi münasibətlərin hamısı məhz ticarət vasitəsilə reallaşdırılır. Azad bazar münasibətlərinə sağlam adaptasiya ticarət müəssisə və qurumlarının da işinin məhz bu yönə uyğun təkrar formalaşdırılmasını tələb etməkdədir. Bu gün ticarət obyektlərinin qarşısında duran ən önəmli vəzifələr, satış həcminin artırılması, xidmət səviyyəsinin yüksəldilməsi, o cümlədən səmərəliliyin artırılmasından ibarətdir. Azad bazar münasibətləri şəraitində bu vəzifələrin uğurla icrası ticarət müəssisələri və təşkilatlarında bir sıra köklü tədbirlərin kompleks şəkildə gerçəkləşdirilməsi ilə birbaşa bağlılıq təşkil etməkdədir. Sözügedən tədbirlər ticarət müəssisələri və qurumlarında sahibkarlığın inkişafı, rentabelliğin və mal dövriyyəsinin artırılması, maliyyə, mühasibat uçotu, audit və idarəetmənin başdan-başaya yeni prinsiplərə qurulması kimi əhəmiyyətli məsələlərdən ibarətdir.

Ticarətin təşkili prosesində əmək də önəmli yerə sahibdir. Belə ki, ticarətin səmərəli fəaliyyəti üçün müəssisələr həyata keçirdiyi fəaliyyətin çeşidindən, həcmindən, istifadə olunan texnologiyadan asılı olaraq optimal əmək ehtiyatları ilə təmin olunmalıdırlar. Əmək cəmiyyətin və üzvlərinin mövcudluğu və inkişafının ən önəmli şərtidir. Əmək fəaliyyətinin düzgün formalaşdırılması və səmərəliliyinin

sağlam təməllərə dayandırılması bir dəyər meyarının yaranmasına gətirib çıxaracaq, cəmiyyətin və fərdlərin tələblərini vaxtında ödənməsinə, müəssisələrin xərclərinin azaldılmasına, beləcə sosial və iqtisadi inkişafa zəmin yaradacaqdır.

Müəssisələrdə qüsurların aşkarlanması və onların aradan qaldırılması üçün strategiyaların hazırlanması və icrası əsas idarəetmə və nəzarət vasitəsi olan uçotun həyata keçirilməsi prosesinin və onun davamı kimi təsərrüfat fəaliyyətinin analizinin düzgün aparılmasından asılıdır. Müasir iqtisadi mühitə keçidlə əlaqədar müəssisələrdə uçot mexanizmlərinin yeni tələblərə cavab verəcək şəkildə təkmilləşdirilməsi və yenidən formalaşdırılması tələb olunur. Uçot prosesinin kompüter texnologiyalarının köməyi ilə avtomatlaşdırılaraq səmərəliliyin artırılması bu sahədəki mühüm problemlərdən biridir.

Müəssisələrin xərclərinə nəzər yetiriləcək olsa, burada əmək ödənişlərinin payının yüksək çəkiyə sahib olduğu görülməkdədir. Bu səbəbdən, əmək ödənişləri üzərində ciddi və daimi nəzarətin diqqət mərkəzinə alınması müəssisənin xərclərini ən uyğun hala gətirilməsində önəmli rola sahib olacaqdır. Bu sahədə planlar hazırlamaq, qərarlar vermək və fəaliyyəti optimallaşdırmaq üçün səmərəli daxili idarəetmə uçotuna, o cümlədən beynəlxalq təcrübəyə cavab verən düzgün təşkil edilmiş maliyyə hesabatlarının hazırlanması qeyd edilən məsələlərin həllində xüsusi yerə sahibdir. Bütün bu qeyd edilənlər dissertasiya işinin aktuallığını möhkəmləndirir.

Problemin qoyuluşu və öyrənilmə səviyyəsi: Müasir iqtisadi mühitdə fərdlərin yeni qazanc mənbələrinin yaranmasına rəğmən əmək ödənişləri hələ də başlıca mövqedə qərarlaşmaqdadır. Bu baxımdan sahə üzrə mövcud təcrübənin davam etdirilməsi, o cümlədən daha da təkmilləşdirilməsi üçün əmək ödənişlərinin maliyyə və idarəetmə uçotu məsələləri yerli və xarici alimlərin gündəmindədir.

Fəqət nəzəri-metodoloji vəsaitlər real vəziyyəti tam olaraq əks etdirməməklə birlikdə, hər iqtisadi sahənin özünəxas xüsusiyyətləri nəzərə alınmadığından ümumiləşdirilmiş biliklərin praktik müstəvidə səmərəliliyi xeyli azdır.

Bütün bunlar nəzərə alınmaqla daha spesifik iqtisadi sahələr üzrə daha konkret məsələlərin həllinə işıq tutmaq, o cümlədən çağdaş texnologiyanın və beynəlxalq

təcrübənin imkanlarından bəhrələnmək mövcud problemlərin həllinin zəruriliyi baxımından faydalı ola bilər.

Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri: Tədqiqat işinin məqsədi Respublikamızda ticarət sahəsində əmək ödənişlərinin uçotu aspektlərinin müasir iqtisadi mühitə uyğun şəkildə təkmilləşdirilməsi, onun beynəlxalq təcrübəyə cavab verəcək səviyyəyə çatdırılması, o cümlədən bu sahədə kompüter texnologiyasının səmərəli tətbiqinin nəzəri və metodoloji əsaslarının işlənilib hazırlanmasından ibarətdir.

Bu məsələlərin həlli üçün tədqiqat işinin qarşısında aşağıdakı bir sıra vəzifələr qoyulmuş və tədqiq edilmişdir:

- müasir iqtisadi mühitdə əməyin iqtisadi həyatda əhəmiyyəti və rolunu düzgün səciyyələndirmək;
- müasir iqtisadi mühitdə əmək ödənişlərinin sosial-iqtisadi mahiyyəti və funksiyalarını açıqlamaq;
- spesifik xüsusiyyətləri nəzərə alınaraq ticarət müəssisələrində işlədilən əmək haqqı sistem və formalarını tədqiq etmək;
- müəssisələrdə əmək ödənişlərinin hesablanması qaydalarını gözdən keçirmək;
- əmək haqqı xərclərinə nəzarəti dəyərləndirmək;
- müəssisədə əmək və əmək ödənişlərinə dair məsələlərdə kompüter texnologiyalarının tətbiqinin səviyyəsini təhlil etmək və qiymətləndirmək;
- əməkdən səmərəli istifadə, əmək məhsuldarlığının artırılması, əmək haqqının uçotunun təkmilləşdirilməsinə dair təkliflərlə çıxış etmək.

Tədqiqatın obyekt və predmenti: Cari bazar şəraitində ticarət müəssisələrində əməyin ödənişinin maliyyə və idarəetmə uçotu yönünün təhlili, onun təkmilləşdirilməsi üçün beynəlxalq təcrübənin tədqiqi, o cümlədən kompüter texnologiyalarının köməyi ilə yenilikçi təkliflərin irəli sürülməsi dissertasiya işinin predmentini təşkil etməkdədir.

Qoyulan problemlərin həlli üçün fikirlə çıxış etmək məqsədilə ölkədəki ticarət müəssisələri obyekt olaraq təyin edilmiş, mühasibatlıq və idarəetmə məlumatları təhlil edilmişdir. Tədqiqat işində sahə üzrə yerli və xarici qaynaqlı mövcud nəzəri

və metodoloji biliklərin, o cümlədən ölkə qanunvericiliyindən irəli gələn tələblərin düzgün tətbiqi ilə mövcud durumun təkrar dəyərləndirilməsi və təkmilləşdirilməsi hədəflənməkdədir.

Tədqiqatın metodları: Elmi-tədqiqat işinin yerinə yetirilməsi zamanı müəssisənin fəaliyyətinə dair elmi və iqtisadi təhlilin qruplaşdırma, ümumiləşdirmə, sintez, analiz, müqayisəli təhlil kimi elmi-tədqiqat üsullarından istifadə olunur. Dissertasiya işinin həyata keçirilməsində o cümlədən, internet resurslarından və kompüter proqramlaşdırması texnologiyalarından da yararlanılır. MS Excel və həmçinin, kompüterləşdirilmiş mühasibat proqramlarının qarşılıqlı müqayisə əsasında oxşar və fərqli özəlliklərinin tədqiq edilərək tətbiqi dissertasiya işinin mövzusunun nəticəsinin daha obyektiv və dəqiq ortaya qoyulmasında faydalı olacaqdır. Hüquqi-normativ bazadan da istifadə etməklə əmək haqqı hesablaşmaları ilə bağlı əməliyyatların mühasibat müxabirləşmələrinin tədqiqat işində əks etdirilməsi, ticarət müəssisələrində işçi heyətinin təsnifatı, əmək haqqı fonduna nəzarətin aspektlərinin, habelə əmək və əməyin ödənişləri üzrə hesabatlılığının araşdırılması tədqiqatın səmərəli nəticələrinin ortaya çıxarılmasına imkan verir.

Tədqiqatın informasiya bazaları: Dissertasiya işinin yerinə yetirilməsi zamanı aparılan tədqiqat işinin informasiya bazasının əsası mühasibat və idarəetmə uçotu üzrə Q.A. Abbasov, V.M. Mehdiyev, Ə.A. Sadıqov, S.M. Səbzəliyev, M.Q. Ağamalıyev, T.Ə. Sadıqov, N.A. Volqin, L.İ. Kravçenko, V.Q. Qetman, T.R. İttelson, H. Gardner və başqa Azərbaycanın və xarici iqtisadçı alimlərinin ərsəyə gətirdiyi dərsliklər, dərs vəsaitləri, elmi-tədqiqat materialları, o cümlədən internet resursları təşkil etməkdədir. Dissertasiyanın işinin hazırlanmasında kompüter proqramlaşdırması texnologiyalarından da istifadə edilməklə, MS Excel, habelə kompüterləşdirilmiş mühasibat proqramlarının informasiya bazalarından da yararlanılmışdır. Tədqiqat obyektinə uyğun olaraq Mühasibat uçotu haqqında Qanun, Mülki Məcəllə, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcələsi, Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsi, Kommersiya təşkilatları üçün Milli Uçot Standartları, Azərbaycan Respublikasının Maliyyə Nazirliyinin təsdiqlədiyi və qüvvədə olan normativ-hüquqi aktları ilə yanaşı mühasibat və idarəetmə uçotunun

təkmilləşdirilməsi barədə göstəriş və təlimatlardan, habelə maliyyə və idarəetmə uçotuna dair məlumatlar istifadə olunmuşdur.

Tədqiqatın məhdudiyyətləri: Təklif olunan araşdırma üsullarının tədqiqat işinə yüksək səmərəliliklə tətbiqində bir sıra məhdudiyyətlər gözə çarpmaqdadır. Bu məhdudiyyətlər əsasən cari pandemiya şəraiti ilə əlaqədar olaraq tədqiqat obyektinə olan müəssisə və qurumların mühasibat uçotu məlumatlarının əlçatan olmaması ilə bağlı olarkən, bu subyektlərdəki kompüterləşmənin aşağı səviyyədə təşkili də sanballı tədqiqat prosesinə maneə törədir.

Tədqiqatın elmi yeniliyi: Tədqiqat işində əmək ödənişləri sahəsində cari problem təşkil edən biləcək məqamlar ən yəni hüquqi-normativ aktlar və beynəlxalq təcrübəyə əsaslanılaraq işçilərlə hesablaşmaların analitik-sintetik uçotu, əmək haqqı fondundan istifadəyə nəzarət, əmək üzrə hesabatlılıq məsələləri araşdırılaraq əməyin ödənişi üçün uçot və nəzarətin təkmilləşdirilməsi istiqamətləri təklif edilmiş, əməyin ödənişinə yönəldilən vəsaitdən istifadənin təhlili və ticarət müəssisələrində əmək ödənişinin beynəlxalq standartlara uyğunlaşdırılması aspektləri şərh edilmiş, həmçinin əməyin ödənişinə yönəldilən vəsaitin uçotunda kompüter texnologiyalarının tətbiqi istiqamətlərinə dair təkliflər irəli sürülərək təkmilləşdirilməsi yolları tədqiq edilmişdir.

Nəticələrin praktiki əhəmiyyəti və tətbiq sahələri: Tədqiqatdan əldə olunan nəticələrin praktik müstəvidə gerçəkləşdirilməsi müasir bazar təbiətli münasibətlər mühitində əmək ödənişləri üzrə maliyyə və idarəetmə uçotu yönlərinin təhlilinin nəzəri və metodoloji səviyyəsinin təkmilləşdirilməsinə yardımçı ola bilər. Yeni kompüter texnologiyalarından da istifadə etməklə yaradılmış uçot və təhlil üzrə yeni metodikaya əsaslanan təklif ticarət sahəsində əmək haqqı fondunun səmərəli istifadəsi, habelə əmək ödənişləri hesablamalarının normalaşdırılması baxımından müqayisəli təhlil, idarəetmə və maliyyə qərarvericiliyinin əsaslandırılması səviyyəsinin daha da optimallaşdırılmasına imkan verə bilər.

Dissertasiya işində yerinə yetirilən təhlillərdən, məsələlərə verilən şərhərdən, habelə irəli sürülən tövsiyələrdən ticarət müəssisələrində maliyyə və idarəetmə uçotunun beynəlxalq təcrübəyə əsaslanandan və kompüterləşmənin töhfələrindən

yararlanacaq şəkildə təşkilində istifadə oluna bilər. Bununla birlikdə, tədqiqat işində əmək və əmək ödənişləri sahəsində mövcud vəziyyətin araşdırılması və təkmilləşdirilməsinə dair verilmiş müddəalardan müvafiq tədris proseslərində və növbəti elmi-tədqiqat işlərinin yerinə yetirilməsində rol oynaya bilər.

I FƏSİL. TİCARƏT MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ ƏMƏYİN ÖDƏNİŞİNİN MALİYYƏ VƏ İDARƏETMƏ UÇOTU ÜZRƏ TƏHLİLİNİN NƏZƏRİ- METODOLOJİ ƏSASLARI

1.1. İnsan resurslarından istifadənin müəssisə iqtisadiyyatındakı önəmi və dövlətin əmək haqqı siyasəti

İş və ya əmək, insanların özlərinin, başqalarının və ya daha geniş cəmiyyətin ehtiyac və istəklərini dəstəkləmək üçün qəsdən yerinə yetirilən fəaliyyətdir. Alternativ olaraq, iş bir iqtisadiyyatda mal və xidmətlərə töhfə verən (digər istehsal faktorları ilə birlikdə) insan fəaliyyəti kimi qiymətləndirilə bilər.

İş bütün cəmiyyətlər üçün əsasdır, lakin təbii ehtiyatların toplanmasından tutmuş bir çox insanın fiziki və hətta zehni zəhmətini əvəzləyən mürəkkəb texnologiyalara qədər geniş şəkildə dəyişə bilər. Ən sadə tapşırıqlar üçün belə xüsusi bacarıq, avadanlıq və ya alətlər və digər mənbələr (məsələn, məhsul istehsal etmək üçün material) tələb olunur. Tarix boyu bəşəriyyət cəmiyyətdəki işləri aid etmək üçün müxtəlif qurumlar inkişaf etdirmişdir.

Tarix boyu iş, güc, sinif, ənənə, hüquq və imtiyazlar kimi cəmiyyətin və siyasətin digər tərəfləri ilə sıx əlaqədə olmuşdur. Buna görə əmək bölgüsü həm mücərrəd bir konsepsiya, həm də ayrı-ayrı mədəniyyətlərin bir xüsusiyyəti olaraq ictimai elmlərdə önəmli bir mövzudur.

İnsan kapitalı əməyin təşkilinin əsas ünsürüdür. İnsan kapitalı iqtisadi dəyər istehsal etmək üçün əməyi icra etmək qabiliyyətində təcəssüm etdirilmiş vərdişlər, biliklər, sosial və şəxsiyyət keyfiyyətləri (yaradıcılıq da daxil olmaqla) fondudur. İnsan kapitalı forma etibarilə bütün digər kapital növlərindən fərqlənir. Bu səbəblərdən dolayı hasil olunan mal və xidmətlərin keyfiyyət və istehsal səviyyəsini artırmaq üçün digər bir çox amil kimi insan kapitalının önəmi yaxşı qavranılmalı və təhsil-təlim vasitəsilə insan kapitalına investisiya yatırılmasına diqqət yetirilməlidir. İnsan kapitalı nəzəriyyəsi, biznes idarəetməsi və makroiqtisadi praktikada olduğu kimi insan resursları idarəçiliyinin öyrənilməsi ilə sıx bağlıdır.

Əmək iqtisadiyyatındakı standart yanaşma insan kapitalını işçinin məhsuldarlığını artıran bir sıra xüsusiyyətlərin toplusu kimi qəbul edir. Bu məsələnin yaxşı dərk edilməsi və praktik məqsədlərin həlli baxımından yararlı başlanğıc nöqtəsidir. Bu baxımdan insan kapitalı ilə bağlı fərqli və tamamlayıcı düşüncə tərzlərini ayırd etmək faydalı olacaqdır. Mümkün yanaşmalar aşağıdakı kimi təsnif edilə bilər:

1. **Hari Bekkerin baxışı:** İnsan kapitalı istehsal prosesində birbaşa faydalıdır. Daha doğrusu yaxşı təşkil olunmuş insan kapitalı iş tapşırıqlarında məhsuldarlığı artırır. Bu baxışa görə, insan kapitalının istehsal prosesindəki rolu kifayət qədər mürəkkəb olsa da, onun bir bilik və ya bacarıq fondu kimi bir ölçülü obyektə təmsil oluna biləcəyi hiss olunur və bu fond birbaşa istehsal funksiyasının bir hissəsi kimi görülür;
2. **Hovard Qardnerin baxışı:** Bu baxışa görə, insan kapitalı haqqında bir ölçüdə düşünməməliyik, çünki bir çox ölçü və ya bacarıq növü mövcuddur. Bu yanaşmanın sadə bir versiyası zehni və fiziki qabiliyyətləri fərqli qabiliyyətlər kimi vurğulamaqdadır;
3. **Şults və Nelson-Filipsin yanaşması:** İnsan kapitalı daha çox uyğunlaşma qabiliyyəti olaraq görülür. Bu yanaşmaya görə insan kapitalı qeyri-sabitlik vəziyyətləri və ya ümumiyyətlə dəyişkən bir mühitin olduğu vəziyyətlərdə və işçilər buna uyğunlaşmaq məcburiyyətində qaldıqlarında xüsusilə faydalıdır;
4. **Spensin baxışı:** İnsan kapitalının müşahidə edilə bilən ölçüləri, istehsal prosesində müstəqil olaraq faydalı olan xüsusiyyətlərdən daha çox fərdi qabiliyyətlərin işarəsidir (Acemoğlu D., Autor D., “Lectures in Labor Economics”, <https://economics.mit.edu/files/4689>).

İnsan kapitalı ilə bağlı müxtəlif yanaşmalar irəli sürülmüş olsa da, ortaq olan fikir bundan ibarətdir ki, onun səmərəliliyinə töhfə verən ən vacib stimullaşdırıcı əməyin məqsədamüvafiq və ədalətli qiymətləndirilməsidir. Müəssisə və təşkilatlarda sosial ədalətliliyə uyğun olaraq aparılan əmək haqqı siyasətinin işçilərin peşəkar ruh yüksəkliyinə müsbət təsiri praktikada özünü doğrultmuşdur. Bu da öz

növbəsində birbaşa məhsul çıxışında bəhrəsini verəcək, kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərində artıma səbəb olacaqdır.

Düzgün aparılan əmək haqqı siyasəti işçilərlə bərabər həmkarlar ittifaqlarının da diqqət mərkəzində olan məsələlərdəndir. Ölkəmizdə həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyəti beynəlxalq və Avropa sosial nizamnamələrinə uyğun olaraq təşkil olunur və könüllülük əsasında aparılır. Həmkarlar ittifaqlarının hüquqları Azərbaycan Respublikasının Həmkarlar ittifaqları haqqında Qanunu və müvafiq nizamnamələr rəhbər tutularaq formalaşır.

Qeyri-dövlət sahibkarlığının yaygınlaşması və bununla birlikdə gələn bazar yönümlü iqtisadi inkişaf nəticəsində qeyri-dövlət sektorunda işləyənlərin sayı dövlət sektorunda işləyənlərlə müqayisədə artıq göstərməkdədir. İnsan kapitalı baxımından da müasir dövrdə özəl sektor karyera və əlverişli əmək haqqı imkanları ilə ixtisaslı kadrları özünə daha çox cəlb etməkdədir. Özəl sektora olan artan tələbat əmək ehtiyatı daxilində rəqabətə səbəb olmaqdadır. Bu da öz növbəsində çağdaş peşəkar tələblərə cavab verən yüksək ixtisaslı mütəxəssislərin daha çox ön plana çıxmasına gətirib çıxarır. Halbuki, dövlət sadəcə bu qəbildən olan əhalinin işlə təmin olunmasında deyil, bütün iş qabiliyyətli əhalinin işə cəlb olunması üçün çapalamaqdadır. Dövlət işsiz əhalini işlə təmin etmək üçün özəl sektor müəssisələrinin qarşısına müvafiq tələblər qoya bilməkdədir. Fəqət dövlət işsizliklə mübarizədə adətən öz qaynaqlarından istifadə edir ki, bu da əksər hallarda dövlət təşkilat və qurumlarında iş prosesinə səmərəsi olmayan işçilərin artmasına səbəbiyyət verir. İşsiz əhalinin adətən yol inşaatı, bina tikintisi kimi müvəqqəti işlərə yerləşdirilməsi onların daimi iş yeri problemlərinin olmasına səbəb olur. Qış, çimərlik turizmi, əkinçilik kimi özəl sektorun daha çox söz sahibi olduğu sahələrdə də bu tip dövr, başqa adla əskik tələb və ya Keynsçi işsizlik çeşidi yayğındır.

Müasir iqtisadiyyatın atası olaraq da bilinin fəlsəfəçi və iqtisadçı Adam Smit qeyd edir ki, əgər iş hasilatında artım istənilsə, hər şeydən öncə işçilərin qabiliyyətlərinin və çevikliklərinin yüksəldilməsinə ehtiyac vardır. Yalnız bundan sonra istehsalda iştirak edən digər ünsürlərin təkmilləşdirilməsinə diqqət ayrılmalıdır. A.Smitə görə işçinin yeni bacarıqlar əldə etməsi, təlim görməsi,

ümumiyyətlə peşəkar bir işçi kimi formalaşması xərc tələb edir, bu da onu yaradan əsas kapitalı təşkil etməkdədir. Bütün işçilərin bu cür dəyərlərinin cəmi cəmiyyətin də orta q sərvətini formalaşdırır. Deməli, hər kəsin fərdi yüksəlişinin təmin edilməsi həm də bütün cəmiyyətin yüksəlişinə gətirib çıxaracaqdır. Təsadüfi deyildir ki, İnsan İnkişafı İndeksinin (Human Development Index) üç ölçüsündən biri gəlir əsasında hesablanır. İnsan İnkişafı İndeksi yeni metoda əsasən gözlənilən ömür indeksi, təhsil indeksi və həyat standartı indekslərinin həndəsi ortalarının tapılması ilə müəyyən olunur (Human Development Index, <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>, 2020).

Dövlətin sosial siyasətinin təməlinə əhalinin gəlirləri və əmək haqqı siyasəti durur. Əhalinin rifah durumunun artırılması dövlətin idarəetməsinin qarşısında duran prioritet məsələlərindəndir. Dövlət öz hüquqi bazasına arxalanaraq əlində olan vasitələrdən istifadə etməklə cəmiyyətin həyat standartlarının yüksəldilməsinə nail olmağa çalışır. Bunu edərkən dövlət bir sıra prinsipləri gözləyir:

- Fərdlərin əmək qabiliyyətlərini hansı fəaliyyət sahəsinə yönəldəcəklərinə özlərinin qərar verməsini təmin edilməsi və gəlirlərinə qarşı məhdudiyətə yol verilməməsi;
- Qanuni əldə edilən gəlirlərə fəaliyyət növündən asılı olmadan eyni hüquqi əsaslarla yanaşılması;
- Əmək haqqı siyasətinin müdaxiləsiz bazar şərtlərində formalaşması;
- İşlə təmin olunmuş əhalinin sosial sığortlanma ilə təmin olunması;
- Əmək qabiliyyəti olmayan əhalinin ünvanlı sosial yardımlarla dəstəklənməsi.

Bundan əlavə dövlət standartlar müəyyən edərək minimum yaşayış həddi, sosial zəmanətlər, pensiya təminatı, işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması və iş mühütünün təhlükəsizliyinin təmin olunması kimi amilləri təkmilləşdirir.

Dövlət əmək haqqı və əhalinin gəlirləri siyasətini makro və mikro səviyyələrdə xarakterizə edərək demokratik cəmiyyətin formalaşdırılması və sosial yönümlü bazar iqtisadiyyatının inkişaf etdirilməsini hədəfləyir. Makro səviyyədə siyasət dövlət tərəfindən təsdiqlənmiş və gəlir miqdarına, qiymət artımlarına və inflyasiya

prosesinə təsir göstərən bir sıra norma və qaydaların məcburi tətbiqini nəzərdə tutur. Bunlara, gəlir bölgüsündəki ədalətsizliyin azaldılması və vətəndaşların sosial müdafiəsinin gücləndirilməsinə yönəlmiş məcburi xarakter daşıyan bir sıra institusional qanuni və normativ tədbirlər daxildir. Mikro səviyyəli siyasət isə müəssisənin bütün işçilərinin gəlirlərini tənzimləmə strategiyasını ifadə edir. İş müqaviləsi, müəssisədaxili işlərin qiymətləndirilməsi üçün müvafiq üsulların müəyyənləşdirilməsi, qanunvericiliyə uyğun olmaq şərti ilə məqsədamüvafiq əmək ödənişi sisteminin seçilməsi, əmək haqqının normalaşdırılması zamanı işçilərin əmək qabiliyyəti göstəricilərinin və tələbatlarının düzgün dəyərləndirilməsi, iş şəraitinin müəyyənləşdirilməsi, əmək haqqı siyasətinin rəqabətçi olmasına nəzarət və s. tədbirlər müəssisələrin mikro səviyyədə müəyyən etdiyi amillərdir.

Sərbəst bazar münasibətlərinə keçidlə əlaqədar olaraq ölkənin sosial və iqtisadi inkişafının kökdən dəyişməsi şəraitində dövlətin daha əvvəl yerinə yetirdiyi bir çox funksiyası birbaşa müəssisələrin səlahiyyətinə aid edilmişdir. Müəssisələr bu gün əmək haqqı ödənişinin forması, sistemi, o cümlədən miqdarını özləri təyin edə bilirlər. İşçilərin əmək haqqı onların iş fəaliyyəti ərzində yaratdıqları dəyər əsasında formalaşır, maksimum həddi müəyyənləşdirilmir və vergiyə cəlb olunur.

Daha əvvəl də qeyd edildiyi kimi dövlətlər əhalilərinin daimi işlə təmin olunmasında maraqlıdırlar və bu sosial-iqtisadi siyasətin təməl prinsiplərindən biridir. Halbuki sürətlə inkişaf edən elmi-texniki tərəqqi mühiti məşğulluq vəziyyətinə təsirsiz ötürməməkdədir.

Sənaye 4.0 və ya qısaca İ4 nisbətən cavan nəzəriyyədir və ilk dəfə 2011-ci ildə dünyanın ən böyük ticarət sərgilərindən olan Almaniyanın Hannover Sərgisində ortaya atılmışdır. Sənaye 4.0-la ekologiyanın daha az çirklənməsi, israfın azalması və istehsaldakı xəta payının minimuma endirilməsi hədəflənir. Amma bütün bu cəlbedici yeniliklərlə birlikdə Sənaye 4.0-ın cəmiyyət üzərindəki mənfi təsirləri də yox deyil. Bunların başında işsizlik gəlir ki, bu da istehsalın demək olar ki, robotlara həvalə olunmasından qaynaqlanır. Sənaye 4.0-a keçəcək ölkələr təhsil sistemlərini nəzərdən keçirməlidirlər. Yeni nəsillərə sənayenin inkişafı ilə aradan çıxan peşələrin yerinə keçəcək yeni peşələrə uyğun təhsil verilməlidir. Yapon keçmiş baş nazir

Şinzo Abenin dilləndirdiyi Cəmiyyət 5.0 anlayışı da bu prinsiplərə əsaslanır. Onun fikrincə super-ağıllı insan yalnız səmərəli və doğru təhsil verilərək cəmiyyətə qazandırıla bilər və yalnız bu insanlar yeni texnoloji imkanlardan ən səmərəli şəkildə istifadə edə bilərlər. Sənaye 4.0 insanın istehsal imkanlarının son mərhələsidir və inkişaf etməmiş iqtisadiyyatları zamanla çox ciddi rəqabətlə qarşı-qarşıya qoyacaqdır. Bu səbəbdən Sənaye 4.0 gələcəkdə ölkələr üçün sadəcə bir seçimdən çox həyatda qalma mübarizəsinin bir parçasına çevriləcəkdir (Kosacka-Olejnik M., Pitakaso R., 2019).

Ticarət sferasında çalışan işçilər ümumi işçi qüvvəsi arasında önəmli paya sahibdir. Ticarət sahəsi digər iqtisadi fəaliyyətlərdən bir sıra xüsusiyyətlərinə görə fərqlənməkdədir. Ticarətdə satılan mal və xidmətlərin geniş yelpəyinin olması ilə əlaqədar olaraq, əmək məhsuldarlığı hər satıcıya vaxt vahidi üzrə hesablanan vaxt mal dövriyyəsi həcmi olaraq hesablanır.

Əməyin məhsuldarlığını aşağıdakı düsturla ifadə etmək mümkündür:

$$\text{Əməyin səmərəliliyi} = \frac{\text{Mənfəət}}{\text{Əməyin ödənilməsi fondu}}$$

Ticarətdə əməyin səmərəliliyi olduqca əhatəli iqtisadi termindir. O, bir sıra amillərə görə dəyişiklik göstərir:

1. Müasir texnologiyaların tətbiqi və onların səmərəli istifadəsinin təmini;
2. Mal dövriyyəsinin həcmnin böyüdülməsi və çeşidliliyin artırılması;
3. Ticarətdə qabaqcıl və rəşional xidmət formalarının təkmilləşdirilməsi;
4. İşçilərin ixtisas və peşə bölgələrinin dəqiqləşdirilməsi;
5. İş rejiminin və qrafikinin doğru tərtib olunması;
6. İşçilərin iqtisadi və mənəvi maraqlarının gücləndirilməsi.

Ticarət sahəsində çalışan işçi və qulluqçuların funksional əmək bölgüsü aşağıdakı kimi təsnif olunur:

1. İnzibati-idarə heyəti;
2. Ticarət operativ heyət;
3. Yardımçı heyət.

Azərbaycan Respublikasında ticarət, ictimai iaşə, məişət və digər növ xidmət Qaydalarının təsdiq edilməsi haqqında qərarın 3-cü maddəsinə əsasən ticarət və digər xidmət sahələrinin fəaliyyəti Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə və müvafiq Qaydaya riayət edilərək təşkil olunmalıdır.

1.2. Əmək ödənişlərinin iqtisadi-sosial mahiyyəti, funksiyaları və uçotunun təşkilinin əsasları

Uzun illər boyunca əmək haqqı anlayışı bütövlükdə əmək ödənişlərinin tamamını ifadə etmək üçün istifadə edilmişdir. Bu səbəbdən günümüzdə də əmək haqqı anlayışı əmək ödənişi ilə eyniləşdirilir. İki ifadə arasında oxşar yönələr olsa da, əmək ödənişi müasir dövrdə əmək haqqını da daxilində ehtiva edən daha geniş anlayışdır.

Əmək ödənişlərinə günümüzdə ənənəvi əmək haqqına əlavə olaraq pul və ya qeyri-pul həvəsləndiricilər, müavinətlər, təqaüd ödənişləri, pensiya ödənişləri və s. daxildir.

İqtisadi subyektlər müxtəlif mal və xidmətlər istehsal edir, onları cəmiyyətə təqdim edərək dəyər yaradır və bundan gəlir əldə edirlər. Amma istehsal öncəsində, ərzində və davamında olduqca mürəkkəb proses olduğundan burada bir çox faktorun qiymətləndirilməsi labüddür.

Nümunə ilə izah edəcək olsaq, şirniyyat hazırlamasında yaxşı qabiliyyəti olan 4 dost müvafiq sahə üzrə kiçik biznes yaratmaq fikrindədirlər. Öncəliklə onlar işlək küçələrin birində uyğun ölçülü bir obyekt aşkar edirlər. Daha sonra obyektin sahibi ilə söhbətləşmələrdən aydın olur ki, icarə haqqı ödədikləri təqdirdə onlar orada öz bizneslərini qura bilərlər. Fəqət obyektə daha əvvəl ərzaq satışı həyata keçirildiyindən onlar öz fəaliyyətlərinə uyğunlaşdırmaq üçün bir çox yeniliklər etməlidirlər. Beləcə şirniyyat bişirmək üçün onlar müxtəlif ebatda sobalar, qazanlar, tavalar və başqa alət və vasitələr alırlar. Şirniyyatların hazırlanması üçün un, şəkər, şokolad və s. alışıları mütəmadi baş tutur. Müəyyən müddət sonra işlər qaydasında getdiyindən biznesin daha da böyüdülməsi məqsədilə yeni işçilər cəlb edilir. O

cümlədən, televiziya kanalları və sosial şəbəkələrdə reklam fəaliyyətlərinin aparılması üçün vəsaitlər sərf olunur.

Nümunədən aydın olur ki, yaradılan biznesin ölçüsündən asılı olmayaraq xərclərdən qaçınmaq mümkünsüzdür. Xərclər biznesin yaradılmasından sonra da yoxa çıxmır, əksinə fəaliyyət həcminə müvafiq olaraq daha da artır. Bizi maraqlandıran əmək ödənişləri də müəssisə üçün vacib xərclərdəndir.

Əmək məsrəfləri müəssisənin dəyişkən məsrəflərinə aid edilməkdədir və istehsal həcmi ilə birbaşa əlaqəlidir. Müəssisə rəhbərliyi hasilatın keyfiyyətində fərq yaratmaq üçün həmçinin işçi heyətin daha yüksək ixtisaslı kadrlarla əvəz edilməsini istəyə bilər ki, bu da əməyin həcmində eyni qalmasına rəğmən ödənen vəsaitin artmasına səbəb ola bilər.

Çağdaş bazar iqtisadiyyatına keçidlə əlaqədar əhalinin gəlirləri də çeşidlənmişdir. Özəlləşdirmənin iqtisadiyyatda mühüm rola büründüyü dövrdə cəmiyyətdə sahibkarlıq fəaliyyətindən əldə olunan gəlir növü ortaya çıxmışdır. Bundan başqa faiz gəlirləri, dividendlər, müxtəlif uduşlar da yeni qəbildən olan gəlirlərdəndir. Hər nə qədər iqtisadi sistem kökdən dəyişmiş olsa da, ənənəvi gəlir mənbəsi olan əmək ödənişləri hələ də hakim mövqedə qərarlaşmaqdadır.

Əmək ödənişləri əmək iştirakçıları qədər dövləti də maraqlandırmıyaraqdadır. Belə ki, əmək ödənişlərinin daima yüksələn tendensiya göstərməsi dövlətin sosial-iqtisadi siyasətinin uğurlu təşkilindən xəbər verir. Əmək ödənişlərinin qənaətbəxş olması cəmiyyətin rifah səviyyəsinə müsbət təsir göstərir. Həyat keyfiyyəti baxımından birinci dünya ölkəsi olaraq qəbul görən yerlərin hamısında əmək ödənişlərinin miqdarı ortalamanın çox üzərindədir.

Aşağıdakı cədvəldə bəzi inkişaf etmiş ölkələrin vətəndaşlarının orta illik gəlirləri göstərilmişdir.

Cədvəl 1: Bəzi ölkələrdə vətəndaşların ortalama gəlirləri (2019, ABŞ dolları ilə)

Ölkə	Orta illik əmək haqqı
Avstraliya	54401
Avstriya	53903
Belçika	55590
Kanada	53198
Finlandiya	45698
Fransa	46481

Cədvəl 1: Bəzi ölkələrdə vətəndaşların ortalama gəlirləri (2019, ABŞ dolları ilə) (davamı)

Almaniya	53638
Yaponiya	38617
Amerika Birləşmiş Ştatları	65836
Birləşmiş Krallıq	47226
Norveç	54027

Mənbə: OECD (2020), Average annual wages, *OECD Employment and Labour Market Statistics* (database), <https://doi.org/10.1787/data-00571-en>

Azərbaycan Respublikasında da digər bütün müasir iqtisadiyyatlarda olduğu kimi büdcə gəlirlərinin 90 %-dən çox hissəsi toplanan müxtəlif vergi və rüsumlar hesabına formalaşır. Bu gəlirlərdə fiziki şəxslərdən toplanan verginin xüsusi çəkisi var. Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsinə əsasən ölkə ərazisində yaşayan hər bir şəxs əldə etdiyi gəlirlərdən qanunla təsdiq olunmuş qaydada və miqdarda dövlət büdcəsinə vergi ödənişi gerçəkləşdirməlidir. Bu vergilər gələcəkdə dövlətin funksiyalarını yerinə yetirmək üçün istifadə olunur.

Vergilərin yenidən bölgü funksiyası da vardır ki, bunun vasitəsilə dövlət əhalinin yüksək gəlirli hissəsindən daha böyük miqdarda vergilər toplayaraq, bu vəsaitlər hesabına aşağı gəlirli əhaliyə ayrılan müavinətlər, təqaüdlər və sosial yardımların həcmi genişləndirə bilər. Vergi Məcəlləsinin 102 sayılı Gəlir vergisindən azad olmalar və güzəştlər haqqında maddəsinə əsasən fiziki şəxslərin aliment, hədiyyə, maddi yardım və s. gəlirləri vergidən azad olunur (Azərbaycan Respublikasının Vergi Məcəlləsi, <https://www.taxes.gov.az/az/page/ar-vergi-mecellesi>).

Rəqəmsallaşmanın sürətlə artdığı cari mühitdə sürətin təmin olunması və səmərənin maksimallaşdırılması, həmçinin yol verilən xəta payının azaldılması nöqtəyi-nəzərindən yeni dövrün şərtlərinə ayaq uydurmaq həm iqtisadi subyektlər, həm də dövlət strukturları baxımından prioritet məsələdir. Bu məsələ vergiləndirmə fəaliyyətindən də yan keçməmiş və dövlətin elektron mühitdə boy göstərməsi üçün vacib elementlərindən birinə çevrilmişdir. Azərbaycan Respublikasının İnkişafında İnformasiya-Kommunikasiya Texnologiyaları üzrə Milli Strategiyaya (2003-2012) uyğun olaraq qurulmuş və Elektron Azərbaycan Proqramı çərçivəsində həyata keçirilmiş Elektron hökumət portalı vasitəsilə vətəndaşlar vergi ödənişləri də daxil olmaqla 27 dövlət qurumunun 140-dan çox elektron xidmətindən istifadə edə bilməkdədirlər. Ölkəmiz E-hökumət sahəsində ən qabaqcıllardan biridir.

02.09.2004 tarixində qüvvəyə minmiş Mühasibat Uçotu Haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanununa əsasən formasından asılı olmayaraq ölkə sərhədləri daxilində məşğul olan hüquqi şəxslər və sahibkarlıqla məşğul fiziki şəxslər mühasibat uçotu subyektləri olaraq qəbul görərək mühasibat uçotunun təşkili və aparılmasını təmin edir, habelə maliyyə hesabatlarının hazırlıq və təqdimat qaydalarını tənzimləyir. Qanunun Mühasibat uçotunun məcburiliyi haqqında 3-cü maddəsinin 1-ci bəndində Respublika ərazisində xidmət göstərən bütün növ iqtisadi subyektlərdə mühasibat uçotunun müvafiq normativ qaydalara uyğun şəkildə aparılması nəzərdə tutulmuşdur. Mikro və kiçik səciyyəli sahibkarlıq subyektləri, o cümlədən fərdi sahibkar müvafiq icra orqanının təsdiqlədiyi uçotun təşkili qaydalarına riayət etməklə mühasibatlıq işini yürüdə bilirlər. Qanunun 4-cü maddəsinə uyğun olaraq Respublikada mühasibatlılığın dövlət tənzimləməsi Maliyyə Hesabatlarının Beynəlxalq Standartları, Kiçik-Orta Sahibkarlıq Subyektləri üçün Maliyyə Hesabatlarının Beynəlxalq Standartları, İctimai Sektor üçün Mühasibat Uçotunun Beynəlxalq Standartlarına müvafiq olaraq maliyyə uçotunun aparılmasını və maliyyə hesabatlılığının təşkilini təmin edir. Qanuna əsasən mühasibat uçotunun dövlət tənzimləməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanı vasitəsilə aparılır (Mühasibat Uçotu Haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu, <http://www.e-qanun.az/framework/5458>).

Əməyin düzgün təşkili üçün ilk növbədə yerinə yetirilən əməliyyatların sənədləşdirilməsinin fasiləsiz və dəqiq aparılması önəmlidir. Həmçinin əmək haqqı, müavinət kimi ödənişlərin işçilərə əvvəlcədən təyin edilmiş müddətdə və miqdarda ödənilməsi əməyin təşkilinin qarşısında duran əsas vəzifələrdəndir. Fəhlə və işçilərin mükafatlandırılmasının düzgün təşkili və təkmilləşdirilməsi əmək məhsuldarlığı və iş vaxtına qənaət nöqtəyi-nəzərindən önəm ərz etməkdədir. Düzgün təşkil edilmiş əmək fəaliyyəti iş ərzində vaxt itkilərinin qarşısının alınması, habelə əmək məhsuldarlığına nəzarətin təmin edilməsi baxımından vacibdir. Müəssisələr öz əmək ödənişi siyasətlərini müstəqil surətdə müəyyənləşdirsələr də, qanuni müstəvidən kənarlaşmamağa ciddi diqqət edilməlidir. Həmçinin belə yanaşma vergi tutulmalarının da vaxtında və qaydaya müvafiq olaraq

gerçəkləşdirilməsi üçün yararlıdır. Formalaşan əmək fondunun qorunması və ondan səmərəli şəkildə istifadə edilməsi də müəssisənin mühasibat uçotunun önündə duran mükəlləfiyyətlərdəndir. Qanunla müəyyənləşdirilmiş vaxtlarda müəssisənin mühasibat və maliyyə nəticələrinə dair hesabatların hazırlanması və müvafiq rəsmi orqanlara təslim edilməsi də belə vəzifələrdəndir.

1.3. Əmək ödənişlərinin növləri və əmək haqqı sistemləri

Təkmil bazar iqtisadiyyatlarında iştirak edən iqtisadi subyekt, təşkilat və qurumların özünəxas xüsusiyyətlərindən irəli gələn üstünlüklərini daha səmərəli istifadə etmələri, habelə bu fərqliliklərə rəğmən iqtisadi sistemin bərabərhüquqlu nümayəndələri kimi fəaliyyətlərinin təmin olunması üçün mövcud qanunvericiliyə riayət edilməsi şərti ilə müstəqilliklərinin verilməsi olduqca vacibdir.

Bazar təbiətli iqtisadi münasibətlərdə ölkəmizdəki təsərrüfat subyektləri və təşkilatları Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 155-ci maddəsindən irəli gələn sosial normativə əsasən müəyyənləşdirilmiş minimumdan az olmamaq şərti ilə əmək haqqı ödənişinin miqdarını, o cümlədən qanunvericiliklə müəyyən edilmiş müvafiq qaydalara əməl etməklə əməyin ödənilməsinin forma və sistemlərini fərdi şəkildə müəyyən edirlər. İşçilərin minimum aylıq maaşlarının artırılması üçün Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2019-cu il iyunun 18-i imzaladığı Konstitusiyasının 109-cu maddəsinin 32 sayılı bəndinə əsaslanan sərəncamı ilə 2019-cu il sentyabrın 1-dən etibarən ölkədə minimum aylıq əməkhaqqı 250 manat təşkil etməkdədir (Minimum aylıq əməkhaqqının artırılması haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Sərəncamı, <https://president.az/articles/33579>, 2019). Ölkə iqtisadiyyatının inkişaf etməsi ilə gələcəkdə bu miqdarın daha da artacağı istisna edilmir. Müəssisənin işçilərinin əməyinin haqqı müəssisə tərəfindən qəbul olunan vəzifə maaşı və ya işəməz ödəmələr şəklində, mülki-hüquqi müqavilə üzrə işləyənlərin əməyi isə, müvafiq müqavilədəki şərtlərə əsasən müəyyən edilir. İşçilərə bəzi hallarda əmək haqqının bir hissəsi kimi baza maaşlarına əlavə olaraq mükafatlar verilir. Əmək haqqı əsasən aylıq sabit məbləğ olduğu halda, bonus

ödənişləri, müəssisənin illik dövriyyəsi, əldə edilən əlavə müştərilərin sayı, işçilərin səmərəli təkliflərlə çıxış etməsi, habelə onları gerçəkləşdirməsi, iş ərzində fasiləsiz iştirakı və ya şirkətin səhmlərinin cari dəyəri kimi məlum meyarlardan daha çox asılı olması ilə fərqlənir. Bu cür maddi həvəsləndirmələr, işçilərin işlədiyi müəssisənin iqtisadi müvəffəqiyyəti üçün gəlirli olaraq görülən şeylərə olan diqqət və şəxsi maraqlarını cəlb etmək üçün təşviq rolunu oynaya bilər. İşçilərin mükafatlandırılmasının uçotunun və hesabatlılığının təmini 19 №-li Beynəlxalq Mühasibat Uçotu Standartları (BMUS), həmçinin bu standartı rəhbər alan 39 №-li İctimai Sektor üçün Beynəlxalq Mühasibat Uçotu Standartı (İSBMUS) sənədlərinə əsaslanır (Azərbaycan Respublikası Maliyyə Nazirliyi, <http://maliyye.gov.az/static/226/ictimai-sektor-ucun-muhasibat-ucotunun-beynelxalq-standartlari>).

Təsərrüfat müəssisələri, təşkilat və idarələrdə əmək ödənişləri fərqli forma və sistemlərdə qarşımıza çıxmaqdadır. Onun hazırda vaxtamuzd və işəmuzd formaları mövcuddur. Vaxtamuzd əmək haqqı yerinə yetirilmiş işin miqdar və keyfiyyətinə deyil, sərf olunan vaxta əsaslanaraq müəyyənləşdirilir. Başqa sözlə, vaxtamuzd əməyin ödənişi yerinə yetirilən işin həcmindən və ya xərclənən əməyin normalaşdırılmadığı sahələrdə istifadə edilir. Vaxtamuzd əmək haqqı formasının müsbət yönünü sadalayacaq olsaq, işçiyə iş təhlükəsizliyini və əmək haqqının sabitliyini təmin etməsi, əmək haqqının hesablanması sadəliyi baxımından vaxta və kargüzarlıq xərclərinə qənaət, həmçinin işçilərin işlərini başa çatdırmağa tələsmədikləri üçün məhsulun daha yaxşı keyfiyyətdə hasil olması kimi amillər nəzərə çarpır. Bu formanın mənfi yönünü sadalayacaq olsaq, səmərəli işçilərin səmərəliliyinə görə mükafatlandırılmadıqları üçün zamanla təşəbbüslərini itirmələri riski, məhsuldarlığın azalması ilə əmək xərclərinin artması, mənfəətin azalması və beləcə məhsul vahidi başına düşən maliyyətin yüksəlməsi kimi amillər əsasən dilə gətirilən fikirlər arasındadır. Çoxlu zəka nəzəriyyəsinə (The theory of multiple intelligences) töhfəsini vermiş amerikalı sosio-psixoloq Hovard Qardnerə görə bir çox dahi və məşhur şəxsiyyətin öz sahələrindən kənarında çox bacarıqsız olduğunu vurğulamışdır. Çoxlu zəka nəzəriyyəsi, 1983-cü ildə Hovard Gardner tərəfindən zəkanın tək və dominant bir qabiliyyət olaraq görülməsindən çox, müxtəlif və

spesifik ölçülərdən ibarət olduğunu irəli sürən bir modeldir. İnsanların əsl bacarıqlarının kəşf edilməsi və əməyin optimallaşdırılması üçün vaxtamuzd formalı əmək haqqı modeli bu baxımdan zərərli olacaqdır (Gardner H., Davis K., 2013).

İşəməzd ödəniş forması isə fərdi və ya komandanı, performans göstəricilərinə görə bir maaş qrupuna yerləşdirməyə əsaslanan əmək haqqı sistemidir. Bu formada əmək haqqının əsas tənqidi, bütövlükdə kompleks bir işin performansının sadə, çox vaxt tək bir göstəriciyə endirilməsidir. Məsələn, bir telefon çağrı xətti, bir işçinin keyfiyyətini bir müştəri ilə edilən danışığın orta müddətinə görə qiymətləndirə bilər. İşəməzd əmək haqqı, özəlliklə ticarət sahəsində müştəri həcmının az olduğu dövrlərdə bir çox işçinin tək bir müştərinin diqqətini çəkmək üçün rəqabət etməsinə yol açar və bu da işçilər arasında münasibətlərin süni şəkildə pozulmasına gətirib çıxara bilər. Bir müştəriyə birdən çox işçi tərəfindən xidmət göstərildiyi təqdirdə, son satışı kim edirsə yüksək əmək haqqını da o əldə edə və digərləri arasında narazılığa səbəb ola bilər.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin Əməyin ödənilməsi sistemi və növləri haqqında 157 sayılı maddəsində ölkə ərazisindəki əmək ödənişləri işəməzd, vaxtamuzd və digər əmək ödənişi sistemləri olaraq təsnif edilmişdir.

Əməyin ödənişinin vaxtamuzd forması əmək vəzifələrini yerinə yetirən müxtəlif iş, peşə, vəzifə və yaxud ixtisas dərəcələrinə sahib işçilərin məhsulun keyfiyyət və miqdar göstəricilərindən asılı olmayaraq yalnız sərf olunan vaxtın ölçüsünə görə hesablanır. Əmək haqqının bu cür formasında əsas ilkin sənəd iş vaxtının uçot cədvəlidir (Forma N-1t). Cədvəl aylıq olaraq hazırlanmaq şərti ilə işçilərin işdə keçirdikləri saat və günləri, o cümlədən üzürlü və üzürsüz səbəblərdən ötürü işdə iştirak etməmə hallarını göstərən qeydləri özündə ehtiva edir. Əmək ödənişləri vaxtamuzd sistemlə ödənən fəhlə və qulluqçuların işə gəlib-gəlməməsi və bunlar haqda tutarlı səbəblərin olması onların əmək haqlarının hesablanması üçün yetərlidir.

Vaxtamuzd əmək ödənişlərinin iki növü mövcuddur:

1. Vaxtamuzd sadə sistem;
2. Vaxtamuzd mükafatlı sistem.

Vaxtamuzd əmək ödənişinin sadə sistem üzrə hesablanması zamanı işçilərin ixtisas səviyyələri və istehsalat təcrübələrindən dolayı yaranan fərqlilikləri rəhbər tutularaq yalnız iş üçün sərf olunan vaxtın miqdarı əsas götürülür.

Vaxtamuzd mükafatlı sistemin tətbiqi isə işçilərin iş prosesi ərzindəki səmərəliliyinin artırılması məqsədi ilə maddi həvəsləndirmələrin əsas maaşa əlavə olaraq ödənilməsinə nəzərdə tutur. Vaxtamuzd ödənişlər adətən əsas iş prosesində birbaşa iştirak etməyən fəhlə qrupu, yəni təmir fəhlələri, yağlayıcılar, krançılar, təmizlik işçiləri və digər işçi kateqoriyalarına həyata keçirilir.

Əməyin ödənilməsinin təşkilinin işəməuzd forması tətbiq edildiyi təqdirdə işçinin əmək haqqı, iş üçün sərf etdiyi vaxta görə deyil, yerinə yetirilmiş işin həcmi və ya hasil edilən məhsulun miqdarına əsaslanılaraq hesablanır. Bu yerinə yetirilmiş işin həcmi və ya hasil edilən məhsul miqdarının iş vahidinin qiymətləndirilməsinə vurulmasına bərabərdir. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 149 sayılı maddəsinə əsasən əməyin işəməuzd ödənilməsində qiymətlər iş və əməyin ödənilməsi dərəcələri, vəzifə maaşları, habelə hasilat normaları (vaxt normaları) əsas götürməklə təyin olunur (Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, <http://e-qanun.az/framework/46943>). Əməyin və onun nəticələrinin normalaşdırılmasının mümkün olduğu, əmək məhsuldarlığının artırılması zərurətinin yarandığı müəssisələrdə işəməuzd əmək haqqı sistemindən istifadə olunur.

İşəməuzd əmək haqqı sisteminin aşağıdakı növləri tətbiq olunur:

1. Birbaşa işəməuzd sistem;
2. Dolayı işəməuzd sistem;
3. Mütərəqqi işəməuzd sistem;
4. Əlavə ödənişli işəməuzd sistem;
5. Akkord sistem.

İstehsalda birbaşa işəməuzd əmək haqqı mühüm paya sahib sistemdir. Belə ki, sənaye müəssisələrindəki işçilərə verilən maaşların dördü üç hissəsindən çoxu bu qəbildən olan əmək haqqıdır. Bu səbəbdən birbaşa və ya müstəqim işəməuzd əmək haqqı adətən qısaca işəməuzd əmək haqqı olaraq tanınır. Birbaşa əmək haqqının ən vacib üstünlüyü, işçinin əmək haqqının müəyyən bir müddət ərzində istehsal etdiyi

faydalı məhsulun miqdarına tam nisbətdə dəyişməsidir. Buna görə də, bu əmək haqqı sistemi işçilərin işlərinin nəticələrinə əsasən fərdi maddi maraq yaratmaq prinsipinə daha çox uyğundur. Bu sistem fəhlələrdə işin yerinə yetirilməsinə qarşı maraq oyatmaq, onların iş qabiliyyətlərini təkmilləşdirmək, avadanlıq, xammal, materiallardan daha effektiv istifadə etmək, o cümlədən iş prosesi ərzində vaxt itkilərini azaltmaq baxımından faydalıdır.

Birbaşa işəməzd əmək haqqı sistemində mühüm məqamlardan biri də işçinin maaşının miqdarının elmi əsaslandırılmasının düzgün müəyyən olunmasıdır. Əmək məcəlləsinin müvafiq bəndinə əsasən iş qiymətləri, görülən işin dərəcəsinə uyğun olan işçinin gündəlik və ya saatlıq tarif maaşının gündəlik və yaxud saatlıq hasilat normasına bölünməklə tapılır. İşəməzd qiymət yerinə yetirilmiş işin dərəcəsinə uyğun olan gündəlik (saatlıq) tarif maaşının günlə (saatla) müəyyən edilmiş vaxt nomasına vurularaq da hesablanı bilər (Кравченко Л.И., 2005).

Növbəlik sistemi aşağıdakı düsturla ifadə edə bilərik:

İş qiyməti = Dərəcənin günlük tarif maaşı / Günlük istehsal norması

Saat üzrə normalaşdırılmış hesablama isə bu formada olacaqdır:

$$İQ = TM_S \times V_M$$

Burada:

İQ – iş qiyməti;

TM_S – dərəcənin saat üzrə tarif maaşı;

V_M – məhsul vahidi üzrə saat hesabı ilə normallaşdırılmış vaxt.

Dolayı işəməzd əmək haqqı forması kollektiv əməklə bağlıdır. Belə ki, dolayı işəməzd əmək haqqı alan köməkçi fəhlələrin maaşı əsas fəhlələrin yerinə yetirdiyi işin həcmindən asılılıq təşkil etməkdədir.

Mütərəqqi əmək haqqı sistemində görə ödənen maaşlar digər sistemlərdən işçinin hasil etdiyi əməyin artmasına və məhsuldarlığının yüksəldilməsinə uyğun olaraq artması ilə fərqlənir. Əsasən texniki olaraq normalaşdırılmış iş mühitində çalışan fəhlələr üçün bu növ işəməzd əmək haqqı sistemi tətbiq olunur. Düzgün təşkil olunmuş mütərəqqi işəməzd əmək haqqı forması təşkilatın əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi və məhsulun maya dəyərinin aşağı endirilməsinə

səbəb ola bilər. Mütərəqqi işəməzd sistem ilə maaşları ödənen fəhlələrin əmək haqları aşağıdakı qayda ilə hesablanıla bilər:

$$\text{Mütərəqqi işəməzd formalı maaş} = E_{\text{ə}} \frac{B_{\text{ə}}(N - C_{\text{b}})}{N} \times S_{\text{ə}}$$

Burada:

$E_{\text{ə}}$ – aylıq müstəqim işə məzd əmək haqqı;

$B_{\text{ə}}$ – ümumi əmək ödənişinin həcmi;

N – hasilat normasının yerinə yetirilməsinə müvafiq faiz nisbəti;

C_{b} – mütərəqqi əmək ödənişinin çıxış bazası;

$S_{\text{ə}}$ – əmək qiymətlərinin artım əmsalı.

Əlavə işəməzd və ya mükafatlı işəməzd əmək ödənişi sistemində fəhlə birbaşa əmək haqqına əlavə olaraq kəmiyyət və keyfiyyət göstəriciləri üzrə işin sonlandırılması üçün müvafiq mükafat ödənişi nəzərdə tutulur. Kəmiyyət göstəricilərinə istehsal üçün lazım olan vaxtın azaldılması, tapşırığın artıqlaması ilə yerinə yetirilməsi və s. aid ikən keyfiyyət göstəriciləri hasil olunan mal və xidmətlərin keyfiyyəti, xammal və enerjiyə qənaət və s. özündə ehtiva edir.

Əsasən tikinti sektoru, avtonəqliyyat, o cümlədən auditor xidmətlərinin təşkilində istifadə olunan akkord əmək ödənişi sistemi işin ümumi ölçüsünə əsaslanır. İşin həcmi və icra olunma vaxtı əvvəlcədən təyin edilir. Əgər vaxtından əvvəl yerinə yetirmə baş verərsə, işçinin maaşının əsas hissəsinə əlavə mükafatlandırma tətbiq oluna bilər.

Əmək haqqına, tarif dərəcəsinə və maaşlarına uyğun olaraq hesablanmış əmək haqqına əlavə olaraq, müəssisənin işçiləri üçün illik məzuniyyətin miqdarı hesablanır. Məzuniyyət haqqı məzuniyyətə çıxma ayından On iki ay əvvəlki təqvim ayları üçün orta əmək haqqına əsasən hesablanır. On iki aydan az işləmiş işçilərin məzuniyyət haqqı, işlədiyi zaman ərzində hesablanan ortalama əmək haqqına əsaslanır. Müavinətlərin ödənmə müddəti tabeldə işlənmiş kimi qeyd olunur.

Əmək haqqı sistemi və onun formaları 1 iyul 1999-cu ildə qüvvəyə minmiş Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində verilən müvafiq bəndlərin tələblərini gözlənilərək təsərrüfat subyektləri tərəfindən fərdi olaraq nizamlanır.

II FƏSİL. ƏMƏYİN ÖDƏNİŞİNİN UÇOTU VƏ ONUN TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ ÜSULLARI

2.1. Müəssisələrdə işçi heyətinin təsnifatı və əmək ödənişləri ilə bağlı hesablaşmaların uçotu

Əmək haqqı təşkilatın personalı üçün əsas gəlir mənbəyidir, onun köməyi ilə əmək və istehlak ölçüsü üzərində nəzarət həyata keçirilir, iqtisadiyyatı idarə etmək üçün ən vacib iqtisadi vasitə kimi istifadə olunur. Buna görə də dövlət əməyin təşkili və ödənişinin hüquqi əsaslarına xüsusi diqqət yetirir.

Müəssisə və idarələrdə nəzarət mexanizmlərinin mövcudluğu iqtisadi maraqların qorunması baxımından olduqca vacibdir. Habelə müəssisə daxilində nəzarətin keyfiyyətli təşkili və onun fasiləsiz fəaliyyəti subyektdə qəbul görmüş siyasətə hansı səviyyədə əməl edilməsində müəyyən edici rol oynayır. Xüsusilə əmək resursları və iş vaxtının istifadəsinin uçotu bütün bu tədbirlər arasında ən lazımlılardandır, çünki əməyin düzgün təşkili istehsal fəaliyyətinin ən əsas ünsürlərindən olan əməyin səmərəli idarəetməsini tənzimləyir.

Müəssisə və idarələrdə rəhbərlər işçi kollektivini formalaşdırarkən konkret vəzifələrə uyğun olaraq hər bir işçini rəsmiyyətə salmaq şərti ilə əmək müqaviləsi, o cümlədən hüquqi xarakterli digər razılaşma mətnləri ilə təmin edirlər. Daha sonra maddi ehtiyatlarda olduğu kimi əmək heyətinin dəqiq sayılması prosesi baş tutur.

Əmək resurslarının təsnifatı məsuliyyət, iş sahəsi və əmək şərtlərinə ən uyğun şəkildə uyğun gələn vəzifə adını təyin etmək üçün vəzifə təsvirinin mürəkkəbliyini qiymətləndirən sistemativ fəaliyyətdir.

2008-2012-ci illərdə müvafiq Dövlət Proqramına uyğun olaraq Dövlət Statistika Komitəsi tərəfindən hazırlanan Məşğulluq Təsnifatı (MT) əmək fəaliyyəti qollarının sistemativ siyahısını özündə ehtiva edir. MT statistik müqayisələrin, habelə uçot və təhlil proseslərinin yürüdülməsi üçün olduqca vacibdir. Beynəlxalq praktikadan yararlanılaraq ərsəyə gətirilən MT Məşğulluğun Beynəlxalq Standart Təsnifatının yeni İSCO-08 variantının (MBST-08-ın) ölkə şərtlərinə uyğun əlavələr

edilməsi ilə hazırlanmışdır.

Məşğulluq Təsnifatı 10 əsas qrup və onun 43 yarımqrup, 438 ibtidai və 131 kiçik alt qruplarından təşkil olunmuşdur. Əsas qrupa idarəedicilər, peşəkar mütəxəssislər, ofis qulluqçuları, xidmət sahələrinin və ticarət müəssisələrinin işçiləri qrupları aiddir.

Hər bir əsas qrup ixtisaslaşma ilə əlaqədar fərqli vəzifələrin yaranmasında dolayı müxtəlif yarımqrup, kiçik, habelə ibtidai qruplara bölünmüşdür. Xidmət sahələrinin və ticarət müəssisələrinin işçiləri qrupunda bu bölgü 4 yarımqrup, 1 kiçik, 40 ibtidai qrup şəklində aparılmışdır. Bu qrupun peşələrinin böyük qismi 2-ci səviyyə ixtisası olaraq təyin edilmişdir. Qrupa aid edilən peşələr fərdi qulluq və mühafizənin təmini, mağaza və bazarlarda malların satışı, həmçinin ev təsərrüfatları və ictimai iaşənin təşkili, mülkiyyətlə bağlı qanunçuluğun təmini ilə əlaqəli xidmətlərin göstərilməsi üçün gərəkli bilik və təcrübələri tələb etməkdədir. (Məşğulluq Təsnifatı, https://www.stat.gov.az/menu/5/source/Meshqulluq_tes.pdf, 2010).

Maddi və qeyri-maddi istehsal sahələri ilə məşğul olan müəssisə və idarələrdə çalışan işçi heyət fəaliyyət növünə görə əsas və qeyri-əsas olmaqla qruplaşdırılır.

Ticarət sahəsində çalışan işçiləri bu başlıqlar altında fərqləndirmək mümkündür:

1. Məhsulların çatdırılmasını həyata keçirənlər;
2. Daxili və xarici sifarişləri qəbul edənlər;
3. Məhsulun satışını artırmaq üçün qarşılıqlı münasibətlərin formalaşdırılmasında iştirak edənlər;
4. Müştərilərə məhsullarla bağlı texniki məsləhətlər verənlər;
5. Yenilikçi və yaradıcı fikirlərlə yeni satış imkanları yaradanlar;
6. Satışdan sonra yaranan problemləri aradan qaldıranlar.

Ticarət işçiləri çox vaxt birdən çox vəzifəni yerinə yetirməli olurlar:

- Müəssisənin mal və xidmətləri ilə bağlı məlumatların yayılması;
- İstehlakçıların təsbit edilməsi və onlarla birbaşa əlaqənin qurulması;
- Satışların həyata keçirilməsi zamanı mal və xidmətlərin uğurlu təqdimatı, o cümlədən müştəriyə mənfi düşüncələrin dəf edilməsi;

- Satış müqavilələrinin hazırlanması;
- Çatdırılma, quraşdırma, texniki köməyin təşkili;
- Maliyyə məsələlərinin həllinin təşkili;
- Bazar mühitinin izlənməsi, analiz edilməsi və hesabatların hazırlanması;
- Müəssisənin yeni məqsəd və strategiyaların təyininə iştirak və s.

Ticarət müəssisələrində həmçinin idarə və xidmət edici heyət də mövcuddur ki, müəssisə rəhbərliyi, mütəxəssislər, xadimələr, köməkçi fəhlələr, asayışı təmin edənlər və s. bu kateqoriyaya aiddir.

İdarə və xidmət personalının əmək ödənişləri ştat cedvəli üzrə, digər işçi heyətin əmək haqları isə işəməz tarifi, o cümlədən istehsalat normasına uyğun olaraq hesablanmaqdadır.

Müəssisə və idarələrdə işçilərin və əmək ödənişlərinin uçotu kadrlar şöbəsi və ya onun vəzifəsini yerinə yetirən başqa xidmətlər tərəfindən icra olunur.

İşçinin işə qəbul olunmasına dair ərizəsi müəssisənin kadrlar bölməsinə verilir. Kadrlar bölməsində işçiyə yeni tabel nömrəsi təhkim edilir və bundan sonra işçinin işə qəbulu barədə müəssisə rəhbərliyinin əmri hazırlanır. Müəssisə rəhbərinin əmri imzalamasının ardından yeni işçi əmrlə tanış olur və əmr idarənin mühasibatlığına göndərilir. Mühasibatlıqda işə qəbul olunan işçi üçün şəxsi vərəqə (N-40) yaradılır. İşçiyə aylıq olaraq hesablanan və ödənen əmək haqqı barədə qeydiyyat aparıla bilən hesablaşma çeki verilir.

İşə qəbul olan işçiyə gərəkli hallarda icra edəcəyi vəzifə üzrə təlimat sənədi təqdim olunur.

İşçi işə qəbul olunduğu zaman işəgötürənə müvafiq sənədləri təqdim etməlidir. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 48-ci maddəsinə uyğun olaraq işçi əmək kitabçasını, şəxsiyyət vəsiqəsini, dövlət sosial sığortaya dair şəhadətnamə, işçinin peşə hazırlığının və ya müvafiq sahə üzrə təhsilinin olub-olmamasını təsdiq edən sənəd və Nazirlər Kabineti tərəfindən təsdiq olunan siyahıya daxil olan bəzi əmək şəraitli vəzifələrin icrası üçün tələb olunan sağlamlıq haqqında tibbi arayışını işəgötürənə təqdim etməlidir.

Müəssisədə beş gündən çox çalışmış şəxsə əmək kitabçası doldurulur. Əmək

kitabçası işçinin iş fəaliyyətinin qeyd olunduğu ciddi hesabat sənədi kimi çıxış edir. Əmək kitabçası işçinin iş təcrübəsinin, stajının müəyyənləşdirilməsi, həmçinin təqaüd dövrünün hesablanması üçün əsas sənəddir. İşçinin əmək kitabçası işdən ayrılacağı vaxta qədər fəaliyyət göstərdiyi müəssisədə mühafizə edilir.

Dünya təcrübəsində əmək kitabçalarının əvəzinə fərdi uçot sisteminin tətbiqi yaygınlaşmaqdadır. Azərbaycan Respublikasında da müvafiq məsələ ilə bağlı addımlar atılmaqdadır.

Əmək müqavilələri məcburi xarakter daşıya bilməz. On beş yaşına çatmış hər kəs əmək müqaviləsinə tərəf ola bilər. Fəaliyyət qabiliyyəti olmayan hesab edilən şəxslə əmək müqaviləsi bağlamaq olmaz (Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi, 42-ci Maddə).

Müəssisənin işə müvəqqəti olaraq işçilərin cəlb edilməsi prosesi zamanı cəlb edilən işçilərin əmək müqavilələri müəssisənin möhürü ilə rəsmiyyətə salınır və müəssisənin kadrlar bölməsi və ya mühasibatlığında qeydə alınır. Müqavilə iki nüsxədə çap olunur, onlardan ilki işçiyə təqdim olunur, digəri isə müvəqqəti iş götürülməni təsdiqləyən əsas sənəd kimi müəssisədə qorunur.

İşçinin yerdəyişməsi barədə müəssisə rəhbərinin əmrinə əsasən işçinin müəssisə və ya idarənin bir departamentindən digərinə köçürülməsi baş tutmaqdadır.

İş vaxtının uçot tabeli (Forma N-1t) vasitəsilə işçi heyətin işə gəlib-gətmə, məzuniyyət, üzrlü və ya üzrsüz səbəblərdən dolayı gecikmələr, işə gəlməmək, habelə vaxtından çox işləmə kimi meyarları bölmələr və ya ümumi müəssisə üzrə qeydiyyatata salınır.

İş vaxtından artıq iş müəssisə rəhbərinin müvafiq əmri ilə yerinə yetirilir. Mühasib tərəfindən vaxtdan artıq işə cəlb olunan işçilərə əlavə əmək haqqının hesablanması və müvafiq struktur rəhbəri tərəfindən işçilərə əmrin çatdırılması tapşırılır.

Əmək və əmək ödənişlərinin uçotuna dair bir sıra sənəd formaları tətbiq olunur. İş vaxtından istifadə və əmək ödənişlərinin uçotunun aparılması üçün İş vaxtından istifadənin və əmək haqqı hesablanmasının uçotu tabeli (12 sayılı forma), yalnız müvafiq iş vaxtına nəzarətin gerçəkləşdirilməsi üçün İş vaxtından istifadənin uçotu

tabeli (Ə-13 sayılı forma) istifadə olunur. Bu formaya əsasən ödəniləcək vəsaitin həcmi Səxsi hesab (Ə 54 sayılı forma) ([Əlavə 1.](#)), Haqq-hesab ödəmə cədvəli (Ə 49 sayılı forma) və ya Hesablasma cədvəli (Ə 51 sayılı forma) əsasında hesablanır. Haqq-hesab ödəmə cədvəli şəxsi hesablardakı verilənlərə əsaslanaraq müəssisə işçilərinin əmək ödənişlərini özündə cəmləyir. Ödəmə cədvəli (Ə 53 sayılı forma) ([Əlavə 2.](#)) Ə 51 sayılı Hesablasma cədvəli formasının tərtibində istifadə edilir. Bu formanın əsasən böyük istehsal həcminə sahib müəssisələrdə istifadəsi nəzərdə tutulmuşdur. Bu zaman Səxsi hesablardan istifadəyə ehtiyac duyulmur. Belə ilkin sənədlərin müvəffəqiyyətlə rəsmi qeydiyyatı salınması və prosesə nəzarət müəssisənin mühasibatlılığı tərəfindən aparılır. Müvafiq şöbənin işçiləri rəsmiləşdirilən sənədlərin uyğunluğuna nəzarət edir və bu sənədlərin hərəkətini təşkil edirlər.

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində maliyyə və idarəetmə uçotun sürətli və dəqiq aparılması müəssisə üçün önəmli şərtidir. Bunun təmin edilməsi üçün müasir dövrdə kompüterləşmənin imkanlarından geniş şəkildə yararlanılır. Onun sayəsində olduqca iri informasiyaların qısa vaxt ərzində təhlil edilməsi, qruplaşdırılması və idarə olunması mümkündür.

2.2. İşçilərlə hesablaşmaların analitik və sintetik uçotu

İşçi hesablar planı mühasibat uçotunda əməliyyatların qeydiyyatı və qruplaşdırılması sistemini təşkil edir və mühasibat uçotunun aparılması üçün lazım olan bütün sintetik və analitik (subhesablar da daxil olmaqla) hesabları özündə birləşdirir. Beynəlxalq və Milli Standartların tələblərinə cavab verən işçi hesablar planı təsərrüfat subyektinin spesifik fəaliyyətinə uyğun olaraq tərtib edilir. İqtisadi təsərrüfatlar maliyyə hesabatlarını hazırlayarkən mühasibat uçotunun aparılması zamanı Maliyyə Həsabatlarının Beynəlxalq Standartlarına əsasən mühasibat uçotunun aparılması Qaydalarının təsdiq edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikasının Maliyyə Nazirliyinin Qərarına əsaslanmalıdır.

Hal-hazırda, əksər təşkilatlar əmək haqqı üçün işçilərə ödənişlərin avtomatlaşdırılmış mühasibat uçotundan istifadə edirlər ki, bunlar da bir neçə prosedurdan ibarətdir:

- hər bir işçinin əmək haqqının ilkin sənədlər əsasında hesablanması;
- aylıq əmək haqqının miqdarını təyin etmək və müvafiq məlumatların işçinin şəxsi hesabı şəklində avtomatik olaraq yaradıldığı 1C, Azmühasib və ya bənzər mühasibatlıq proqramlarına daxil etmək üçün hər bir işçinin əmək haqqı barədə məlumatların toplanması;
- hər bir işçinin əmək haqqından tutulma və tutulma məbləğinin hesablanması;
- ayırmalardan sonra veriləcək əmək haqqı məbləğinin hesablanması;
- təşkilat üçün bütövlükdə hesablanmış məbləğlərin və çıxılmaların xülasəsinin tərtib edilməsi;
- əmək haqqını xərclər və maliyyələşdirmə mənbələri üzrə əks etdirən mühasibat uçotu sənədlərinin tərtib edilməsi;
- əmək haqqı fondu məbləğindən hesablanan sığorta haqlarının tapılması;

Əmək haqqı üçün işçilərlə hesablaşmaların analitik uçotu hər bir işçi üçün işçi barədə bütün məlumatları və aylıq ödənişlərin, habelə tutulmaların bütün məbləğlərini özündə cəmləşdirən Ə-54 nömrəli şəxsi hesab formalarından istifadə etməklə aparılır. İlin sonunda şəxsi hesablar işçilərin əməyinin təşkili və onların ödənişi ilə bağlı digər sənədlərlə birlikdə 75 il müddətinə bağlanır və saxlanılır.

Əmək haqqı cədvəlində olub-olmamasından asılı olmayaraq, işçilərlə hesablaşmaların həyata keçirilməsi ilə əlaqədar bütün əmək haqları, mükafatlar, müavinətlər və digər ödənişlər, habelə hər cür məcburi və könüllü ayırmalar üçün iqtisadi fəaliyyətin bütün faktları uçota alınır. Bir qayda olaraq, kreditə bərabər olan və hesabat dövrünün əvvəlində (sonunda) təşkilatın fəhlələrə və işçilərə borcunu göstərən passiv hesab 533 sayılı Əməyin ödənişi üzrə işçi heyətinə qısamüddətli kreditor borcları hesabının Əməyin ödənişi üzrə işçi heyətinə olan, Əməyin ödənişi üzrə avans hesablaşmaları, Depozitə qoyulmuş əmək haqqı üzrə işçilərlə hesablaşmalar və s. subhesablarını açmaq mümkündür. Bu hesabın debet dövriyyəsi, əmək haqqından tutulmalar, kassadan verildiyi zaman və ayrı-ayrı işçilər tərəfindən vaxtında alınmadığı və ən əsası işçilərin hesabına köçürüldüyü və kredit dövriyyəsi ilə əlaqəli iqtisadi fəaliyyət faktlarından ibarətdir.

Ticarət müəssisələri maddi istehsal gerçəkləşdirən müəssisələrin əksinə əmək haqqı məsrəfləri istehsal məsrəflərinə deyil, kommersial məsrəflərin hesabı ilə müxabiləşdirilir. Ticarət və ictimai iaşə müəssisələrində hesablanmış əməkhaqqı məbləği 711 sayılı Kommersiya xərcləri sintetik hesabı və onun müvafiq subhesablarının debetində və 533 sayılı Əməyin ödənişi üzrə işçi heyətə olan borclar hesabının kreditində əks etdirilir. Əmək haqqına əlavə hesablanan mükafat 341 sayılı Hesabat dövrünün xalis mənfəti, 343 sayılı Keçmiş illar üzrə bölüşdürülməmiş mənfəət və 334 sayılı hesabının Maddi həvəsləndirmə və yardım fondları subhesabının debetində, 533 sayılı Əməyin ödənişi üzrə işçi heyətinə olan borclar hesabının kreditində qeyd olunur. Əmək haqqı fonduna aid olunan mükafatın məbləği 711 sayılı Kommersial xərclərin müvafiq subhesabına debet, 533 sayılı İşçi heyətə olan borclar adlı hesabına kredit olaraq qeyd edilir.

Sosial sığorta orqanlarının hesabına müvəqqəti əlillik müavinətləri və digər ödənişlər KREDİT 522 sayılı Sosial sığorta və təminat üzrə hesablaşmalar, DEBİT 711 sayılı Kommersiya xərcləri mühasibat yazısı ilə tərtib olunur.

İşçilərin il boyu qeyri-bərabər məzuniyyət verildiyi kommersiya sahələrində əməyin təşkili və onun ödənilməsinin xüsusiyyətləri var. Eyni zamanda, xidmət dəyərinin daha dəqiq və əsaslı hesablanması üçün və dövr ərzində məsrəflərin qanunsuz və əsassız artımının, bununla da müvafiq olaraq digərinin azalmasının qarşısını almaq üçün işçilərə verilən məzuniyyət ödənişi, hansı ayda ödəniləcəyindən asılı olmayaraq bərabər paylarla il ərzində kommersiya xərclərinə aid edilir. Bu məsələnin həlli yaxınlaşan ödəniş üçün ehtiyat yaratmaqla əldə edilir. Təşkilat iş stajına görə işçilər üçün müavinətlərin tətbiqi üçün belə bir ehtiyat yarada bilər. Ayrılmış məbləğlər DB 711 sayılı Kommersial xərclər, 721 İnzibati xərcilər və KT 335 sayılı Digər ehtiyatlar şəklində uçota alınır. Belə ehtiyat fondu hesabına məzuniyyət ödənişi olursa, 335 Digər ehtiyatlar debit, 533 Əməyin ödənişi üzrə işçi heyətinə olan borclar hesabına kredit edilir (Salahov Ə.S., Mehdiyev V.M., 2016).

Dövlət funksiyalarını yerinə yetirmək üçün işçilərin əmək haqqlarından bir sıra tutulmalar həyata keçirir. Belə tutulmaların bəziləri məcburi, bəziləri isə təşəbbüs xarakteri daşıyır. Dövlət iqtisadi səmərəni artırmaq məqsədilə vergi dərəcələrində

mütəmadi dəyişiklər edir və onun işləyişini təkmilləşdirir. Bu səbəbdən müəssisənin mühasibat şöbəsi belə yenilikləri diqqətlə izləməli və uçot məsələlərini gözdən keçirməlidir. Əmək haqqı üçün işçilərlə hesablaşmaların uçotu mühasibat şöbəsinin işinin mürəkkəb və vaxt aparan hissəsidir.

2021-ci ildən ölkəmizdə əmək haqqından tutulmalar aşağıdakı kimidir:

- gəlir vergisi;
- məcburi dövlət sosial sığorta haqqı;
- işsizliyə görə sığorta haqqı;
- icbari tibbi sığorta haqqı.

2021-ci ilin yanvar ayının 1-indən etibarən ölkədə əmək haqlarından icbari tibbi sığorta haqqının tutulması qanunvericiliklə müəyyən edilmişdir. Dövlət və neft-qaz sahəsi üzrə əmək müqavilələri olan işçilərin əmək haqlarının 8000 AZN-dək olan hissəsinin 2 %-i, 8000 AZN-dən çox hissəsinin 0.5 %-i icbari tibbi sığorta ödənişi olaraq müəyyən edilmişdir. Ticarət və iaşə müəssisələrinin də daxil olduğu özəl sektor üçün bu tutulmalarlar müvafiq olaraq 1% (2022-ci ildən 2 %) və 0.5 % olaraq müəyyən olunmuşdur. **Nümunə ilə baxacaq olsaq**, özəl sektorda fəaliyyət göstərən vergi ödəyicisi olan ticarət müəssisəsində əmək müqaviləsinə əsaslanan işçinin 8000 AZN-dək maaşından (250 AZN) tutulmalar,

- gəlir vergisi – azaddır;
- sosial sığorta haqqı – 250 AZN əmək haqqının 200 AZN hissəsinə görə 3 % (6 AZN), 200 manatdan çox hissə üçün qalan vəsaitin – 50 AZN-ın 10 %-i (5 AZN). Dövlət 11 AZN məcburi sosial sığorta tutulması müəyyən etmişdir;
- işsizliyə görə sığorta haqqı – 250 AZN 0,5 %-i = 1.25 AZN;
- icbari tibbi sığorta haqqı – 1% - 2.5 AZN;

Beləcə, 250 AZN əmək haqqından tutulan sosial ödənişlərin həcmi 14,75 AZN, işçiyə ödəniləsi məbləğ isə 235,25 AZN təşkil edəcəkdir.

Maaşı 8000 AZN-dən çox olanlar (8100 AZN) üçün nümunəyə baxacaq olsaq,

- Gəlir vergisi – 8000 AZN-dən çox hissənin 14 %-i;

- Sosial siğorta haqqı – 8100 AZN – 200 AZN = 7900 AZN; 200 x 3 % = 6 AZN; 7900 x 10 % = 790 AZN;
- İşsizliyə görə siğorta haqqı – 8100 x 0.5 % = 40.5 AZN;
- İcbari tibbi siğorta haqqı – 8000 AZN üçün 1 %, 8000 AZN-dən çox olan hissə üçün 0.5 %;

Beləcə, 8100 AZN əmək haqqı üçün tutulmaların həcmi 931 AZN, işçiyə ödəniləsi məbləğ 7169 AZN təşkil edəcəkdir (<https://vergiler.az/news/taxes/11166.html>, 2020). Cədvəl 2-də əmək haqqının ödənilməsi zamanı aparılan mühasibat yazılışları qeyd olunmuşdur.

Cədvəl 2: Əmək haqqı hesablaşmaları ilə bağlı əməliyyatların mühasibat müxabirləşmələri

№	İqtisadi fəaliyyətin açıqlaması	Müxabirləşmə	
		Debit	Kredit
1	Gəlir vergisi hesablandıqda	533	521
2	Pensiya fondu üzrə tutulmalar hesablandıqda	533	522.2
3	Təhtəl hesab şəxslərdən müəyən olunan zamanda qaytarılmayan məbləğlərin əməkhaqqından tutulması	533	244
4	Kiçik həcmli əskik gəlmələr üzrə vurulmuş ziyan məbləğinin təqsirli işçilərin əməkhaqqından tutulması	533	213.1
5	İri həcmli əskik gəlmələr üzrə vurulan ziyan məbləğinin təqsirli işçilərin əməkhaqqından tutulması	533	213.2
6	Maddi varlıqların xarabəolma və mənimlənməsi zamanı vurulan ziyan məbləğinin təqsirli işçilərin əməkhaqqından tutulması	533	213.3
7	İşçilər tərəfindən vurulan digər ziyanların məbləğinin əmək haqlarından tutulması	533	213.4
8	Ticarət subyektlərində işçilərə kreditlə satılan malların məbləğinin onların əməkhaqlarından tutulması	533	213.5
9	İcra sənədi və məhkəmə orqanının qərarıyla əmək haqlarından bir sıra məbləğlərin tutulması	533	538.1
10	Vaxtı keçən əməkhaqlarının deponentləşdirilməsi	533	538.2
11	İşçilərə çatacaq əməkhaqqının kassadan nəgd formada ödənilməsi	533	221
12	Əmək haqlarının işçilərin razılığına uyğun olaraq natural şəkildə ödənməsi	533	601, 611
13	Əmək haqlarının ödəmə kartı vasitəsilə ödənilməsi	533	223
14	Deponent edilən əmək haqlarının işçilərin tələbiylə kassadan ödənilməsi	538	221

Mənbə: Salahov Ə.S., “Mühasibat uçotu və auditin müasir problemləri” fənni üzrə “Əmək ödənişinin uçotu və audit problemləri” mühazirə mətni

2.3. Müəssisələrdə işçilərin əmək haqlarının hesablanması qaydası

Vahid Tarif Cədvəli (VTC) işçilərin ixtisas səviyyələri, onların yerinə yetirdiklərin işin səmərəliliyi və peşəkarlığının kvalifikasiyası baxımından əmək haqqı sisteminin ən vacib elementlərindən biridir. VTC müxtəlif peşə və ixtisas qrupu işçilərinin əmək haqlarının əsas (əmək haqqı) hissəsini fərqləndirməyə və tənzimləməyə imkan verir.

Müəssisə və idarələrin texniki icraçıları, inzibati və iqtisadi xidmətlər şöbələrinin rəhbərləri, mütəxəssisləri, təşkilat rəhbərləri və onların struktur bölmələri işçilərinin əməklərinin mürəkkəbliyindən, keyfiyyətlərindən, məzmunundan və xüsusiyyətlərindən asılı olaraq VTC tarif kateqoriyası və onlara uyğun tarif əmsalları müəyyən edilir.

Tarif (kvalifikasiya) kateqoriyası işçinin ixtisas səviyyəsini xarakterizə edir. Bu, yerinə yetirilən işin mürəkkəbliyi, dəqiqliyi dərəcəsindən və işçinin aldığı məsuliyyətindən asılıdır.

Bu tələblər müəyyən edilmiş qaydada təsdiq edilmiş tarif-ixtisas və ixtisas arayış kitablarında nəzərdə tutulmuş peşə ixtisas xüsusiyyətlərində müəyyənləşdirilir. Bu halda, müəssisə işçilərinin vəzifələrinin və işçilərin peşələrinin bütün adları göstərilən istinad kitablarında göstərilənlərə uyğun şəkildə verilməlidir.

Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 1993-cü il 21 aprel tarixli, 205 nömrəli Azərbaycan Respublikasında fəhlə və qulluqçuların əməyinin Vahid Tarif Cədvəli əsasında ödənilməsi haqqında qərarına uyğun olaraq ölkədə əməyin ödənişi Vahid Tarif Cədvəli (VTC) əsasında həyata keçirilir.

Aşağıdakı cədvəldə 7 avqust 2019-ci ildə qüvvəyə minən müvafiq son qərara əsasən təkmilləşdirilmiş Vahid Tarif Cədvəli verilmişdir.

Cədvəl 3: Azərbaycan Respublikasında işçilərin əmək haqlarının ödənilməsinin Vahid Tarif Cədvəli

Əməyin ödənişi dərəcələri	Aylıq tarif maaşı (AZN)	Əməyin ödənişi dərəcələri	Aylıq tarif maaşı (AZN)	Əməyin ödənişi dərəcələri	Aylıq tarif maaşı (AZN)	Əməyin ödənişi dərəcələri	Aylıq tarif maaşı (AZN)
I	II	I	II	I	II	I	II
1	250	7	319	13	406	19	906
2	260	8	332	14	423		
3	271	9	346	15	440		
4	282	10	360	16	457		
5	294	11	375	17	529		
6	306	12	390	18	666		

Mənbə: Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi, <https://www.sosial.gov.az/2556>, (09.08.2019)

VTC-nin vəzifəsi əmək haqqı ilə yerinə yetirilən vəzifələrin mürəkkəbliyi arasında optimal tarazlığı təmin etməkdir. Qanunvericilik səviyyəsində hazırlanmış VTC hesablaşmaları şəffaflığı təmin edir, işçilərin ixtisaslarını və karyeralarını yüksəltmək üçün motivasiyasını artırır. VTC yüksək maaş və ya vəzifə almaq üçün uyğun təhsil və təcrübənin tələb olunduğunu başa düşülən edir.

Vahid Tarif Cədvəli qanunla nəzərdə tutulan 19 əməyin ödənişi dərəcəsi və hər dərəcəyə müvafiq vəzifə maaşlarını özündə ehtiva etməkdədir. Vahid Tarif Cədvəli ilkin surətdə büdcədən maliyyələşən təşkilatların işçiləri üçün nəzərdə tutulmuş olsa da, o həmçinin müstəqil əsaslarla maliyyələşən təsərrüfatlar üçün də baza rolunu oynayır.

Vahid Tarif Cədvəli, həm də müvafiq dərəcələr üzrə müəyyən edilən vəzifə maaşları üçün minimum ödəniləsi məbləği göstərir. Belə ki, büdcədən və ya öz hesabına maliyyələşməsindən asılı olmayaraq, müəssisə və idarələr işçi heyətlərinin maaşını VTC ilə təsdiqlənmiş minimum göstəricidən az ödəyə bilməz. Təsərrüfat subyektinin iqtisadi durumuna bağlı olaraq, proporsional şəkildə maaş ödənişi həyata keçirilə bilər. Bunun üçün yuxarı limit müəyyən edilməmişdir.

Büdcə əsaslı maliyyələşən qurumların işçi heyətinin vəzifə maaşları mütəmadi olaraq artırılır. Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin son sərəncamına uyğun olaraq 2019-cu il 1 sentyabrda qüvvəyə minən qərara əsasən ölkədə əmək haqqının minimal həddi 250 manat olaraq müəyyən edilmişdir. Bu məbləğ Vahid Tarif Cədvəlinin birinci kateqoriyasına uyğun gəlir. Ölkədə gedən davamlı iqtisadi inkişaf

bu məbləğin gələcəkdə daha da artacağını istisna etmir (<https://president.az/articles/33579>, 2019).

Müəssisə və idarələr Vahid Tarif Cədvəlini əsas götürərək öz ştat cədvəllərini formalaşdırırlar. İşçilərin ştat cədvəli müəssisənin strukturu, işçi heyəti və işçilərin rəsmi maaşları barədə məlumatları özündə cəmləşdirən sənəddir. Ştat cədvəli bütün dövlət və ticarət müəssisələri üçün gərəklidir, lakin buna baxmayaraq, bir sıra müəssisələr onun təşkilinə laqeyd yanaşır.

Bu məlumatlara əsasən insan resursları şöbəsinin rəhbərləri və menecerləri əmək mübahisəsi riski olmadan kadr dəyişikliyinə effektiv şəkildə həyata keçirə bilirlər. Bundan əlavə ştat cədvəli işçilərin maaşlarının yenidən hesablanmasını sadələşdirməyə kömək edir. Şirkətdəki ştat cədvəli düzgün tərtib olunubsa, digər sənədlərlə daha sürətli və daha səmərəli işləmək, yoxlamaq və səhvlərdən qaçınmaq mümkündür. Cədvəl 4-də Qarabağ Alfa MMC-nin baş idarəsində çalışan işçi heyətin ştat cədvəli verilmişdir.

Cədvəl 4: Qarabağ Alfa MMC-nin baş idarəsində çalışan işçi heyətin ştat cədvəli

№	Vəzifəsi	İşçi sayı	VTC üzrə tarif şkalası	İşçinin aylıq vəzifə maaşı miqdarı (VTC)	İşçiyə ödənilən aylıq əmək haqqı	Cəmi
1	Direktor	1	16	457	10000	10000
2	Direktor müavini	1	15	440	9500	9500
3	Baş mühasib	1	15	440	9500	9500
4	Mühasib	2	11	375	8000	16000
5	Əmtəə eksperti	2	10	360	7000	14000
6	Satış üzrə menecer	3	11	375	8000	24000
7	İstehsalat meneceri	2	10	360	7000	14000
8	Anbar müdürü	4	12	390	8500	34000
9	Sürücü	4	9	346	1500	6000
10	Xadimə	5	8	332	1000	5000
11	Yük köməkçisi	5	9	346	1500	7500
12	Katib	1	8	332	1000	1000
	Cəmi:	31				150500

Mənbə: Müəllifin hesablamaları (Müəssisənin verilənlərinə uyğun olaraq)

Əmək qanunvericiliyində ştat cədvəlinin hər hansı dövlət orqanına mütəmadi olaraq təqdim edilməsinin zəruriliyi ilə bağlı heç bir qanunvericilik tələbi yoxdur. Bununla birlikdə, bu sənəd tənzimləyici orqanların vəzifəli şəxsləri tərəfindən planlı və fəvqəladə yoxlamalar zamanı cari istifadədə olan standartlara uyğun tərtib edilmiş bir ştat cədvəli tələb oluna bilər. Qanunvericilik vahid kadr standartını təmin etmədiyi üçün bu sənəd müstəqil formada tərtib edilə bilər. Şirkət əmək və minimum əmək haqqı ilə bağlı qanunvericilik normalarına uyğun olaraq işçilərin hansı vəzifələrdə çalışacaqlarını, şirkətin neçə kadr tələb etdiyini və əmək haqlarının ölçüsünü necə olacağına dair qərar vermək hüququna malikdir. Ştat cədvəlinin inkişafı işçilərin sayı ilə mövcud struktur və müəssisənin əmək haqqı ilə bağlı mövqesinə uyğun olaraq daxili təşkilati və tənzimləyici sənədlərə əsasən aparılır.

Müəssisədəki ştat cədvəlinə əsasən:

- müəssisənin planlı kadr sayı hesablanır;
- boş vəzifələrin sayı nəzərə alınır və nəzarət olunur;
- vakant vəzifələrə kadrların qəbulu prosesi təşkil edilir;
- rəsmi maaşlar vəzifələrdən asılı olaraq təyin edilir, müavinətlər və əlavə haqlar müəyyən edilir;
- əmək xərclərinin həcmi planlaşdırılır və əmək haqqı fondu hesablanır;
- müəssisənin strukturunda dəyişikliklər planlaşdırılır (şöbələr əlavə olunur və ya ləğv edilir, vəzifələr əlavə olunur və ya ixtisar olunur, ştat sayı dəyişdirilir və s.).

Dövlət müəssisələrinin işçiləri üçün əmək haqqı formasının seçimi müvafiq dövlət qurumlarının üzərinə düşür, özəl şirkətlərdə isə bu qərar rəhbərlik tərəfindən verilir. Hər halda, əmək haqqının hesablanması və verilməsi proseduru Respublika Əmək Məcəlləsinin bütün normalarına tam uyğun olaraq həyata keçirilməlidir.

Addan da görüldüyü kimi vaxta əsaslanan əmək haqqı, işçinin işlədiyi iş saati ilə birbaşa nisbətdə əmək haqqı verilməsini təmin edir. Həm də verilən məbləğin ölçüsünə işçinin ixtisası və müəyyən bir ştat vahidi üçün müəyyən edilmiş əmək haqqı kimi amillər ciddi təsir göstərir. İş vaxtının uçotu (işlənmiş saat sayının

sonrakı hesablanması üçün) səlahiyyətli işçi tərəfindən iş vaxtı cədvəlində aparılır.

Bu sənəddə aşağıdakı məlumatlar qeyd olunur:

- hər iş günü üçün işlənmiş saat sayı;
- gecə növbəsi saatlarının sayı (varsa);
- tətil/həftə sonları işləyən saatların sayı (varsa);
- iştiraksız iş saatların sayı (üzrlü səbəblərdən, məsələn, müvəqqəti əlillik/xəstəlik səbəbindən və ya işdən kənarlaşdırma səbəbi ilə).

Maaşların hesablanması üçün əsas sənəd rolunu oynayan vaxt vərəqəsidir, buna görə mütləq Ə-13 forması qanunvericiliyin tələblərinə uyğun olmalı, bütün lazımı detallara sahib olmalı və diqqətlə doldurulmalıdır.

İşəməzd əmək haqqına gəldikdə, bu, birbaşa yerinə yetirilən işin həcmindən və ya istehsal olunan məhsulun miqdarından asılıdır. Hesablama prosedurunun bir hissəsi olaraq aşağıdakı göstəricilər əsas götürülür:

- yerinə yetirilən məhsul/iş üçün müəssisə tərəfindən müəyyən edilmiş məbləğ;
- işçinin yerinə yetirdiyi işin miqdarı (istehsal etdiyi məhsulun həcmi).

İkinci göstəricinin müəyyənləşdirilməsi üçün, sahə ustaları, ustalar, növbə rəisləri və ya digər işçilər tərəfindən belə bir funksiya həvalə edildiyi təqdirdə saxlanılan xüsusi mühasibat sənədləri istifadə olunur. Bu göstəricinin əks olunduğu ilkin sənədlər forması, bir qayda olaraq, müəssisə rəhbərliyi tərəfindən hazırlanır. Xüsusi istehsal növü/məhsullar üçün qiymətlər sabit olduğundan işçilərin əmək haqqını hesablamaq üçün görülən işlərin və ya təqdim olunan xidmətlərin sayını müvafiq dərəcə ilə müəyyənləşdirmək lazımdır.

Bu əmək haqqı formasının dəyişməsi işçinin qazancının faktiki olaraq yerinə yetirilən işin ödənişi və mükafatın məhsulun müəyyən bir faizi kimi təyin olunduğu və ya sabit olduğu hissə-bonus formasıdır. Başqa bir seçim, əsas fəaliyyətini həyata keçirmək üçün lazımlı köməkçi/xidmət istehsalına sahib olan şirkətlərin istifadə etdiyi dolayı hissə haqqıdır. Bu sistemin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, köməkçi istehsalatda işləyənlər əsas istehsaldakı işçilərin ümumi əmək haqqının müəyyən bir

faizi nisbətində əmək haqqı alır. Briqada formasında işləyən işçilərin maaşlarına dərəcələrə əsaslanan nisbi mütərəqqi sistem tətbiq edilir və bu da öz növbəsində müəyyən bir dövrdə göstərilən xidmətlərin miqdarından asılıdır. Briqadalar birdəfəlik sistemə görə əmək haqqı alır, yəni bütün məbləğ hər bir işçinin işlədiyi vaxtla mütənasib olaraq briqada üzvləri arasında bölünür.

Əmək haqqının hesablanması, işçilərə görə maaşları sonradan düzgün verməyə imkan verən məcburi bir prosedurdur. Ümumiyyətlə, təşkilatdan asılı olaraq əmək haqqının hesablanması proseduru fərqli ola bilər, lakin o, daima planlaşdırılmış iş vaxtının həcmi, tarif dərəcələri və istehsal dərəcələri ilə istehsal həcmi kimi göstəriciləri əhatə edir. Çox vaxt əmək haqqı planlaşdırması, hər birinin öz ödəmə sisteminə sahib olan ayrı-ayrı işçilər kateqoriyası üçün baş verir. Müvafiq olaraq, hər bir istehsal müəssisəsində bir sıra kateqoriyalar üzrə əmək haqqı fondunu ayrıca planlaşdırmaq lazımdır: menecerlər, mütəxəssislər, işçilər, müvəqqəti işçilər və s. Bundan sonra ümumiləşdirilərək ümumi əmək fondunun ölçüsü hesablanır.

Cədvəl 5-də hesablanmış əmək haqqı üçün nümunə verilmişdir.

Cədvəl 5: Qarabağ Alfa MMC-nin 5 saylı satış şöbəsi üzrə hesablanmış əmək haqqı cədvəli (yanvar, 2021)

№	S.A.A.	Vəzifə	Hesablanıb				Cəmi
			Ə/h	Ayn iş saatları	Faktiki iş saati	Hesab. ə/h	
1	Əliyev Əli Valeh oğlu	Şöbə müdiri	1,500.00	143	143	1,500.00	1,500.00
2	Həsənov Məmməd Əli oğlu	Şöbə üzrə menecer	1,000.00	143	143	1,000.00	1,000.00
3	Məmmədov Nicat Həsən oğlu	Baş satıcı	600.00	143	143	600.00	600.00
4	Tağıyev Natiq Kərəm oğlu	Satıcı	400.00	143	143	400.00	400.00
5	Orucov Murad Vəli oğlu	Satıcı-kassir	400.00	143	143	400.00	400.00
Cəmi			3900.00	715	715	3900.00	3900.00

Cədvəl 5: Qarabağ Alfa MMC-nin 5 saylı satış şöbəsi üzrə hesablanmış əmək haqqı cədvəli (yanvar, 2021) (davamı)

№	Gəlir vergisi	Tutulub			Cəmi tutulub	Ödəniləcək məbləğ
		Pensiya Fondu (3%)	İ.S.H. (0,5%)	İ.T.S.H. (1%)		
1	0.00	136.00	7.50	15.00	158.50	1341.50
2	0.00	86.00	5.00	10.00	101.00	899.00
3	0.00	46.00	3.00	6.00	55.00	545.00
4	0.00	26.00	2.00	4.00	32.00	368.00
5	0.00	26.00	2.00	4.00	32.00	368.00
CƏMİ	0.00	320.00	19.50	39.00	378.50	3521.50

Mənbə: Müəllifin hesablamaları (Müəssisənin verilənlərinə uyğun olaraq)

Cədvəldən anlaşıldığı kimi şöbə işçilərinin maaşlarının 8000 AZN-ə qədər olan hissəsi ən son qanunvericilik aktına əsasən gəlir vergisindən azad tutulmuşdur. Pensiya fondu üçün tutulmalar əmək haqqının 3%-ni təşkil edərkən, işsizlikdən sığorta tutulması 0.5 % nəzərdə tutulmuşdur. Müvafiq qərara dəyişikliklə əlaqədar 1 yanvar 2021-ci ildən əmək haqlarından icbari tibbi sığorta məbləğinin (1 %) tutulması nəzərdə tutulub. Cədvəl 6-da 2020-ci il və 2021-ci il üçün əmək haqqından tutulmaların müqayisəsi verilmişdir.

Cədvəl 6: İşçilərin maaşlarından tutulmaların illər üzrə müqayisəsi

Göstəricilər	2020-ci il	2021-ci il
Əmək Haqqı fondu	3900.00	3900.00
Gəlir vergisi (İşçidən tutulan)	0.00	0.00
Pensiya Fondu (İşçidən tutulan)	320.00	320.00
İşsizlikdən Sığorta Tutulması (İşçidən tutulan)	19.50	19.50
İcbari Tibbi Sığorta (İşçidən tutulan)	39.00	39.00
Pensiya Fondu (Müəssisə tərəfindən)	655.00	655.00
İşsizlikdən Sığorta Tutulması (Müəssisə tərəfindən)	19.50	19.50
İcbari Tibbi Sığorta (Müəssisə tərəfindən)	0.00	39.00
CƏMİ TUTULMALAR	339.50	378.50
CƏMİ ÖDƏNİLƏCƏK	3560.50	3521.50

Mənbə: Müəllifin hesablamaları (Müəssisənin verilənlərinə uyğun olaraq)

Ticarət müəssisələrində kütləvi peşə işçilərinin maaşları əsasən işəməz formada hesablanır. Təşkilat satış vahidi başına tarif dərəcəsi müəyyənləşdirir. Məsələn, bir ayda işçi 100 ədəd xidmət gerçəkləşdirmişdir. Vahid başına tarif nisbət – 5 AZN olarsa, nəticə etibarilə, işçinin aylıq qazancı, 100 ədəd x 5 AZN/vahid = 500 AZN olacaqdır.

Sadə zamana əsaslanan əmək haqqı və sadə işəməzd əmək haqqı ilə yanaşı, əmək haqqı sistemində müəyyən dəyişikliklər edən işçinin fəaliyyətinin müəyyənləşdirilməsi üçün əlavə meyarlar da müəyyən edilə bilər. Beləliklə, vaxt mükafatlı əmək haqqı ilə işçiyə rəsmi əmək haqqı və (və ya) tarif dərəcəsi verilir və əlavə məhsul satışında bonuslar haqqında qaydalarla müəyyən edilmiş göstəricilərə görə (işin keyfiyyəti, icra olunan xidmətin aktuallığı, müştərilərdən şikayətlərin olmaması və s.) mükafatlar əsas əmək haqqına əlavə edilir.

Kompensasiya xarakterli əmək ödənişləri normaldan kənara çıxan şəraitdə iş üçün ödənilir. Məcburi kompensasiya ödənişləri normativ hüquqi aktlarla birbaşa təmin edilir (əsaslar olduqda, hər bir işəgötürən onları ödəməyə borcludur), lakin müqavilə qaydasında başqa əlavə kompensasiya ödənişləri də müəyyən edilə bilər. Məcburi ödənişlərə aşağıdakılar daxildir:

- xüsusi şərtlərdə işləmək üçün ödənişlər (çətin, zərərli, təhlükəli);
- xüsusi iqlim şəraiti olan ərazilərdə iş üçün ödənişlər;
- həftə sonları və qeyri-ış günlərində iş üçün ödənişlər;
- iş vaxtından artıq iş üçün ödənişlər (əsas maaşın 2 dəfədən az olmayan məbləğ);
- gecə iş üçün ödənişlər (22:00-06:00) (əsas maaşın 2/3 hissəsindən az olmayan məbləğ);
- peşə və vəzifələrin birləşdirilməsi üçün ödənişlər (məsələn, xadimə vəzifəsini görəən satıcıya əlavə 10 %);
- müvəqqəti olmayan işçinin əsas işdən azad edilmədən vəzifələrinin icrası üçün ödənişlər;
- əmək münasibətlərini tənzimləyən normativ hüquqi aktlarda nəzərdə tutulmuş digər hallarda.

Əmək qanunvericiliyinə uyğun olaraq işçilərə işini və əmək haqqını itirməmək şərti hər il 30 iş günündən az olmamayan müddətdə məzuniyyət verilir. Xüsusi hallarda normalaşdırılmamış iş şəraitində çalışan işçi kateqoriyalarına əlavə

məzuniyyət təyin oluna bilər. Məzuniyyət haqqı işçinin məzuniyyətdən öncəki 12 ayın orta maaşına uyğun olaraq müəyyənləşdirilir.

Orta aylıq əmək haqqı gəlir məbləğinin 12-yə bölünməsi ilə tapılır. Hesablanan ədəd 30.4-ə bölünürək orta günlük əmək haqqı hesablanır və məzuniyyət günlərinin sayına vurulur. Beləcə, işçinin məzuniyyət haqqı hesablanmış olur. Üzrlü səbəblərdən dolayı işçinin iş qabiliyyətini müvəqqəti itirməsinə görə ona müavinət ödənilir. Üzrlü səbəbi təsdiq edən vəərəqələrə görə buraxılan iş günlərinin məvacibi işçiyə verilir. Belə müavinətlərin hesablanması məzuniyyət hesablanması ilə eynidir, fəqət fərqli olaraq üzrlü səbəbdən öncəki iki ayın maaşı əsas götürülür.

2.4. Əməyin ödənişində şəffaflığın və ədalətliyin əhəmiyyəti, əmək ödənişlərində uçot nəzarətinin təkmilləşdirilməsi yolları

Yaşam standartlarının keyfiyyətini şərtləndirən amillərin başında cəmiyyətin maddi qayğıları durmaqdadır. Çağdaş bazar iqtisadiyyatlarında əhalinin gəlir əldə etmək üçün bir çox alternativləri mövcuddur. Hər nə qədər yeni gəlir imkanları meydana çıxmış olsa da, ənənəvi əmək ödənişləri cəmiyyətin aparıcı gəlir mənbəsi olmaqda davam etməkdədir. Əmək haqlarının səviyyəsi həm də əhalinin işçi qüvvəsinə mənsub fərdlərin sosial-ictimai pozisiyasını, o cümlədən onun cəmiyyət üçün faydalılığını şərtləndirən əsas amil kimi çıxış edir.

Əmək haqqı ilə məhsuldarlıq arasında birbaşa və ya dolayı hansısa əlaqənin olduğu hələ də müzakirə mövzudur. Kanadadakı Məhsuldarlığın Böyüməsi (Productivity Growth in Canada) adlı son nəşrində, Kanada Statistikası 1961-1995-ci illər arasında 46 Kanada sənayesi üçün nisbi məhsuldarlıq artımı və əmək haqqındakı nisbi dəyişikliklər barədə məlumat verdi (CEİC, Canada – National Accounts, <https://www.ceicdata.com/en/country/canada>).

Statistik verilənləri analiz etdikdə aydın şəkildə görünür ki, bir sənayenin nisbi məhsuldarlığı ilə nisbi əmək haqqındakı artım arasında praktik olaraq heç bir əlaqə yoxdur. Amma sənayenin məhsuldarlıq artımına rəğmən nisbi əmək haqları dəyişməz qalmışdır.

İngilis Warwick Universitetində aparılan başqa bir araşdırmaya görə özlərini

xoşbəxt hiss edən işçilər digərlərinə görə 12 faiz daha məhsuldar olduğu qənaətinə varılmışdır (Aon Reports, Do Higher Wages Lead to Higher Productivity?, <https://theonebrief.com/do-higher-wages-lead-to-higher-productivity/>, 2015).

Əlbəttə ki, bu, ən üst səviyyəli bir baxışdır – sənayeye, iş növünə, bölgəyə və quruma görə dəyişikliklər üçün daha geniş tədqiqat aparmaq lazımdır. Fəqət danılmazdır ki, işçilərin ciddi əksəriyyəti daha yaxşı karyera yüksəlişləri və daha çox əmək haqqı və digər ödənişlər üçün daha məhsuldar olmağa can atırlar. Məsələ ondan ibarətdir ki, bu motivasiya işçilərə inandırılıla bilsin və mexanizm həqiqətən də işləsin.

Xatırlamaq vacibdir ki, əmək haqqı konsepsiyası yalnız ödəniş miqdarı ilə əlaqəli deyil. Çünki işçilər aldıkları vəsaitin miqdarından daha çox verdikləri əməyin qarşılığının hansı səviyyədə ödəndiyi barədə daha çox qayğılıdırlar. Müxtəlif növ sığortaların və pensiyaların idarəetmə planları da daxil olmaqla bir sıra maliyyə risklərini azaltma məhsulları ilə xidmət verən Aon şirkətinin sorğusunda iştirak edən qlobal işçilərin yalnız 46 faizi işlərinə görə ədalətli maaş aldıklarını, əksəriyyəti isə cari işlərində onlar üçün karyera imkanlarının olmadığını düşündüyünü söyləmişdir. Sorğunun nəticəsinə görə özlərinə qarşı ədalətsiz davranıldığını və ya aşağı qiymətləndirildiklərini düşünən işçilərin şirkətləri ilə qürur duyma ehtimalı da olduqca aşağı dəyərləndirilmişdir.

Bu problemlərin səbəbi kimi əməyin qiymətləndirilməsi və əmək ödənişlərində şəffaflığın əskikliyi göstərilməkdədir. Təşkilatlarda əmək ödənişlərinə dair şəffaflığın təmin edilməsi işçi-müəssisə münasibətlərinə müsbət təsiri ilə yanaşı işçilərdə ədalətsizlik hissindən yaranan işə qarşı həvəssizlik hallarının da önünə keçəcəkdir.

Bəzi hökumətlər əmək haqqı şəffaflığı məsələsini qanunvericiliklə həll etməyə çalışmaqdadır. Birləşmiş Krallıq, 250-dən çox işçisi olan bütün şirkətləri maaş ödənişlərində gender bərabərliyini təmin etmək üçün kişi və qadın işçilərinin orta əmək haqqı barədə məlumatları açıqlamaq məcburiyyətində qoyan qaydalar tətbiq etməkdədir. Birləşmiş Ştatlar Qiymətli Kağızlar və Mübadilə Komissiyası (The United States Securities and Exchange Commission, SEC) bu yaxınlarda ictimai

şirkətlərin daha çox ədalət və şəffaflığı təşviq etmək üçün tipik bir işçi ilə müqayisədə baş icraçıların nə qədər maaş aldıklarına dair təfərrüatları dərc etməsinə qərar vermişdir, Avropa Komissiyası isə üzv dövlətlərə, 2015-ci ilin sonuna qədər ödəmə şəffaflığının artırılması tələbini irəli sürmüş və bu sahədə irəliləyişlər müşahidə olunmuşdur (Aon Reports, Do Higher Wages Lead to Higher Productivity?, <https://theonebrief.com/do-higher-wages-lead-to-higher-productivity/>, 2015).

Günümüzdə beynəlxalq təcrübə tövsiyə edir ki, təşkilatlar işçilərinin bacarıqlarını və karyeralarını inkişaf etdirmələri üçün yollar axtarsınlar. Hər nə qədər radikal yanaşmalar olsa da, ədalətli əmək ödənişləri işçilərin cəlb olunmasını artırmaq, habelə onları işdə saxlamaq və məhsuldarlıqlarını ən azından stabil səviyyəsini qorumaq üçün vacibdir. Şübhəsiz ki, işçilər davamlı olaraq cəmiyyətlərindəki daimi inkişafa meyilli tendensiyalardan təsirlənərək istəyərək və ya məcburən əməklərinin daha yüksək dəyərləndirilməli olduğu düşüncəsində olacaqlar. İşçilərin iş axtararkən ən çox maraqlandıqları amillərdən birinin təkmilləşdirilməsi, əlbəttə ki, zərərli ola bilməz. İşçiləri kifayət qədər yaxşı öyrətmək lazımdır ki, onlar müəssisəni tərk edəcək qədər cəsarətli olsunlar. Eyni zamanda, onlarla kifayət qədər yaxşı davranılmalıdır ki, onlar müəssisəni tərk etmək istəməsinlər.

İşçilərə ödənilən vəsait, fəaliyyət sahəsi və miqyasından asılı olmayaraq hər hansı bir müəssisə üçün əsas xərc maddələrindən biridir. Buna görə müəssisələr maliyyə vəziyyətlərini idarə edərkən bu sahəyə xüsusi diqqət yetirməlidir.

Əmək haqqı fondu, əmək və kollektiv müqavilələri, habelə dövlətin əmək hüququ normalarını özündə cəmləşdirən müəssisənin digər yerli aktları ilə müəyyən edilmiş müddətdə (aylıq, rüblük) işləyənlərə ödənilən əmək ödənişləri məbləğidir. Müəssisənin işçilərinə ödədiyi bütün ödənişləri əsasən 3 qrupa bölmək olar:

- 1.** Əmək prosesi ilə əlaqəli əsas ödənişlər. Onlar ümumiyyətlə əmək haqqı ümumi adı altında qruplaşdırılır:
 - 1.1.** Əmək haqqı, tarif və ya hissə dərəcəsi ödənişləri;
 - 1.2.** Xüsusi iş şəraiti üçün əlavə ödənişlər;
 - 1.3.** Performans bonusları.

- 2. İşlə əlaqəli əlavə ödənişlər.** Yuxarıda göstərilənlərlə birlikdə bu ödənişlər əmək haqqı fondunu təşkil edir:
 - 2.1.** Staj mükafatları;
 - 2.2.** Məzuniyyət ödənişi, istifadə olunmamış məzuniyyət üçün kompensasiya;
 - 2.3.** Xəstəxana, doğum və digər oxşar ödənişlər;
 - 2.4.** Qidalanma, səyahət, mobil rabitə üçün təzminatlar;
 - 2.5.** Rezident olmayan işçilər üçün mənzil xərclərinin ödənilməsi.
- 3. İşlə əlaqəli olmayan digər ödənişlər.** Bunlar ümumiyyətlə əmək haqqı fonduna daxil edilmir, lakin sosial xərclər adlanır:
 - 3.1.** İl dönümü və digər oxşar əsaslarla mükafatlar;
 - 3.2.** Maddi yardım;
 - 3.3.** Səyahət kuponları, idman, müalicə xərcləri üçün kompensasiya;
 - 3.4.** Pensiya Fondu və digər büdcədən kənar fondlar hesabına ödənilən müavinətlər.

İşçilərin xeyrinə heç bir əlavə ödəniş edilmirsə, əmək haqqı və əmək haqqı fondu üst-üstə düşəcəkdir. Ancaq bu, yalnız nəzəri bir fərziyyədir. Praktikada sadalanan ödəmələrdən hər hansı biri həmişə mövcuddur.

İşçilərə ödənişlər barədə məlumat mənbələrindən danışırıqsa, ilk növbədə mühasibatlıqdan danışmalıyıq. Lakin mühasibat reyestrləri həmişə rəhbərlik üçün lazım olan bütün məlumatları özündə cəmləşdirmir (Озерникова Т.Г., Носырева И.Г., 2015).

Bütün şirkət sahibləri və menecerləri mühasibat uçotu ilə idarəetmə uçotu anlayışlarını ayırd etməlidirlər. Mühasibat uçotu ilk növbədə dövlət qurumlarının və digər xarici istifadəçilərin ehtiyaclarına yönəlmişdir. Onlar üçün vergi ödəyən təşkilatın biznes hədəfləri ikinci dərəcəlidir. Mühasibat uçotu əsasən bütün müəssisələr üçün eynidir. Orada fərdi xüsusiyyətlərin yaradılması imkanları olduqca məhduddur. Buna görə, əksər hallarda, biznes öz daxili məqsədlərinə çatmaq və iş üzərində tam nəzarət formalaşdırmaq üçün idarəetmə uçotunu təşkil etməlidir.

Xüsusilə əmək haqqı barədə danışarkən, xərclərin idarəetmə uçotunda təqdim

edilməsi mühasibat məlumatlarından əhəmiyyətli dərəcədə fərqlənə bilər. Proses həm xərcləri müəyyən hesablara (istehsal, ticarət, inzibati xərclər və s.) aid etmək, həm də onları iş sahəsinə görə qruplaşdırmaqdan ibarətdir. Mühasibat tənzimləmələrindəki bütün kənarlaşmalar idarəetmə-mühasibat siyasəti haqqında Əsasnamədə əks olunmalıdır.

Bütün təşkilatların rəhbərliyi, xüsusilə çətin iqtisadi vəziyyətdə, xərclərini optimallaşdırmağa çalışırlar. Təbii ki, belə zamanlarda menecerlərin diqqəti öncəliklə işçilərin xeyrinə ödənişlərə cəlb olunur. Ancaq sadəcə maaşların və təşviq ödənişlərinin azaldılması təhlükəlidir. Qeyri-maddi təşviqlərin əhəmiyyəti tamamilə inkar edilə bilməz, amma yenə də işçilər üçün əsas motivasiyaedici amil məhz əmək haqqı səviyyəsidir.

Adekvat əmək haqqı səviyyəsi ixtisaslı işçiləri cəlb etməyə və onların yüksək səmərəliliyinə ulaşmağa imkan verir. Əksi halda, ödənişlərin azaldılması işçiləri ruhdan salmaqla yanaşı, onları qanunsuz hərəkətlərə də təhrik edə bilər. Bir mənalı olaraq anlamaq lazımdır ki, işəgötürən əmək haqqı səviyyəsinin bazar göstəricilərinə uyğun olduğu dərəcədə ödənişləri təqdirdə işçilərdən yüksək keyfiyyətli əmək vəzifələrini yerinə yetirməsini tələb etmək hüququna malikdir.

Buna görə kənd xərclərini azaltmaq əvəzinə motivasiya sistemini yenidən nəzərdən keçirmək daha yaxşıdır. Bonuslar və digər əlavə ödənişlər işçiləri təşkilat üçün ən faydalı hərəkətləri etməyə təşviq etməlidir. Şirkət üçün ən ixtisaslı və dəyərli işçilər üçün xüsusi maddi təşviq tədbirləri hazırlamaq lazımdır.

Hesabatlılıq və uçotun şəffaf və sistemlik təşkili, o cümlədən mütəmadi təkmilləşdirilməsi günümüzün bazar yönümlü iqtisadiyyatlarında fəaliyyət göstərən müəssisə və idarələrdə idarəetmənin təməlini formalaşdırmaqdadır. Uçotun düzgün aparılması idarəetmə ilə yanaşı, müəssisənin təsərrüfat-maliyyə hərəkətlərinin planlaşdırılması və nizamlanması, o cümlədən istehsalın keyfiyyətli təşkili üçün də olduqca mühüm vasitə rolunu oynayır. Qeyd etməkdə fayda vardır ki, inkişaf etmiş dövlətlərdə mütəxəssislərin qənaətinə görə idarəetmədə istifadə edilən verilənlərin yarısından çoxu məhz uçotun payına düşməkdədir.

Sürətlə dəyişən çağdaş bazar şəraiti uçot prinsip və sistemlərinin də

dəyişikliklərə uyğunlaşması üçün beynəlxalq təcrübədən yararlanmağı vacib edir. Çağdaş dövrdə uçot və hesabatlılığın təşkili elə həyata keçirilməlidir ki, onun dünya təcrübəsinə uyğunlaşması yüksək səmərəliliklə, yəni minimal zəhmət və zaman məsrəfi ilə baş tutsun.

Müəssisə iqtisadiyyatında mühasibat uçotunun yerinə yetirdiyi vəzifələrin ən başlıcası nəzarət funksiyasıdır. Yeni gəlir və mülkiyyət formalarının təşəkkül tapdığı dövrdə idarəetmənin nəzarət funksiyası daha ciddi önəm qazanır. Bu da nəzarət funksiyasının forma və metodlarının beynəlxalq təcrübə ilə daha da genişlənilib təkmilləşməsinə vacib edir.

Yaxşı təşkil edilmiş mühasibatlıq idarəetməsi müəssisənin iqtisadi fəaliyyətlərinə nəzarət edir, mütəmadi təhlillər aparır, mövcud çatışmazlıqları aşkara çıxararaq idarəetmə qərarlarının sağlam alınmasına dəstək olur. Dövlətin əmək ödənişləri sahəsində apardığı islahatlar və qanunla müəyyən etdiyi tarif sistemi işçilərlə hesablaşmaları böyük ölçüdə tənzimləməkdədir. Amma xarici təcrübədən istifadə edərək sistemi daha da təkmilləşdirmək hər zaman vacibdir.

Nəzarəti üç əsas başlıq altında toplayacaq olsaq, nəzarət iqtisadi fəaliyyət icra olunmadan öncəki, əməliyyatın icra edildiyi zaman ərzində və fəaliyyət başa çatdıqdan sonrakı bütün dövrü əhatə edən mühim funksiyadır. Prosesin bütün mərhələləri əvvəlcədən məsul şəxslər tərəfindən ayrı-ayrı sənədləşdirilir. Müəssisədə ilkin nəzarət daha çox kadrlar heyətinin idarə olunması, vakant yerlərə peşəkar namizədlərin cəlb edilməsi, o cümlədən material və pul vəsaitlərinin istifadəsinin icrası ərzində istifadə olunur. Cari və sonrakı nəzarət onun üçün vacibdir ki, işçi heyətin hər bir fərdi onun icra etdiyi əməliyyatların sonra başqa biri tərəfindən yoxlanacağını bilmiş olur. Təşkilatlarda sonrakı nəzarət audit və təftişlərlə təşkil olunur. Təsərrüfat subyektində keyfiyyətli və çox yönlü nəzarət sisteminin varlığı işçilər arasında səhlənkarlığın və səmərəsizliyin önünə keçmək, habelə müəssisənin təsərrüfat-maliyyə sahəsində noqsanların aşkarlanması üçün olduqca vacibdir.

Əmək hesabatlaşmaları və hərəkətinə dair göstəricilər dövlət statistik hesabatlarında Əmək üzrə hesabat (1 №-li forma), Əhalinin məşğulluğu haqqında

hesabat, Əmək planının sayı və hərəkəti haqqında (4 №-li forma) formalarında göstərilir. Hesabat formalarında orta işçi sayı, əmək haqqı fondu, orta aylıq maaş, işlənmiş saatların sayı və başda məlumatlar yer alır. Burada həmçinin əmək resurslarının dinamikası, yəni onların yerdəyişməsi, boşalan il yerləri və yeni vakant yerlər kimi göstəricilərdə verilir. Belə statistik hesabatlar əmək haqqından fondundan istifadə, işçi sayına və dinamikasına nəzarət, statistik verilənlərin analizi, əməyin ödənişinə yönəldilən vəsaitdə müxtəlif növ məsrəf maddələrinin xüsusi çəkisinin tapılmasında istifadə edilir.

Müəssisədə keyfiyyətli mühasibat uçotunun varlığı tərtib olunan məlumatların doğruluğu, tamlığı, obyektivliyi, səmərəliliyi baxımından da faydalıdır. Yüksək keyfiyyətli informasiya bazası müəssisənin məqsəd və strategiyalarına çatmasına müsbət rol oynayır, investor və başqa maraqlı şəxslərin tələblərinə cavab verir, dövlətin öz funksiyalarını yerinə yetirməsi fəaliyyətini asanlaşdırır. Şəffaf və düzgün qurulmuş mühasibat uçotu işçilərin karyera və səmərə motivasiyalarına təsir edir.

Respublikamızda əmək haqqı sisteminin əməyin kəmiyyət və keyfiyyət göstəricilərilə doğru əlaqələndirilməsi sahəsində uğurlu işlər aparılmaqdadır. Fəqət buna rəğmən əmək və əmək ödənişlərinin səmərəli təşkili hələ problemlə məsələ olaraq diqqət mərkəzindədir. Bazar iqtisadiyatı şəraitində əmək ödənişlərində beynəlxalq təcrübənin də nəzərə alınması ilə bərabər bir sıra məsələlərin həlli gündəmədədir:

- Beynəlxalq təcrübədə inflyasiya prosesindən əmələ gələn əskikliklərin qarşılınması və işçilərə əmək ödənişlərinin davamlılığının təmini üçün ehtiyatın yaradılması önəmli yer tutmaqdadır;
- Müasir dövrdə bütün müəssisələr əmək resurslarının təkrar istehsalə yönəldilməsinə çəkilən məsrəflər barədə məlumatlı olmalıdır (Abbasov, Q.Ə., 2006);
- Əməyin ödənişi üçün lazımi vəsaitin qazanılması və onun ən səmərəli şəkildə yönəldilməsi hər bir təşkilat üçün prioritet məsələ olmalıdır. Əmək ödənişlərinə yönəldiləcək vəsaitin əldə edilməsi üçün hər cür zəruri şərtlər

gözdən keçirilməlidir;

- Müasir bazar şəraitində əmək resurslarının qiymətləndirilməsi daha əvvəlki dövərə görə bir sıra fərqliliklər göstərməkdədir. Günümüzdə işçilərin də artıq müəssisənin aktivləri arasında yer aldığını nəzərə aldıqda işçilərin istehsal prosesində qənaətbəxş iştirakı, əmək resurslarının səmərəli istifadəsi və bunların istehsal səviyyəsi ilə əlaqəsinə nəzarət və təhlilin yüksək səviyyədə təmin olunması olduqca vacib məsələdir. Sahə üzrə bəzi mütəxəssislər əmək resurslarının da digər resurslarda olduğu kimi pul vahidi ilə qiymətləndirilməli olduğu fikrini önə atmışdır;
- İqtisadçı alim S.A. Stukov işçilərin təhsilinə ayrılan xərclərinin əmək resurslarının dəyərləndirilməsindəki roluna diqqət çəkərək, əmək resurslarının ümumiyyətlə cəmiyyət ölçüsündə qiymətləndirilməsi, onun dəyərin balans arxası hesablarda uçota alınması, habelə bunun təşkilatın passportunda göstərilməsini təklif etmişdir (Abbasov, Q.Ə., 2015);
- Öncü beynəlxalq təcrübədən əmək ödənişlərinin qeyri-nağd üsullarla həyata keçirilməsi artıq standart halını almışdır. Ölkəmizdə bu sahədə yüksək uğurlar qeydə alınsa da, bu sahənin daha da təkmilləşdirilməsi, əmək haqqı ödənişləri ilə bağlı şəffaflığın və hesabatlılığın artmasına vəsilə ola bilər;
- Sürətlə dəyişən yeni bazar şəraitində mühasibat uçotu sahəsində, xüsusən də əmək ödənişləri ilə bağlı qeydiyyatın aparılması prosesində davamlılığın, şəffaflığın, müqayisəliliyin və ən əsası səmərəliliyin qorunması olduqca vacibdir. Bu səbəbdən uçotun ənənəvi, yəni əl üsulu ilə aparılması müasir şərtlərə qətiyyətlə cavab verməməkdədir. Bu səbəbdən kompüter texnologiyalarından istifadənin təşviqi və tədricən məcburi xarakterə çevrilməsi bu sahədə yuxarıda göstərilən funksiyaların yerinə yetirilməsinə töhfə verə bilər.

III FƏSİL. TİCARƏTDƏ ƏMƏK EHTİYATLARI VƏ ƏMƏK ÖDƏNİŞİNƏ YÖNƏLDİLƏN VƏSAİTDƏN İSTİFADƏNİN TƏHLİLİ VƏ TƏKMİLLƏŞDİRİLMƏSİ İSTİQAMƏTLƏRİ

3.1. Ticarət müəssisəsində əmək ehtiyatlarından səmərəli istifadənin təhlili və qiymətləndirilməsi

Əmək haqqı fondu, hər hansı bir iqtisadi subyektin ən vacib idarəetmə obyektlərindən biridir, çünki bu, müəssisənin ümumi xərclərini böyük ölçüdə təşkil edir. Əmək haqqı fondunun təhlili müəssisənin idarəetmə sisteminin mühasibat və analitik iş sahələrini təşkil etməkdədir.

Əmək haqqı fondunun tədqiqi əmək ehtiyatlarından istifadənin və əmək məhsuldarlığının səviyyəsinin təhlili ilə sıx əlaqədə aparılır. Bununla birlikdə, əmək haqqı üçün fondlar elə bir şəkildə istifadə edilməlidir ki, əmək məhsuldarlığının artım tempi əmək haqqının artım sürətini üstələsin. Belə şəraitdə istehsalın artım sürətini yüksəltmək üçün imkanlar formalaşacaqdır.

Əməyin ödənişi üçün vəsaitlərin istifadəsinin təhlilinin əsas vəzifələri bunlardır:

- Əmək haqqı üçün vəsaitlərin istifadəsinə sistemli nəzarət;
- Əmək məhsuldarlığının artması və əmək intensivliyinin azaldılması səbəbindən pula qənaət etmək imkanlarının müəyyənəşdirilməsi.

Əmək haqqı fondundan təsərrüfat subyektlərinin mühasibat və analitik təcrübəsində, o cümlədən iqtisadi olaraq istifadəsini qiymətləndirmək üçün ümumi əmək fondunun daimi və dəyişkən hissələrə bölünməsindən istifadə olunur. Analitik işin nəticələri əsasən bu göstəricilərin təyin edilməsinin düzgünlüyündən asılıdır. İşçilərin əmək haqlarının dəyişkən hissəsi birbaşa istehsalın həcmindən, mükafatlardan, istehsal nəticələrindən yaranan əlavə ödənişlərdən, habelə dəyişən hissə ilə əlaqəli məzuniyyət məbləğindən asılı olan əmək ödənişləri daxildir. İşçilərin əmək haqqının daimi hissəsinə tarif dərəcələri üzrə ödənişlər, habelə iş

vaxtından artıq əmək və məzuniyyət üçün əlavə ödənişlər daxildir.

Müasir iqtisadi şəraitdə bir müəssisənin uğurlu inkişafı üçün əsas şərtlərdən biri mövcud əmək potensialının səmərəli inkişafıdır. Həvəs və təşviq sistemini yaxşılaşdırmaq pul cinsindən olan təşviq növlərini yaxşılaşdırmaqla mümkündür. Əmək haqqı fondu, nağd ödənişlərin ümumi məbləği, işçi və fəhlələrin əmək müqaviləsi ilə yerinə yetirdiyi iş üçün natura şəklində ödəmə dəyəridir, o quruluş baxımından fərqli hissələrdən ibarətdir. Hər hansı bir müəssisədə əmək haqqı üçün vəsaitlərin istifadəsinin təhlili böyük əhəmiyyətə malikdir. Təhlil zamanı əmək haqqı fondunun istifadəsinə vaxtaşırı nəzarət etmək, əmək məhsuldarlığını artırmaq və məhsulların əmək intensivliyini azaltmaqla vəsaitlərə qənaət etmək imkanlarını müəyyənləşdirmək lazımdır. Bu baxımdan müəssisənin əmək haqqı fonduna daxil olan xərclər ilə istehsal və dövriyyə xərclərinə aid edilən əmək haqqı xərcləri arasında fərq qoymaq vacibdir.

Əməyin dəyəri dedikdə, müəssisə tərəfindən fiziki şəxslərin xeyrinə həyata keçirilən, məhsulların maya dəyəri və paylama xərclərinə daxil olan ödənişlərin cəmi başa düşülür. Əmək haqqı fonduna müəssisənin işlədiyi və işləmədiyi saatlara görə pul şəklində hesabladığı əmək haqqı məbləğləri, kompensasiya ödənişləri, iş rejimi və iş şəraiti ilə əlaqəli təşviq ödənişləri, müavinətlər, mükafatlar, birdəfəlik təşviqli müntəzəm xarakterli olan ödəmələr, həmçinin qidalanma, mənzil, yanacaq üçün ödənişlər də daxildir (Скляренко В.К., 2006).

Əmək haqqı fondunun strukturu təhlil edilərkən 2 il üçün faktiki göstəricilər müqayisə olunur. Qarabağ Alfa MMC-də əmək haqqı fondunu təhlil etmək üçün əmək haqqı fondunun quruluşunu, tərkibini və dinamikasını öyrənmək lazımdır.

Cədvəl 7: 2019 və 2020-ci illər üçün Qarabağ Alfa MMC-nin işçilərinin əmək haqqı fondunun tərkibinin və strukturunun təhlili

№	Göstəricilər	2019-cu il		2020-ci il		Mütləq sapma	Artım sürəti
		Məbləğ, AZN	Xüsusi çəki	Məbləğ, AZN	Xüsusi çəki		
1	Əmək ödənişinə yönəldilən vəsaitin məbləği	755500	100 %	936149.48	100 %	+180649.48	0.24
2	Tarif dərəcələri üzrə ödənişlər	540900	71.59 %	676779.48	72.29 %	135879.48	0.25

Cədvəl 7: 2019 və 2020-ci illər üçün Qarabağ Alfa MMC-nin işçilərinin əmək haqqı fondunun tərkibinin və strukturunun təhlili (davamı)

3	İş şəraiti ilə əlaqəli kompensasiya ödənişləri, təşviqlər	168000	22.24 %	210800	22.5%	42800	0.25
4	Davamiyyət ilə əlaqəli kompensasiya ödənişləri (iş vaxtından artıq, həftə sonları və tətilərdə iş)	15000	1.99 %	0	0	15000	0
5	İşlənmiş vaxt üçün ödənişlər (xəstəlik məzuniyyəti, tətil)	31600	4.18 %	48570	5.19 %	16970	0.54

Mənbə: Müəllifin hesablamaları (Müəssisənin verilənlərinə uyğun olaraq)

Bu təhlildən nəticə çıxara bilərik ki, 2020-ci ildə əmək haqqı fondu 2019-cu illə müqayisədə 180649.48 AZN artmış, böyümə nisbəti 0,24 (124 %) faiz olmuşdur. Əmək haqqı fondundakı artım, gündəlik rejimlə bağlı olan kompensasiya ödənişləri nəzərə alınmadan bütün komponentlərin əsas və əlavə əmək haqqı növləri üzrə böyüməsi ilə əlaqədardır, 2020-ci ildə MMC əlavə işçi və xidmətçi işə qəbul edərək, iş vaxtından artıq işləmə hallarının önünə keçmişdir.

Yəni əmək haqqı fondunun bu hissələrindəki artım, kadr sayının artması ilə əlaqədardır. Beləliklə, əmək haqqı fondunun strukturu fundamental olaraq dəyişiklik göstərmişdir. Əmək ödənişlərinin tərkibinin təhlilindən görüldüyü kimi, həm 2020-ci ildə, həm də 2019-cu ildə ən böyük payın tarif dərəcələri üzrə ödənişlərin payına düşdüyü, 72,29 faiz təşkil etdiyini görmək olar. Bunun səbəbi odur ki, əmək haqqı və əmək haqqı ödənişləri işçinin əsas əmək haqqı hesab olunur. Eynilə, 2019 və 2020-ci illərdə digər böyük pay təşviq ödənişlərinin payına düşür və yüzdə 22,5 təşkil edir. 2019 və 2020-ci illərdəki ən kiçik pay isə kompensasiya ödənişlərinin payına düşür. Demək olar ki, bütün göstəricilərdəki artım şirkət üçün uğurlu tendensiya hesab oluna bilər.

Əmək haqqı fonduna təsir edən digər amilləri tədqiq etməyə keçsək, əmək haqqı alan işçilərin maaşlarının ödəndiyi əmək haqqı fondu, işçilərin ortalama sayı və müvafiq dövr üzrə ortalama qazanları ilə bağlılıq təşkil edir. Vaxtamuzd işçilərin

orta illik əmək haqqı həmçinin, müəssisənin bir işçisinin ildə orta hesabla işlədiyi günlərin sayından, iş gününün orta uzunluğundan və orta saatlıq qazancından da asılıdır. Aşağıdakı cədvəldə bu verilənlər göstərilmişdir.

Cədvəl 8: Qarabağ Alfa MMC-nin əmək ödənişləri üçün ayrılan fondun təhlili

№	Göstəricilər	2019-cu il	2020-ci il	Keçən ilin müvafiq dövrünə nisbətən	Artma sürəti
1	İşçilərin sayı	155	173	+18	0.12
2	Bir işçinin ildə orta hesabla işlədiyi günlərin sayı	241.5 (242)	240.8 (241)	-0.7	0.003
3	Orta iş saati	7.98	7.97	-0.01	0.001
4	Əmək haqqı fondu (AZN)	755500	936149.48	+180649.48	0.24
5	1 işçinin əmək haqqı (AZN)				
6	Orta illik	4874.19	5420.81	+546.62	0.11
7	Orta aylıq	406.18	451.73	+45.55	0.11
8	Orta gündəlik	20.18	22.51	+2.33	0.12
9	Orta saatlıq	2.53	2.82	+0.29	0.001

Mənbə: Müəllifin hesablamaları (Müəssisənin verilənlərinə uyğun olaraq)

Bu təhlildən görünür ki, Qarabağ Alfa MMC-də 2020-ci ildə 2019-cu ilə nisbətən orta işçi sayı 18 nəfər artmışdır. Bir işçiyə düşən orta illik əmək haqqı 546,62 AZN, orta gündəlik 2,33 AZN və orta saatlıq əmək haqqı 0,29 AZN artmışdır. Bu amillərin təsirinin hesablanması cədvəl 8-də verilən məlumatları istifadə edərək əvəzetmə metodu ilə hesablanıla bilər:

Şerti qısaltmalar:

Ə – Əmək ödənişinə yönəldilən vəsaitin məbləği;

İN – Orta işçi sayı;

G – Bir işçinin ildə orta hesabla işlədiyi günlərin sayı;

İS – Orta iş saati;

SM – Bir işçiyə orta saatlıq əmək haqqı;

$\Delta\text{İN}$ – İşçi sayındakı dəyişikliyin əmək ödənişlərinə təsiri;

$\Delta\text{ƏG}$ – Orta hesabla işlənən günlərin sayındakı dəyişikliyin əmək ödənişlərinə təsiri;

$\Delta\text{ƏİS}$ – Orta iş saatında dəyişikliyin əmək ödənişlərinə təsiri;

$\Delta\text{ƏSM}$ – Orta saatlıq əmək haqqında dəyişikliyin əmək ödənişlərinə təsiri.

$$\Theta = \dot{I}N \times G \times \dot{I}S \times SM$$

$$1. \Theta_0 = \dot{I}N_0 \times G_0 \times \dot{I}S_0 \times SM_0$$

$$2. \Theta_{iN} = \dot{I}N_1 \times G_0 \times \dot{I}S_0 \times SM_0$$

$$3. \Theta_G = \dot{I}N_1 \times G_1 \times \dot{I}S_0 \times SM_0$$

$$4. \Theta_{iS} = \dot{I}N_1 \times G_1 \times \dot{I}S_1 \times SM_0$$

$$5. \Theta_{SM} = \dot{I}N_1 \times G_1 \times \dot{I}S_1 \times SM_1$$

$$6. \Delta\Theta_0 = \Delta\Theta_{iN} + \Delta\Theta_G + \Delta\Theta_{iS} + \Delta\Theta_{SM}$$

$$1. \Theta_0 = 155 \times 241.5 \times 7.98 \times 2.53 = \mathbf{755739.72}$$

$$2. \Theta_{iN} = 173 \times 241.5 \times 7.98 \times 2.53 = \mathbf{843503.04}$$

$$3. \Theta_G = 173 \times 240.8 \times 7.98 \times 2.53 = \mathbf{841058.1}$$

$$4. \Theta_{iS} = 173 \times 240.8 \times 7.97 \times 2.53 = \mathbf{840004.14}$$

$$5. \Theta_{SM} = 173 \times 240.8 \times 7.97 \times 2.82 = \mathbf{936289.2}$$

$$\Delta\Theta_{iN} = 843503.04 - 755739.72 = \mathbf{87763.32}$$

$$\Delta\Theta_G = 841058.1 - 843503.04 = \mathbf{-2444.94}$$

$$\Delta\Theta_{iS} = 840004.14 - 841058.1 = \mathbf{-1053.96}$$

$$\Delta\Theta_{SM} = 936289.2 - 840004.14 = \mathbf{96285.06}$$

$$\Delta\Theta_0 = 87863.32 - 2444.94 - 1053.96 + 96285.06 = 180649.48$$

Qarabağ Alfa MMC-də 2020-ci ildə əmək ödənişləri 2019-cu ilə nisbətən 180649.48 AZN artışı izləmişdir. Təhlilin nəticəsində bu artımın aşağıdakı amillərlə əlaqəli olduğu görünür:

- İşçi sayının 18 nəfər artması əmək ödənişlərinə yönəldilən vəsaitlərdə 87.763.32 AZN artıma səbəb olmuşdur;
- Bir işçinin təxminən bir ildə işlədiyi gün sayının təxminən 0,7 gün azalması səbəbindən əmək haqqı fondu 2.444.94 AZN kiçilmişdir;
- İş gününün orta uzunluğunun 0,01 saat azalması əmək haqqı fondunun 1053,96 AZN azalmasına səbəb olmuşdur;
- Bir işçinin orta saatlıq əmək haqqının 0,29 AZN artması səbəbindən əmək haqqı fondu 96285.06 AZN artmışdır.

Əmək haqqı fondundakı artım şirkət üçün yaxşı tendensiyadır. Analitik nəticələrin və hesablamaların verilənlərlə aşağıdakı yeni cədvəli yaratmaq mümkündür.

Cədvəl 9: Qarabağ Alfa MMC-də əmək ödənişlərinin mütənasib bölmə metodu ilə təhlili

№	Göstəricilər	Dəyişiklik	Analitik hesablama	Nisbi sapma (≡%)
1	Əmək haqqı fondu	+180649.48		+24
2	Əlaqələndirilən amillər			
3	İşçilərin sayı	87763.32	$\Delta\theta\%_{IN}=24/180649.48 \times 87763.32$	+12
4	Bir işçinin ildə orta hesabla işlədiyi günlərin sayı	-2444.94	$\Delta\theta\%_G=24/180649.48 \times -2444.94$	-0.32
5	Orta iş saati	-1053.96	$\Delta\theta\%_{IS}=24/180649.48 \times -1053.96$	-0.14
6	Orta saatlıq əmək haqqı	96285.06	$\Delta\theta\%_{SM}=24/180649.48 \times 96285.06$	+13

Mənbə: Müəllifin hesablamaları (Müəssisənin verilənlərinə uyğun olaraq)

Cədvəl 9-dan, MMC-də 2020-ci ildə əmək haqqı fondunun 2019-cü ilə nisbətən yüzdə 24 artdığı, bunun aşağıdakı amillərlə əlaqəli olduğu görülmə bilər:

- Ortalama işçi sayında artım, əmək haqqı fondunun 12 faiz artmasına səbəb oldu;
- Bir işçinin işlədiyi gün sayında orta hesabla 0,7 gün azalma, əmək haqqı fondunu 0.32 faiz kiçiltmişdir;
- 0,01 saatlıq orta iş günü azalmasından dolayı əmək haqqı fondunda yüzdə 14 azalma qeydə alınmışdır;
- Orta saatlıq əmək haqqının artması da, əmək haqqı fondunda əlavə artıma səbəb oldu.

Analitik hesablamalardan da görüldüyü kimi, əmək haqqı fondundakı artım işçilərin sayının 12 faiz artması, eyni zamanda iş üçün stimullaşdırıcı amil olan orta saatlıq əmək haqqının artması hesabına baş verdi. Beləcə, əmək haqqı fondunun istifadəsinin rasionallığını təkmilləşdirmək üçün əmək haqqı fondunun ölçüsünə təsir edən səbəbləri aşkarlamaq məqsədilə əmək haqqı fondunun mütəmadi analitik təhlillərinin aparılması zəruri hesab oluna bilər.

3.2. Ticarət müəssisəsində əmək ödənişlərinə yönəldilən vəsaitdən istifadənin səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi

Müəssisənin performans göstəriciləri həmişə onun fəaliyyətinin son nəticəsinin resurslarına və ya xərclərə nisbəti kimi müəyyən edilir. Ticarət müəssisənin fəaliyyətinin son nəticəsi məhsul dövriyyəsi və mənfəətlə təmsil olunur.

Əmək haqqı fondundan istifadənin səmərəliliyinin artırılması, əmək haqqındakı artımın ticarət həcmi və müəssisənin mənfəəti kimi iqtisadi göstəricilərdə irəliləyişlərin müşayiət olunması ilə sıx bağlıdır. Əlbəttə ki, bir çox amillər əmək haqqı səviyyəsinə təsir göstərə bilər, məsələn, bir mütəxəssisin əvvəlki iş təcrübəsi, müəssisə üçün əlavə yararlı bacarıqları, iş götürən təşkilatla öncəki yaxın münasibətlərin mövcudluğu, istifadə olunan əmək ödənişi sistemi və s. Bununla birlikdə, əmək haqqı səviyyəsinə təsir göstərən əsas amil, ilk növbədə bir orta işçiyə düşən ticarət həcmi nisbəti kimi təyin olunan birbaşa əmək məhsuldarlığı göstəricisi ilə ölçülən əmək ehtiyatlarından istifadənin səmərəliliyidir. Səmərəli fəaliyyət göstərən bir təşkilat üçün əmək məhsuldarlığının artım tempi əmək haqqının artım sürətini üstələməlidir.

Qarabağ Alfa MMC-nin işçi heyətə ödənişlər üçün ayrılan vəsaitdən istifadənin səmərəliliyini təhlil etmək üçün Cədvəl 10-a nəzər yetirək.

Cədvəl 10: 2019 və 2020-ci illər üzrə Qarabağ Alfa MMC ticarət müəssisəsində işçilər üçün ayrılan vəsaitdən istifadənin səmərəliliyinin təhlili

Nö	Göstəricilər	2019	2020	Artım tempi
1	Satılmış məhsulun həcmi	8500000	9750000	+15
2	Məhsul satışından mənfəət	2050000	1930000	-6
3	Xalis mənfəət	1640000	1544000	-6
4	Əməyə yönəldilən məsrəf	755500	936149.48	+24
5	Məhsul həcmi əmək məsrəfinə nisbəti	11.25	10.42	-8
6	Satışdan mənfəətin əmək məsrəfinə nisbəti	2.71	2.06	-32
7	Xalis mənfəətin əmək məsrəfinə nisbəti	2.17	1.65	-32

Mənbə: Müəllifin hesablamaları (Müəssisənin verilənlərinə uyğun olaraq)

Cədvəl 10-dakı göstəricilərin təhlilindən müəssisə işçilərinin əmək haqqı fondunun artması və müəssisənin mənfəət göstəricilərinin azalması səbəbindən əmək haqqı fondundan istifadə səmərəliliyi göstəricilərində azalma olduğunu görmək mümkündür. Belə ki, 1 vahid əmək haqqı başına məhsul gəlirindəki

dəyişiklik nisbəti 92.02 %, 1 vahid əmək haqqı başına məhsul satışından əldə edilən mənfəət 68.45 % azalma müşahidə olunmaqdadır. Bununla birlikdə, 1 vahid əmək haqqı başına xalis mənfəət 68.48 % nisbətində kiçilmişdir.

Ortalama əmək haqqının artması ilə əmək məhsuldarlığının artım tendensiyalarının qiymətləndirilməsi onları müqayisə edərək müvafiq faiz nisbəti ilə xarakterizə edilməsi ilə əldə edilir. Alınan sapma dəyərləri müsbət və ya mənfi tendensiyanı ifadə edir.

Qarabağ Alfa MMC-nin işçilərinin əmək məhsuldarlığı və əmək haqqındakı dəyişikliklərin təhlili Cədvəl 11-də öz əksini tapmışdır.

Cədvəl 11: 2019-2020-ci illər üçün Qarabağ Alfa MMC ticarət müəssisəsi işçilərinin əmək haqlarının və əmək məhsuldarlığının artım nisbətləri

№	Göstəricilər	2019-cu il	2020-ci il	Artım tempi
1	1 işçinin əmək məhsuldarlığı, AZN/nəfər	54838,7	56358,4	+3
2	Əmək haqqı fondu	755500	936149,48	+24
3	Bir işçiyə düşən orta illik əmək haqqı, AZN/nəfər	4874,2	5411,3	+11
4	Əmək məhsuldarlığının artım sürətinin əmək ödənişlərində artıma nisbəti	102,77 / 123,91		0,829

Mənbə: Müəllifin hesablamaları (Müəssisənin verilənlərinə uyğun olaraq)

Cədvəl 11-də müəssisə işçilərinin orta əmək haqqının necə böyüdüyü göstərilir ki, bu da həm inflyasiyanın, həm də tarif dərəcələrinin artması, o cümlədən əmək məhsuldarlığının yüksəlməsi ilə əlaqədardır. Ticarət müəssisəsinin işçilərinin əmək məhsuldarlığı müsbət tendensiyaya malikdir (+3). Əmək məhsuldarlığı və əmək haqqının artım nisbətlərinin müqayisəsindən aydın olur ki, təhlil olunan müəssisədə əmək məhsuldarlığının artım tempi əmək haqlarının artım tempindən xeyli geri qalır (müvafiq olaraq 102.77 % və 123,91 %).

Əmək məhsuldarlığının artım sürətinin əmək ödənişlərində artıma nisbəti 0,829 təşkil etmişdir. Əmək haqqı fondunun istifadəsinin səmərəliliyinin əmsalı birdən çox olarsa, ondan istifadə də effektiv hesab olunur. Əmsal birdən azdırsa, bu, əmək üçün tətbiq olunan maddi təşviq sisteminin iqtisadi fəaliyyətin göstəricilərinin yaxşılaşdırılmasına zəif təsirini, əmək haqqına xərclənən vəsaitlərin aşağı iqtisadi gəlirliliyini göstərməkdədir.

Beləliklə, təhlilin nəticələrini ümumiləşdirərək, mövcud əmək haqqı

sistemindən istifadə səmərəliliyinin azaldığını görürük.

Müəssisənin əmək ehtiyatlarından istifadənin səmərəliliyinin artırılması, pərakəndə satış məkanı, habelə ticarət və əməliyyat işçilərinin lazımı avadanlıqla təchiz edilməsi üçün bəzi tədbirlər görülməsi labüddür. Bundan əlavə, təkmil iqtisadi analiz qabiliyyəti olan kompüter proqramlarından faydalanmaq, müəssisə işçilərinin ixtisas və təhsil səviyyəsinin yüksəldilməsinə səy göstərmək növbəti dövrlər üçün daha uğurlu nəticələr doğura bilər. Əmək məhsuldarlığının aşağı tendensiya izləməsinin səbəblərindən biri də köhnəlmiş əmək haqqı siyasəti ola bilər. Ola bilsin ki, işçilərin işlərinin nəticələrini yaxşılaşdırmaqda heç bir maddi marağı yoxdur. İşçiləri həvəsləndirmək üçün müəssisə şirkətdaxili əmək ödənişləri siyasətinin yaxşılaşdırılmasına dair daha yenilikçi addımlar atıla bilər.

3.3. Ticarət müəssisəsində əmək haqqı sisteminin təkmilləşdirilməsi üçün tədbirlərin hazırlanması

MMC-də müəssisədaxili əmək haqqı sahəsindəki yenilikçi siyasət əmək məhsuldarlığındakı durağanlığa töhfə verə bilər. Bunun üçün müasir tələblər nəzərə alınmaqla işçilərə əmək ödənişləri sahəsində yeni bir siyasət hazırlanması tələb olunur.

Buna nail olmaq üçün əmək ödənişlərinin təşkilinin tarifsiz sisteminin istifadəsi təklif edilə bilər. Sistemi səciyyələndirən əsas özəllikləri bunlardır:

- Kollektiv iş nəticələrinə görə hesablanmış əmək haqqı fondu miqdarından işçinin əmək haqqı səviyyəsinin əvvəlcədən təyin edilməsi;
- Hər bir işçiyə əməyin iştirakına nisbətən sabit əmsalların təyin edilməsinə əsaslanan nisbi ödəniş zəmanəti dərəcəsinin tapılması;
- Davamlı olaraq işçi kollektivində işçinin ləyaqətinin qiymətləndirilməsi həyata keçirilməsi.

Tarifsiz əmək haqqı sistemindən istifadə edərkən işçinin qazancı, çalışdığı təşkilatın struktur bölməsinin işinin son nəticələrindən və işəgötürən tərəfindən ödəniş üçün ayrılan vəsaitin miqdarından asılıdır. Beləliklə, bu sistemlər bir işçinin əmək haqqı səviyyəsinin bütün komandanın işinin nəticələrindən asılılığına

əsaslanır. Bununla birlikdə, əmək ödənişlərində tarifsiz sistemin istifadəsi, ayrıca əmək haqqı fondunu ayrı-ayrı işçilər və ya işçilər kateqoriyası arasında bölüşdürərkən nəzərə alınması lazım olan bəzi əsas məqamların tənzimlənməsini də tələb edir.

Tarifsiz əmək haqqı sistemləri işçinin qazancını əmək kollektivinin işinin son nəticələrindən tamamilə asılı etdiyindən, yalnız aşağıdakı şərtlər daxilində tətbiq oluna bilər:

- Bu son nəticələrin dəqiq hesablanması mümkündür;
- Müəssisədə əmək kollektivinin işinin son nəticələri üçün ümumi maraq və məsuliyyət üçün şərtlər mövcuddur.
- İşçi kollektivinin üzvləri bir-birini kifayət qədər yaxşı tanıyır və liderlərinə tam etibar edirlər. Bir qayda olaraq, bunlar rəhbərlər və mütəxəssislər daxil olmaqla sabit tərkibli və o cümlədən nisbətən kiçik əmək kollektivləridir.

Tarifsiz əmək haqqı sistemlərinin növlərindən biri, pilləli modeldən istifadə edərək sabitləşdirilmiş əmək haqqı əmsalının (R_{Θ}) təyin edilməsini təmin edən bir sistemdir. Məcmu paylama əmsalının hesablanması mexanizmi həm işçinin ixtisas səviyyəsi, işə sərf olunan real vaxt, həmçinin işin effektivliyini və müəyyən bir hesablama dövründə işə münasibət amillərini nəzərə alır.

Bu modeldən istifadə edildikdə, əməyin mürəkkəbliyinə görə fərqlənən və hər bir kateqoriya üçün müvafiq kateqoriyaların əmsallarının məhdudluqlarını müəyyən edən ödəmə üçün bir şəbəkə sistemindən istifadə olunur. Rusiyalı alim N.A. Volqinin inkişaf etdirdiyi modeldə bu şəbəkə sisteminin əsas elementləri çəngəllər olaraq ifadə olunmuşdur (Волгин Н.А., Одегова Ю.Г., 2007).

Əmək haqqının təşkili üçün belə bir mexanizm yalnız fərqli keyfiyyətdəki əmək haqlarında, xüsusən işçilərlə menecerlər arasında, müxtəlif ixtisaslı mütəxəssislər arasında tələb olunan fərqi təmin etməklə yanaşı, həm də həqiqi əmək töhfəsini və işçilərin faktiki fəaliyyətini nəzərə alma qabiliyyətini təmin edəcəkdir.

Qarabağ Alfa MMC-nin əmək haqqı sistemində modelin tətbiqi üçün iqtisadi göstəricilər kimi əsas bazar meyarları götürülmüşdür: malların (xidmətlərin) satış həcmi, əmək məhsuldarlığı, paylama məsrəfləri, mənfəətlilik və müştəri xidmətinin

keyfiyyət səviyyəsi.

Fərqli ixtisas səviyyəsinə aid satış işçiləri üçün əmək haqqındakı nisbətənin dəyəri (R_{Θ}) bir aylıq işin nəticələrinə əsasən xüsusi hazırlanmış metodologiyaya, fərdi meyarlara və əməyin təşkilini nəzərə alan göstəricilərə əsasən müəyyən edilir.

Araşdırılan ticarət müəssisəsinin bütün işçiləri, müxtəlif kateqoriyalı işçilərin ixtisası, peşə səviyyəsi, vəzifəsi və əhəmiyyəti nəzərə alınmaqla müəyyən edilmiş müvafiq əmək nisbətləri ilə 7 ixtisas qrupuna bölünür (Cədvəl 12).

Fərqli ixtisas dərəcələrinə mənsub əmək haqlarındakı nisbətlər vəzifələrə, işçilərin keyfiyyətlərinə, icra etdikləri funksiyalara, təşəbbüskarlıqlarına, yaradıcılıq fəaliyyətinə, iş stajına və s. meyarlarla müəyyən olunmaqdadır.

Şəbəkə üst-üstə düşən bir xarakter daşıyır, müəssisənin ehtiyaclarından asılı olaraq fərqli sayda kateqoriya qrupuna sahib ola bilər.

Hər bir işçinin aylıq əmək haqqısı aşağıdakı düsturla hesablanır:

$$\frac{R_{\Theta}}{\sum K_{i-1}^n \times R_{\Theta}} \times \Theta$$

Şərti qısaltmalar:

Θ - müəssisənin əmək ödənişinə yönəltdiyi vəsait, AZN;

n - müəssisənin işçilərinin sayı;

R_{Θ} - hər bir işçinin fərdi əmsalı;

$\sum R_{\Theta}$ - müəssisənin bütün işçiləri üçün əmsallarının müəyyən edilmiş pillələrdə işlərinin nəticələrindən asılı olaraq təyin olunan aritmetik ortalaması.

Bu düsturun köməyi ilə müəyyən bir işçinin ixtisas səviyyəsinə və iş keyfiyyətinə görə əmək haqqı fondundan hansı payı almalı olduğunu müəyyənləşdirmək mümkündür. Müəyyən olunmuş iş vaxtının natamam işlənməsi halında yuxarıdakı düstura əsasən hesablanmış əmək haqqı mütənasib olaraq azalır. Həcmi müəyyən səviyyədə çox artdıqda, əmək haqqı da düsturla hesablanan nisbətdə artır (Волгин Н.А., Одегова Ю.Г., 2007).

Cədvəl 12: Qarabağ Alfa MMC ticarət müəssisəsinin müxtəlif kateqoriyalara mənsub işçilərinin əmək haqqı nisbətləri cədvəli

№	İşçilərin ixtisas qrupları	1	2	3	4	5	6	7
1	Fərqli keyfiyyət meyarları üzrə əmək haqlarındakı nisbət aralıqları	1,0-1,4	1,41-2,0	2,01-2,81	2,781-4,0	4,01-5,5	5,51-7,0	7,01-8,5
2	İnzibati-idarəetmə heyəti və mütəxəssislər							x
3	Direktor müavini						x	
4	Baş mühasib						x	
5	Mühasib					x		
6	Əmtəə üzrə mütəxəssis					x		
7	Satış üzrə menecer				x			
8	İstehsalat üzrə menecer				x			
9	Satıcılar			x				
10	Satıcı-kassirlər		x					
11	Köməkçi yük işçiləri, xadimələr və sürücülər	x						

Mənbə: Müəllifin hesablamaları (Müəssisənin verilənlərinə uyğun olaraq)

Gərgin iş şəraiti, gecə növbəsi və s. hallar üçün əlavə ödənişlər müəssisədə qəbul olunmuş qaydada tətbiq olunur. Hər növ mükafatlandırma və müavinətlər əmək haqqının əsas təşkili mexanizmindən ayrı aparılmaqdadır. Əmək haqqı fondunun həcmi işin son nəticəsi və müəssisənin cari maliyyə vəziyyətindən birbaşa mütənasib asılılığını təmin edəcək şəkildə formalaşır. İşçilərin əmək ödənişlərinin təşkili baxımından belə bir mexanizm yalnız əmək haqlarında, xüsusən işçilərlə menecerlər arasında, müxtəlif ixtisaslı mütəxəssislər arasında tələb olunan fərqi deyil, həm də müəssisə işçilərinin real əmək məhsuldarlığını nəzərə almaq imkanını təmin edir.

Ticarət müəssisəsinin satıcısı üçün Cədvəl 13-də işçi üçün fərdi orta dəyər əmsalını (R_{Θ}) artıran və azaldan göstəricilər və şərtlər göstərilmişdir.

Cədvəl 13: Qarabağ Alfa MMC-də satıcının fərqli keyfiyyət meyarları üzrə əmək haqlarındakı nisbət aralıqları ölçüsünü müəyyənləşdirən göstəricilər və şərtlər

Nö	İşçilərin ixtisas qrupu	Nisbətlərin aralığı və ortalama dəyəri	Rə dəyərinin artma ölçüsünə təsir edən müsbət meyarlar və göstəriciləri	Rə dəyərinin azalma ölçüsünə təsir edən mənfi meyarlar və göstəriciləri
1	Satıcılar	2,01-2,8 (2,405)	1. Satışa qədərki məsrəflərin məbləğinin əvvəlki aya nisbətən 5,8 % azalması ($R_{\Theta 1+} = +0,058$).	1. Satış həcminin dəyər ifadəsində əvvəlki aya nisbətən 5.7 % azalması ($R_{\Theta 1-} = -0,057$).
2			2. Pul vəsaitlərində defisit məbləğinin əvvəlki aya nəzərən 13,8 % azalması ($R_{\Theta 2+} = +0,138$).	2. Satışdan əldə olunan mənfəətin əvvəlki aya nisbətən 8.7 % azalması ($R_{\Theta 2-} = -0,087$).
3			3. Müştəri şikayəti qəbul olunmayıb ($R_{\Theta 3+} = +0,1$).	3. Mövcud inventar haqqında məlumatların gec təqdim edilməsi ($R_{\Theta 3-} = -0,1$).
4			4. Əmək intizamına riayət olunub ($R_{\Theta 4+} = +0,1$).	4. Rəhbərliyin irad bildirməsi ($R_{\Theta 4-} = -0,1$).
5			5. Xidmətin keyfiyyəti və sürətinin təmini məqsədilə satıcı və paketləyən işçinin mövqelərinin birləşdirilməsi ($R_{\Theta 5+} = +0,2$).	5. Əmək məhsuldarlığının 6,8 % azalması ($R_{\Theta 5-} = -0,068$).

Mənbə: Müəllifin hesablamaları (Müəssisənin verilənlərinə uyğun olaraq)

Cədvəldən də göründüyü kimi üçüncü ixtisas qrupuna daxil olan ticarət müəssisəsinin satıcısı üçün ortalama R_{Θ} dəyəri 2,405 olaraq müəyyən edilmişdir.

Beləliklə, müəssisədə satışa qədərki xərclərin azalması (+0,058), pul vəsaitində çatışmazlıq dərəcəsinin azalması (+0,138), alıcılardan şikayətlərin olmaması (+0,1), əmək intizamına riayət olunması (+0,1), iş mühitinin optimallaşdırılması ilə müştəri xidmətinin sürəti və keyfiyyətinin artması (+0,2) R_{Θ} dəyərinə müsbət təsir edərkən, eyni zamanda satış dəyərində azalma (-0,057), mövcud ehtiyatlar barədə məlumatların vaxtında verilməməsi (-0,1), rəhbərlikdən tutulan iradlar (-0,1). Satışdan əldə edilən mənfəət miqdarında kiçilmə (-0,087), habelə satıcıların məhsuldarlığında azalma (-0,068) R_{Θ} dəyərinin azalmasına səbəb olmuşdur.

Satıcı üçün yeni meyarlar üzrə R_{Θ} hesablayacaq olsaq,

$$(0,058+0,138+0,1+0,1+0,2-0,057-0,1-0,1-0,068-0,087) + 2,405 = 0,184 + 2,405 = \mathbf{2,589}$$

Ticarət müəssisəsinin əmtəə üzrə mütəxəssisi üçün eyni təhlili gerçəkləşdirək.

Cədvəl 14: Qarabağ Alfa MMC-də əmtəə üzrə mütəxəssisin fərqli keyfiyyət meyarları üzrə əmək haqlarındakı nisbət aralıqları ölçüsünü müəyyənləşdirən göstəricilər və şərtlər

Nö	İşçilərin ixtisas qrupu	Nisbətlərin aralığı və ortalama dəyəri	R _ə dəyərinin artma ölçüsünə təsir edən müsbət meyarlar və göstəriciləri	R _ə dəyərinin azalma ölçüsünə təsir edən mənfi meyarlar və göstəriciləri
1	Əmtəə üzrə mütəxəssis	4,01-5,5 (4,755)	1. Satış həcmnin dəyər ifadəsində əvvəlki aya nisbətən 13 % artması (R _{ə1+} = 0,13).	1. Gecikən debitor borcların 20 % artması (R _{ə1-} = -0,2).
2			2. Mənfəət miqdarının əvvəlki aya nisbətən 7 % artması (R _{ə2+} = +0,07).	2. Maliyyə hesabatlarının vaxtında və keyfiyyətli təqdim edilməməsi (R _{ə2-} = -0,1).

Mənbə: Müəllifin hesablamaları (Müəssisənin verilənlərinə uyğun olaraq)

Ticarət müəssisəsinin əmtəə üzrə mütəxəssisi beşinci ixtisas qrupuna daxildir.

Buna görə də onun ortalama R_ə dəyəri 4,755 olaraq müəyyən edilmişdir.

Beləliklə, satış həcmi əvvəlki dövrə nisbətən dəyər ifadəsində artım göstərməsi (+0,13), mənfəətin əvvəlki dövrə nisbətən artması (+0,07) R_ə dəyərində böyüməyə səbəbiyyət verərkən, eyni zamanda vaxtı keçmiş debitor borclarında artım (-0,2) və maliyyə hesabatlarının səriştəsiz təqdim edilməsi (-0,1) R_ə-ni kiçiltmişdir. Bu halda əmtəə üzrə mütəxəssisin yeni R_ə dəyəri aşağıdakı kimi hesablanacaqdır.

$$(0,13+0,7-0,2-0,1) + 4,755 = -0,1 + 4,755 = \mathbf{4,655}$$

Bu əmək haqqı sistemində eyni qayda ilə digər bütün ixtisas qrupları üzrə hər bir işçi özü qazancının hesablanması düzgünlüyünü asanlıqla yoxlaya bilər.

Nəticədə bu, komanda üzvlərinin işdə maksimum nəticə əldə etmək marağını artırır. Eyni zamanda, bir işçinin əmək haqqı səviyyəsinin birbaşa potensial qabiliyyətlərinin və əmək töhfəsinin reallaşma dərəcəsi deyil, bütövlükdə əmək kollektivinin işinin nəticələrindən birbaşa asılılığı təmin edilir. Beləliklə, praktikada kollektiv və şəxsi maraqların, müəssisənin və hər bir işçinin mənafeələrinin birləşməsi təmin edilir. Ticarət müəssisəsi üçün təklif olunan tarifsiz əmək haqqı sisteminin seçimi işçilərin əməyinin məhsuldarlığını və keyfiyyətini artırmağa kömək edəcəkdir, çünki hər bir işçi əməyin son nəticələri ilə maraqlanacaqdır.

Bir işçiyə düşən əmək haqqındakı artım, əməyin nəticələrinə maraq göstərməyə kömək edəcək və bu səbəbdən müəssisənin mənfəətinin artmasına səbəb olacaqdır. Eyni zamanda, təklif olunan əmək haqqı sistemi büdcə səmərəliliyini artıracaq, çünki büdcə gəlirləri artmış olacaqdır. Nəzərə almaq lazımdır ki, bütün hallarda

tarifsiz əmək haqqı sistemindən istifadə edildikdə belə, bir ay ərzində müəyyən edilmiş iş saati normasını işləyən və (və ya) standart əmək vəzifələrini yerinə yetirən işçinin aylıq maaşı qanunla müəyyən olunan minimal əməkhaqqı həddindən az ola bilməz (250 AZN) (Minimum aylıq əməkhaqqının artırılması haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Sərəncamı, <https://president.az/articles/33579>, 2019).

3.4. Ticarət müəssisələrində əmək ödənişinin beynəlxalq standartlara uyğunlaşdırılması aspektləri

Xarici ölkələrdə istehsal səmərəliliyinin artırılmasına yönəlmiş müxtəlif əmək haqqı sistemlərinin tətbiqi sahəsində geniş təcrübə toplanmışdır. Bazar iqtisadiyyatı inkişaf etmiş ölkələrdə bir müəssisənin işçiləri üçün təşviq sistemlərində iki istiqamət əsas prioriteti müəyyən etməkdədir:

- İlk növbədə əmək məhsuldarlığını artırmağa yönəlmiş istehsal göstəricilərinin artımını stimullaşdırmaq;
- İşçi qüvvəsinin keyfiyyətinin yaxşılaşdırılmasına zəmin yaratmaq.

Məsələn, Birləşmiş Krallıqda müəssisə rəhbərliyi ilə işçilərin maraqlarını təmsil edən həmkarlar ittifaqları arasında məhsuldarlıq müqavilələri bağlanması təcrübəsi tətbiq edilmişdir. Bu müqavilələrin mahiyyəti ondan ibarətdir ki, əmək məhsuldarlığının artmasından əldə olunan gəlirlər sahibkarlar və işçilər arasında müvafiq nisbətdə bölünür və bu da birbaşa istehsal xərclərini artırmır, eyni zamanda əmək haqqını artırmağa imkan verir. Bazar iqtisadiyyatı inkişaf etmiş ölkələr tədricən fərdi məhsula əsaslanan ənənəvi əmək haqqından imtina edirlər. Buna səbəb bir tərəfdən ümumi istehsal prosesində fərdi işçinin şəxsi töhfəsini ölçmək, digər tərəfdən əmək kollektivi daxilində iş birliyini gücləndirmək, məhsulların keyfiyyətinə görə işçilərin məsuliyyətini artırmaqdır. Eyni zamanda, bütün vaxta əsaslanan əmək haqqı sistemləri tarif sistemi və standartlara əsaslanır. Burada yenilikçi olan məqam işçinin özünün uğurunun mükafat sistemində bilavasitə təsir imkanıdır. İşçi normalara uyğunluq, qüsurların səviyyəsi, iş vaxtından istifadə səmərəliliyi, təşəbbüs, əmək və yaradıcılıq fəaliyyəti, istehsaldakı məsuliyyət, komandada işləmək bacarığı və s. şəxsi amillərə görə qiymətləndirilir. Eyni

zamanda, işçilərin məziyyətlərini qiymətləndirmək üçün müxtəlif metodlardan istifadə olunur: anketlər, bal qiymətləndirməsi, ekspert qiymətləndirməsi və s. Amerika Birləşmiş Ştatlarında əmək haqqı sistemi əsərin məzmununun və onun ifaçısı üçün tələblərin qiymətləndirilməsinə əsaslanır. İşin yüksək səviyyədə təşkil olunması səbəbindən işçilər saatlıq olaraq əmək haqqı alırlar. Minimum əmək haqqı qanunla tənzimlənir. Mütləq qazanc miqdarı işçinin ixtisasına və müəyyən bir ərazidə yaşamaq maliyyətinə bağlıdır. İşçinin əməyinin müsbət qiymətləndirilməsi ilə əmək haqqının hər il artırılması təşviq olunur.

Bir işçinin əmək haqqının sabit hissəsi mövcud tarif sisteminə və əmək haqqı sxemlərinə uyğun olaraq qurulmuş əsas əmək haqlarından, habelə daimi subsidiyalardan və müavinətlərdən ibarətdir. Dəyişən hissə işçi tərəfindən əlavə vəzifələrin icrası və planlaşdırılmış hədəflərin çox yerinə yetirilməsi üçün əlavə ödənişlər sistemi, fərdi əmək göstəricilərinə görə fərdi müavinətlər sistemi, iş vaxtından artıq iş üçün ödəniş, və s. olaraq müəyyənləşdirilmişdir. İşçilərin müavinətlərinə təlim-təhsil qrantları, məzuniyyət qrantları, fərdi sığorta kreditləri, xəstəlik məzuniyyəti ödənişləri və s. daxildir.

Mühəndis-texniki işçilərin və şirkət rəhbərliyinin maaşları rəhbərlik və müvafiq işçi arasındakı fərdi razılaşma əsasında müəyyən edilir və açıqlanılması məcburi xarakter daşımır. Bonuslar yalnız illik və rüblük nəticələrə əsasən firmanın yuxarı rəhbərliyinə ödənilir. Liderin uğuru şirkətin maliyyə nəticələrini əldə etmək baxımından qiymətləndirilir. İşçi, təhsil sistemi vasitəsi ilə qabaqcıl təlimlə əlaqəli maddi təşviq və karyera yüksəlişi ilə təşviq olunur.

Bəzi iri Amerikan şirkətləri, firma mənfəətində və ya gəlir bölgüsündə işçilərin iştirakına əsaslanan çevik əmək haqqı sistemlərindən istifadə edirlər. İşçilərin mənfəətdə iştirakı sistemi, ilin sonunda birdəfəlik bonus ödəmələri olan fondlarının formalaşdırılması üçün istifadə olunur. Bunun həcmi şirkətin əldə etdiyi mənfəətin miqdarından asılıdır. Gəlir bölgüsü sistemi işçilərin əmək məhsuldarlığının artırılması, məhsulun keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması və s. amillər nəticəsində əldə etdikləri gəlirlərdən stimullaşdırma təmin edir. Belə bir sistem çərçivəsində hər bir işçi üçün mükafat miqdarı işçinin özünün işinin nəticələri ilə bağlıdır. Çevik əmək

haqqı sistemlərinin istifadəsi istehsalın məhsuldarlığını və rentabelliğini artırarkən əmək haqqı səviyyəsini artırmağa imkan verir və eyni zamanda işçilər üçün rasionallaşdırma fəaliyyətləri üçün mənəvi stimullar elementlərini də əhatə edir (Bowey M.A., 1989).

Yaponiyada əmək haqqı sistemi, işçinin yaşına, cinsinə, təhsil səviyyəsinə, iş stajına və iş formasına əsasən şəxsi məlumatlarına əsaslanır. İşçilərin əməyinin ödənilməsi üçün tarif sisteminin spesifikasiyi ömürlük iş sistemi tərəfindən əvvəlcədən müəyyən edilmişdir. İşçinin işə iqtisadi motivasiyası birbaşa həyati ehtiyaclarının ödənilməsi yolu ilə həyata keçirilir. Burada aparıcı rol qrafik metodlar oynayır: işçilərin yetkinlik profili, karyera ayrılıqları və fərdi əmək haqqı ayrılıqları metodları və digərləri. İşçinin yaşı və iş stajı artdıqca işin səmərəliliyi artır, dolayısı ilə bununla əlaqədar aldığı əmək haqqı artır (Porter M., Takeuchi H. and Sakakibara M., 2000).

3.5. Çağdaş iqtisadi mühitdə əməyin ödənilməsinə yönəldilən vəsaitin uçotunda kompüter texnologiyalarının tətbiqi istiqamətləri

Mal və xidmət istehsalı fəaliyyətinin səmərəliliyinin artırılmasının ən vacib şərti idarəetmə keyfiyyətinin yüksəldilməsidir. Keyfiyyətli inkişaf yalnız müasir informasiya texnologiyalarından istifadə edildikdə mümkündür, çünki idarəetmə fəaliyyəti davamlı məlumat mübadiləsidir. Müasir cəmiyyəti kompüter texnologiyaları olmadan təsəvvür etmək mümkün deyil. Bu aktualıq müasir mühasibat üçün də istisna deyil. Hal-hazırda fərdi kompüterlərdən istifadə edərək mühasibat uçotunun avtomatlaşdırılması istifadəçilər üçün işlərin asan və sürətli həlli üçün olduqca vacib rola sahibdir. Bu günə qədər kompüterləşdirmə prosesləri mühasibat işinin ayrı-ayrı sahələrinin kompüterləşdirilməsindən müəssisənin balansının tarazlaşdırılması üçün əlaqəli məlumat bazalarının yaradılmasına qədər geniş əməliyyat yelpəyini əhatə etməkdədir. Mühasibat proqramlarının inkişafı təkcə istifadəçi səviyyəsində deyil, həm də proqramçı səviyyəsində aparılır ki, bu da mühasibat uçotunun bütün sahələri üçün vahid verilənlər bazası strukturu yaratmağa imkan verir. Müəssisə idarəetməsinin ən vacib elementlərindən biri, kadr heyətinin

qeydlərinin təşkili və tətbiqidir. Kadrlar hər hansı bir müəssisənin əsas tərkib hissəsidir, bu səbəbdən müəssisənin səmərəliliyi səriştəli kadr idarəçiliyindən bilavasitə asılıdır. Buna görə də qeyd etmək olar ki, kadr menecmenti müasir idarəetmənin ən vacib amillərindən biridir.

Müasir avtomatlaşdırılmış kadr idarəetmə sistemləri həm müəssisələrin kadr xidmətlərinin rəhbərliyi, həm də işçilərinin işini optimallaşdırmaq üçün hazırlanmışdır. Bu cür idarəetmə sistemlərinin köməyi ilə menecerlər personalla işləyərkən və müvafiq qeydlər apararkən mürəkkəb əməliyyatları sürətli şəkildə yerinə yetirə bilirlər. Personal məlumatlarının avtomatlaşdırılmış saxlanması və işlənməsi həmçinin potensial işçilərin səmərəli seçilməsi və yerdəyişməsinə imkan yaradır. Bundan əlavə, avtomatlaşdırılmış əmək haqqı sistemi sistem istifadəçilərinə mühasibat hesabatlarını hazırlamaqla yanaşı, işçi heyəti vəzifələri, ezamiyyətlər, xəstəlik məzuniyyətləri, digər məzuniyyətlər, cərimələr və müavinətlər barədə məlumatları nəzərə alaraq əmək haqqını tez bir zamanda hesablamaq imkanı verir.

Avtomatlaşdırılmış kadr qeydləri istənilən növ müəssisəyə yönəldilə bilər: ticarət və qeyri-kommersiya təşkilatları, digər müxtəlif iqtisadi subyektlər və təşkilati strukturlar, habelə dövlət idarəetmə orqanları və s.

Sistem müxtəlif meyarlara görə avtomatlaşdırılmış kadr qeydlərini aparmağa imkan verir:

- İşçilərin siyahısı;
- Kadrların yerdəyişməsi;
- Cədvəllərin köməyi ilə əmək və əmək haqqı uçotunun statistik göstəriciləri;
- Əmək haqqı fondlarının planlaşdırılması dair məlumatlar.

Kompüter texnologiyaları, xarici istifadəçilər üçün tənzimlənən hesabat formalarını avtomatik olaraq yaradaraq maliyyə uçotu, istənilən analitik aspektdə rəhbərlik üçün hesabatların hazırlanmasında iştirak edərək idarəetmə uçotunda istifadə edilir.

Kadrların idarəedilməsi və əmək haqqı uçotu üzrə avtomatlaşdırılmış informasiya sistemi, müxtəlif proqram təminatlarının birləşməsidir və müəssisədə kadrların idarə olunması üzrə avtomatlaşdırılmış işi təmin edir. Avtomatlaşdırılmış

idarəetmə sisteminin məqsədi müəssisə rəhbərliyi üçün əmək xərclərini minimuma endirmək, vaxtında məlumatlandırılmış qərarların hazırlanması və qəbulunda mütəxəssislər üçün məlumat xidmətləri üçün ən əlverişli şəraiti yaratmaqdır.

Sistemin tətbiqi müəssisənin işçi heyəti və hesablaşma xidmətləri intizamında artıma tövhə verəcək, işçilərin və maliyyə məlumatlarının səmərəliliyini, habelə etibarlılığını təmin edəcəkdir. Əlaqədar xidmətlərə həm də cari məlumatların daxil edilməsi və mübadiləsi üçün işçi qüvvəsi, habelə vaxt xərclərinin azaldılması, hesabatlarda, sənədlərin təkrarlanmasında və işlənməsində əl əməyinin aradan qaldırılması; idarəetmə qərarları qəbul etmək üçün lazım olan kadr göstəricilərinin formalaşması üçün xərclərin azaldılması da daxildir. Avtomatlaşdırılmış kadr uçotu sisteminin istifadəsi müəssisənin kadrlarını səmərəli idarə etməyə və insan resurslarından istifadənin effektiv təşkilinə imkan verəcəkdir.

Əmək mühasibatlığı hər hansı bir təşkilatda mühasibat sistemində ən vacib yerlərdən birini tutur. Əmək məsrəfləri istehsal və xidmət xərclərinin ən vacib elementlərindəndir. Əmək haqqı işçilər və fəhlələr üçün əsas gəlir mənbəyidir, onun köməyi ilə əmək və istehlak ölçüsü üzərində nəzarət həyata keçirilir, habelə iqtisadiyyatı idarə etmək üçün ən vacib iqtisadi qol kimi istifadə olunur.

Mühasibat problemlərinin həlli ödəniş prosesində avtomatlaşdırılmış informasiya sistemlərinin tətbiqini təmin edir. Fərdi kompüterlərin iş yerlərinə tətbiqi insan faktorunun mövcudluğunun nəticəsi olan sərf olunan vaxtı azaldır, insan xətalərinin qarşısına keçməyə imkan verir, habelə mühasibatlıq məlumatları və mühasibat uçotunun nəzarət funksiyalarını gücləndirir.

Müasir iqtisadi dünyada əməyin uçotu və onun ödənişi uçotu prosesinin təkmilləşdirilməsinə, yəni bu sahədə məlumat uçotunun tətbiqinə çox diqqət yetirilir. Əmək haqqı uçotunun təkmilləşdirilməsi hərtərəfli şəkildə, yəni mühasibat uçotunun bütün sahələrində aparılmalıdır. Sənədlər beynəlxalq sənədləşmə standartlarına uyğun hazırlanır.

Müəssisə üçün doğru proqram məhsulu və inkişaf etdirici şirkətin düzgün seçilməsi mühasibat uçotunun təkmilləşdirilməsində ilk və həlledici mərhələdir.

Hazırda mühasibatlıq proqram təminatları bazarında onlarla təklif mövcuddur, lakin bu sahədə hər idarə və sənaye sahəsinin özünəxas gözləntiləri vardır.

Təklif edilən mühasibat avtomatlaşdırması üçün müasir proqram təminatı məhsulları, hesab cədvəlindən tutmuş, müəyyən bir müəssisənin ehtiyacları üçün vergi idarəsinə hesabat vermə formalarına qədər hər şeyi fərdiləşdirməyə imkan verən çox çevik sistemlərdir.

Bir çox proqram məhsulu, onların versiyaları və istehsalçıları arasında bir müəssisə üçün ən yaxşı variantı tapmaq üçün ən vacib şey başa düşülməlidir: bütün təşkilatlar üçün uyğun konkret məhsul yoxdur, yəni bütün hallar üçün ümumiləşdirilmiş bir proqram mövcud deyil. Bəziləri bəziləri üçün, bəziləri digərləri üçün daha uyğundur.

Müvafiq sistemlərin yaradılması və təkmilləşdirilməsi ilə məşğul olan müxtəlif şirkətlər arasında 1C paketi, xüsusilə MDB sferasında olduqca yaygın istifadə olunur. 1C: Əmək haqqı və kadrlar proqramında, əmək və əmək haqqının hesablanması tam avtomatlaşdırılmış mühasibatı üçün fərqli variantları təklif edir.

Proqramda yerinə yetirilən əməliyyatların nəticələrindən əldə edilən məlumatlar idarəetmə qərarları qəbul etmək, mühasibat uçotunun nəzarət və analitik funksiyalarını saxlamaq, mühasibat işçiləri və ya nəzarət məqsədləri üçün digər əməliyyat işləri yerinə yetirmək üçün istifadə olunur.

Əməyin və əmək haqqının uçotu üzrə əməliyyatların uçotuna başlamazdan əvvəl proqram təminatına ilkin istinad məlumatlarını daxil etmək lazımdır. Əmək haqqını izləmək üçün tipik bir konfigurasiyanın bu istinad kitablarını doldurmaq lazımdır: bölmələr; vəzifələr; işçilər; iş əməliyyatları.

Standart konfigurasiyada əmək haqqının hesablanması və ödənilməsi ilə əlaqəli məlumatların daxil edilməsini avtomatlaşdırmaq üçün əmək haqqı sənədləri standart konfigurasiyaya daxil edilir və bu, orta və iri müəssisələrdə olan əmək və əmək haqqı uçotu ilə əlaqəli hesablamaların yalnız kiçik bir hissəsini əhatə edir.

Mühasibat uçotunu avtomatlaşdırarkən bütün sənədləri yalnız bir kompüterə köçürmək tövsiyə edilmir. Bu mühasibat şöbəsinin səmərəliliyini artırılması,

müəssisənin maliyyə-təsərrüfat fəaliyyətinə nəzarətin yaxşılaşdırılması və əməliyyat risklərinin idarə edilməsi üçün vacibdir. Təcrübə sübut edir ki, hesablama qurğularının fəaliyyətinin səmərəliliyi ən çox yerli kompüter şəbəkələrindən istifadə şəraitində özünü göstərir. Məsələn, bir müəssisənin mühasibat şöbəsində lokal şəbəkələr yaradarkən bütün mühasibat xidmətləri onun baş kompüterinə qoşulur: anbarlar, emalatxanalar, mühasiblərin kompüterləri və həmçinin müəssisə rəhbəri. Bu şəbəkənin hər bir istifadəçisi üçün bir iş yeri yaradılmışdır. Qeyd etmək lazımdır ki, hər bir iş yerinin kompüterləri bir sıra proqramlar, tapşırıqlar və verilənlər bazası ilə yüklənməlidir. Bu şəraitdə müəssisə rəhbəri iş yerindən istədiyi vaxt idarə etdiyi müəssisənin vəziyyəti barədə operativ məlumat ala bilər. Yerli şəbəkələrin regional miqyasda istifadəsi mühasibat və maliyyə təhlilini daha çevik, müasir hala gətirəcəkdir. Bu istehsalın səmərəliliyi baxımından da faydalıdır.

NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

Hər bir işçinin əmək nəticəsi üçün ödəniş onun şəxsi əmək töhfəsindən və işin keyfiyyətindən asılıdır. Əmək bazarının nümayəndələrinə əmək ödənişi miqdarını yalnız əməyin nəticələrindən asılı olaraq, maksimum həddə məhdudlaşdırmadan müstəqil olaraq təyin etmək üçün iqtisadi subyektlərə tam sərbəstlik vermək çağdaş bazar iqtisadiyyatının obyektiv tələblərindən biridir. Müasir şəraitdə artım və məhsuldarlığı stimullaşdırmaq üçün yalnız əmək haqqı sistemini deyil, həm də onun formalaşmasına yanaşmanı, fərqli sosial-psixoloji münasibətləri və qiymətləndirmə miqyasını da dəyişdirmək lazımdır. Əmək haqqı sistemi çevik olmalı, əmək məhsuldarlığının artmasına təkan verməlidir. Əmək haqqı artımı məhsuldarlıq artım templərini üstələməməlidir. Əmək haqqı sisteminin çevikliyi ondan ibarətdir ki, qazancın ciddi hissəsi müəssisənin ümumi fəaliyyətindən asılıdır. Əmək haqqı işçilər üçün ən önəmli motivasiya qaynağıdır.

Tədqiqat obyektini ticarət müəssisəsinin fəaliyyət nəticələrinin analitik və riyazi təhlilləri onunla bağlı bir sıra həssaslıq və diqqət tələb edən məqamları aşkara çıxarır. Əmək haqqı fondunun böyük hissəsi ticarət və əməliyyat işçiləri kateqoriyasına sərf olunur ki, bu da bu kateqoriyadakı işçilərin daha çox olması və təşkilatdakı orta əmək haqqı ilə əlaqəlidir. Əmək haqqı fondunun əhəmiyyətli bir hissəsi menecer və mütəxəssis kateqoriyalarına xərclənir, bu da bu işçilərin maaşlarının daha yüksək olmasından qaynaqlanmaqdadır.

İşçilərin əmək haqlarından istifadənin səmərəliliyinin təhlili göstərdi ki, əmək məhsuldarlığı tədqiqat dövrü ərzində müsbət tendensiyaya sahib olsa da, təhlil olunan müəssisədə əmək məhsuldarlığının artım templəri əmək haqqının artım templərindən xeyli geri qalır. Yəni müəssisə əmək məhsuldarlığının artımı ilə mənfi xarakterizə olunan orta əmək haqqı arasındakı əlaqəni təmin etmir. Əmək məhsuldarlığının azalmasının səbəbləri yaxşı təşkil olunmamış əmək haqqı sistemi ola bilər. İşçilərin işlərinin nəticələrini yaxşılaşdırmaq üçün heç bir maddi marağı yoxdur. İşçiləri həvəsləndirmək üçün müəssisə işçilərinin əmək haqqının yaxşılaşdırılmasına dair tədbirlər planı hazırlamaq lazımdır.

Öyrənilən normativ sənədlərə və müəssisənin maliyyə və idarəetmə verilənlərinə istinad edərək istehsalın və əməyin müasir təşkilatı formalarının tətbiqi, əmək məhsuldarlığının artırılması və işçi sayından səmərəli istifadə edilməsi üçün bir sıra tövsiyələr təqdim oluna bilər:

1. Əmək haqqı fondunun həcminə təsir göstərən amilləri vaxtında müəyyənləşdirmək üçün məhsuldarlıq və əmək xərclərini, habelə əmək haqqı fondundan istifadəni təhlil etmək olduqca əhəmiyyətlidir;
2. İşçilərin əməyi, yaradılan məhsulun istehsalı, istehlakı və paylanması prosesinin zəruri bir hissəsidir. İqtisadi kateqoriya olaraq əmək haqqı ikiqat rol oynayır: bir tərəfdən işçilər üçün əsas gəlir mənbəyi və həyat səviyyəsinin artması, digər tərəfdən istehsalın səmərəliliyinin artırılması üçün maddi stimül vasitəsidir. Müəssisənin növündən asılı olmayaraq hər bir işçinin əmək gəliri, müəssisənin son nəticələri nəzərə alınmaqla, onun şəxsi əmək töhfəsi ilə müəyyən edilir, vergilərlə tənzimlənir və maksimum ölçüsü ilə məhdudlaşmır. İşçilərin məhsuldarlığını artırmaq üçün ən təsirli əmək haqqı sisteminin seçilməlidir. Təşkili nisbətən mürəkkəb olsa da, vaxtamuzd ödəmə sistemi əvəzinə daha əhatəli işəməz sistem tətbiqi daha məqsədlidir. Bu işçinin əsl potensialını üzə çıxarmaq üçün daha əlverişlidir;
3. Əsasən əmək haqqı fondunun formalaşdırılmasına yönələn xərclər minimuma endirilməsinə səy göstərilməlidir;
4. Təchizatçılarla münasibətlərin normallaşdırılması nəticəsində satılan malların, işlərin, xidmətlərin maya dəyərinin azaldılması və ya tədarük müqavilələrinin daha əlverişli şərtlərlə bağlanmasına səy göstərilməli, davamlı və artan əmək haqqı ödənişləri üçün müəssisə yeni qazanc mənbələri aşkarlamalıdır. Əməyin təşkili və əmək haqqı sisteminin təkmilləşdirilməsi tədbirləri yeni idarəetmə və idarəetmə metodlarının tətbiqi, əməyin və istehsalın qabaqcıl təşkili, qabaqcıl texnologiyaların və məhsulların dizaynının tətbiqi ilə əlaqələndirilməlidir;
5. İşçilərin maddi marağını artırmaq üçün işçilər üçün mükafat sistemi tətbiq edilməlidir. Belə bonus ödənişi menecerin qərarına əsasən rübdə, ildə və ya

hər ay bir dəfə həyata keçirilə bilər. İşçilərin mükafatlandırılmasının uçotunun və hesabatlılığının təmini 19 №-li Beynəlxalq Mühasibat Uçotu Standartları (BMUS), həmçinin 39 №-li İctimai Sektor üçün Beynəlxalq Mühasibat Uçotu Standartı (İSBMUS) sənədlərinə əsaslanmalıdır;

6. Əmək məhsuldarlığının, istehsalın səmərəliliyinin artması və məhsulun keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması yalnız işçilərin əməyinin motivasiyası nəticəsində mümkündür. Birbaşa qazanan əmək haqqının motivasiya mexanizmi, xüsusən də gələcək strategiyasının həyata keçirilməsində həlledici əhəmiyyətə malikdir. Ənənəvi olaraq bir işçinin düşüncəsində əmək haqqı müəssisədəki nüfuzunun tanınması ilə psixoloji olaraq əlaqələlidir və dolayısı ilə sosial statusunu ifadə edir. Əmək haqqı sayəsində işçi işdəki uğurlarını başqaları ilə müqayisədə qiymətləndirir;
7. Öncü beynəlxalq təcrübədə əmək ödənişlərinin qeyri-nağd üsullarla həyata keçirilməsi artıq standart halını almışdır. Ölkəmizdə bu sahədə yüksək uğurlar qeydə alınsa da, bu sahənin daha da təkmilləşdirilməsi, əmək haqqı ödənişləri ilə bağlı şəffaflığın və hesabatlılığın artmasına vəsilə ola bilər;
8. Sürətlə dəyişən yeni bazar şəraitində mühasibat uçotu sahəsində, xüsusən də əmək ödənişləri ilə bağlı qeydiyyatın aparılması prosesində davamlılığın, şəffaflığın, müqayisəliliyin və ən əsası səmərəliliyin qorunması olduqca vacibdir. Bu səbəbdən uçotun ənənəvi, yəni əl üsulu ilə aparılması müasir şərtlərə qətiyyən cavab verməməkdədir. Bu səbəbdən kompüter texnologiyalarından istifadənin təşviqi və tədricən məcburi xarakterə çevrilməsi bu sahədə yuxarıda göstərilən funksiyaların yerinə yetirilməsinə töhfə verə bilər. Mövzunun aktuallığı əmək haqqı vergilərinin hesablanması qaydalarında davamlı bir dəyişiklik, çox miqdarda işlənmiş məlumat ilə əmək haqqı və vergilərin hesablanması prosesinin təkmilləşdirilməsinin zəruriliyindədir. İnformasiya texnologiyalarının tətbiqindən ən böyük effekt avtomatlaşdırmaya inteqrasiya olunmuş yanaşma, tərəflərin sıx qarşılıqlı fəaliyyəti, ifaçıların yüksək keyfiyyətləri istifadə edilərkən əldə edilə bilər. Uğurlu olmaq üçün məlumatların dəqiq və vaxtında əldə edilməsi, habelə

təhlili zəruridir. Bazar vəziyyəti tez-tez dəyişdiyindən bu dəyişikliklərə sürətli reaksiya göstərmək həyati əhəmiyyətə sahibdir;

9. Əməyin mürəkkəbliyinə görə fərqlənən və hər bir kateqoriya üçün müvafiq əmsalların məhdudlaşdırıcı dəyərlərini təyin edən bir ödəmə sistemi olan tarifsiz əmək haqqı sisteminin tətbiqi müəssisənin əmək haqqı siyasətinə müsbət təsir edə bilər. Ticarət müəssisəsinin bütün işçiləri, müxtəlif kateqoriyalı işçilərin ixtisası, peşə səviyyəsi, vəzifəsi və əhəmiyyəti nəzərə alınmaqla müəyyən edilən əməyin ödənişini yaxşılaşdırmaq üçün təklif olunan tarifsiz əmək haqqı sisteminin seçimi işçilərin əməyinin məhsuldarlığını və keyfiyyətini artırmağa kömək edəcəkdir, çünki hər bir işçi əməyin son nəticələri ilə maraqlanacaqdır. Bir işçiyə düşən əmək haqqındakı artım, əməyin nəticələrinə marağın artmasına səbəbiyyət verəcək və bu səbəbdən də müəssisənin mənfəətinin artmasına səbəb olacaqdır;
10. İnkişaf etmiş ölkələrdə əmək ödənişi sahəsində beynəlxalq təcrübənin təhlili göstərir ki, müəssisədə işçi-rəhbər münasibətlərinin yaxşı təşkili, işçilərin həyat rifahının müəssisə siyasətinə çevrilməsi, işçilərin şəxsi keyfiyyət meyarlarına əsasən qiymətləndirilməsi ön plandadır;
11. İşçilərin maddi rifah halının yaxşılaşdırılması naminə müəssisədə daha diqqətli planlaşdırma aparmaq lazımdır. Müəssisənin mühasibatlığı və insan resursları idarəsi əmək haqqının sənədli uçotunun düzgünlüyünə, tamlığına, əmək haqqından vergi və digər tutulmalar hesablanarkən vergiyə cəlb olunan bazanın təyin edilməsinin dəqiqliyinə daha çox diqqət yetirməli, kədr sayına və iş vaxtından istifadəyə nəzarəti daha peşəkar təşkil etməlidirlər.

Aparılan araşdırma əsasında müəssisə rəhbərliyinə əmək məhsuldarlığının artması ilə istehsal həcmələrinin (işlərin, xidmətlərin) artımını təmin etmək üçün təklif olunan bütün tədbirləri görməsi tövsiyə olunur. Tövsiyələrin tətbiqi müəssisədə irəli sürülən məsələlərin həlində müsbət nəticələr verə bilər.

İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

Azərbaycan dilində

1. “Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi” (2018), Bakı, “Hüquq Yayın Evi”, 704 səh.
2. Abbasov İ.M., Məmmədov İ.A. və Cabbarov A.S. (2017), “Mühasibat uçotu (Sahələr üzrə)”, Bakı, “Bakı Biznes Universiteti”, 407 səh.
3. Abbasov İ.M., Rəsulov M.M. (2011), “Kommersiya təşkilatları üçün milli mühasibat uçotu standartlarının tədrisinə dair”, Bakı, “Bakı Biznes Universiteti”, 140 səh.
4. Abbasov Q.Ə. (2006), “İdarəetmə uçotunun təşkili prinsipləri”, Bakı, “Elm”, 275 səh.
5. Abbasov Q.Ə. (2015), “Mühasibat uçotu – dərslik”, Bakı, “İqtisad Universiteti”, 485 səh.
6. Ağamalıyev M.Q. və Şükürov T.Ş., (2010), “Ticarət müəssisələrinin iqtisadiyyatı”, Bakı, “İqtisad Universiteti”, 423 səh.
7. Cəfərli H.A. (2009), “İqtisadi təhlil”, Bakı, “Elm və Təhsil”, 559 səh.
8. Hüseynova A. (2017), “İnsan kapitalının inkişafı: nəzəri aspektləri və qiymətləndirmə metodologiyası”, Bakı, “Çap ART”, 28 səh.
9. İbrahimov İ.H. (2014), “Məhsuldar qüvvələrin yerləşdirilməsi”, Bakı, “Bakı Biznes Universiteti”, 212 səh.
10. Mahmudov İ.M., Zeynalov T.Ş. və İsmayılov N.M. (2010), “İqtisadi təhlil”, Bakı, “İqtisad Univesiteti”, 796 səh.
11. Mehdiyev V.M. (2014), “Milli Mühasibat Uçotu Standartları və kompüter mühasibatı: mahiyyəti, formalaşdırılması və tətbiq edilməsi problemləri”, Bakı, “SABAH”, 228 səh.
12. Mühasibat uçotunun hesablar planı və onun tətbiqinə dair Təlimat (2007), Bakı, “Kapital Audit Ltd”, 45 səh.
13. Müslümov S.Y. və Kazımov R.N. (2011), “Maliyyə təhlili”, Bakı, “Azərnəşr”, 312 səh.

14. Sadıqov Ə.A. və Sadıqov T.Ə. (2008), “Mühasibat uçotu”, Bakı, “Təhsil”, 271 səh.
15. Salahov Ə.S. və Mehdiyev V.M. (2016), “Mühasibat uçotu – Dərslik”, Bakı, “3 sayılı Bakı Mətbəəsi”, 566 səh.
16. Salahov Ə.S., “Mühasibat uçotu və auditin müasir problemləri” fənni üzrə “Əmək ödənişinin uçotu və audit problemləri” mühazirə mətni
17. Səbzəliyev S.M. və Abbasov Q.Ə. (2015), “Xidmət sahələrində mühasibat (maliyyə) uçotu”, Bakı, “Təknur”, 384 səh.

İngilis dilində

1. Bowey M.A. (1989), “Managing Salary and Wage Systems”, Mishawaka, “Ashgate Publishing”, 479 p.
2. Buffet M. and Clark D. (2008), “Warren Buffett and the Interpretation of Financial Statements: The Search for the Company with a Durable Competitive Advantage”, London, “Scribner”, 224 p.
3. Gardner H. and David K. (2013), “The App Generation: How Today's Youth Navigate Identity, Intimacy, and Imagination in a Digital World”, New Haven, “Yale University Press”, 242 p.
4. Ittelson T.R. (2009), “Financial Statements: A Step-by-Step Guide to Understanding and Creating Financial Reports” , USA, “Veiser”, 288 p.
5. Kimmel P.D., Weygandt J.J. and Kieso D.E. (2012), “Accounting: Tools for Business Decision Making” (2019), USA, “Wiley”, 1488 p.
6. Kosacka-Olejnik M., Pitakaso R. “Industry 4.0: State of the art and research implications”, LogForum, 2019, 15 (4), p. 475-485. - https://www.researchgate.net/publication/338234491_Industry_40_state_of_the_art_and_research_implications
7. Orucov V.C. (2018), “Ways of improving accounting and financial reporting in budget organizations of Azerbaijan with the use of electronic accounting.”, Herald of Kyiv National University of Trade and Economics, Kyiv.
8. Porter M., Takeuchi H., Sakakibara M. (2000), “Can Japan Compete?”, UK, “Palgrave Macmillan”, 208 p.

9. Salahov A.S. (2018), “Some issues of electronic accounting development”, V International Scientific and Practical Conference dedicated to the 90th anniversary of the birth of doctor of economics, professor Vasyl Vasilevich Sopko “Accounting, analysis, audit and taxation: modern paradigm in the sustainable development”, Kyiv National Economic University, Kyiv.
10. Spencer D.A., Budd J.W. “Worker well-being and the importance of work: bridging the gap”, European Journal of Industrial Relations, 2015, 21 (2), p. 181-196.

Türk dilində

1. Örnek N. (2018), “Ticari ve mali işlemler rehberi”, “MuhasebeTR”, 620 say.

Rus dilində

1. Волгин Н.А. “Оплата труда – болевая точка сегодняшней экономики”, Человек и труд, 2009, № 7, с. 19–24.
2. Волгин Н.А., Одегова Ю.Г. (2007), “Экономика труда социально - трудовые отношения : учебник”, Москва, “Экзамен”, 736 с.
3. Волгин, Н.А. “Заработная плата - цена труда или рабочей силы”, Человек и труд, 2000, №9., с. 85.
4. Гетьман В.Г. (2005), “Финансовый учет”, Москва, “Финансы и статистика”, 808 с.
5. Кравченко Л.И.. (2005), “Анализ хозяйственной деятельности в торговле”, Москва, “Новое знание”, 512 с.
6. Озерникова Т.Г., Носырева И.Г. (2015), “Оплата труда персонала”, Москва, “БГУЭП”, 389 с.
7. Савицкая Г.В. (2002), “Анализ хозяйственной деятельности предприятия”, Москва, “ИНФРА-М”, 334 с.
8. Скляренко В.К. (2006), “Экономика предприятия: учебное пособие”, Москва, “ИНФРА-М”, 505 с.
9. Холоденко Е., Ростовцев А. (2004), “Бухгалтерский учет в торговле”, Москва, “Экономикс Пресс”, 160 с.

İnternet resursları

1. Acemoğlu D., Autor D. “Lectures in Labor Economics”,
<https://economics.mit.edu/files/4689>
2. <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>, 2020
3. <http://maliyye.gov.az/static/226/ictimai-sektor-ucun-muhasibat-ucotunun-beynelxalq-standartlari>
4. <http://www.e-qanun.az/framework/5458>
5. <https://doi.org/10.1787/data-00571-en>, 2020
6. <https://president.az/articles/33579>, 2019
7. <https://theonebrief.com/do-higher-wages-lead-to-higher-productivity/>
8. <https://vergiler.az/news/taxes/11166.html>, 2020
9. <https://www.ceicdata.com/en/country/canada>
10. <https://www.sosial.gov.az/2556>, 2019
11. https://www.stat.gov.az/menu/5/source/Meshqulluq_tes.pdf, 2010
12. <https://www.taxes.gov.az/az/page/ar-vergi-mecellesi>, Vergi Məcəlləsi

ƏLAVƏLƏR

Əlavə 1.

Cədvəl 15: Şəxsi hesab forması

Şöbə	Vəzifə	Əmək haqqı	İcra sənədinin	Yazılışın qısa məzmunu	
			tarixi	N-si	
Marketinq	Müdir	1,566.26			

Hesablanıb						Tutulub			Ödəni lib
Ödəniş dövrü	Ödənişin adı	Gün, yaxud, saatların sayı	1 gün, yaxud 1 saat məvacibi	Məbləğ	Cəmi hesablanmışdır	Gəlir vergisi	Pensiya təminatı	İşsizlikdən sığorta haqqı	
Yanvar	Əmək haqqı	23	68.10	1,566.26	2,666.26	391.57	79.99	13.33	2,181.38
Fevral	Əmək haqqı	20	78.31	1,566.26	1,566.26	195.06	46.99	7.83	1,316.38
Cəmi				3,132.52	4,232.52	586.62	126.98	21.16	3,497.76

Mənbə: Müəllifin hesablamaları (Müəssisənin verilənlərinə uyğun olaraq)

Əlavə 2.

Cədvəl 16: Ödəmə cədvəli

Sıra N-si	Soyadı, adı, atasının adı	Məbləğ	İmza	Sair qeydlər
1	Aliyev Əsgər Talib o.	1,200.00		
2	Vəliyev Əli Vüqar o.	1,000.00		
3	Ağayeva Aynur Zakir q.	800.00		
4	Osmanov Vəli Oruc o.	900.00		
	Yekunu	3,900.00		

Mənbə: Müəllifin hesablamaları (Müəssisənin verilənlərinə uyğun olaraq)

Cədvəllərin siyahısı

Cədvəl 1: Bəzi ölkələrdə vətəndaşların ortalama gəlirləri (2019, ABŞ dolları ilə).....	21
Cədvəl 2: Əmək haqqı hesablaşmaları ilə bağlı əməliyyatların mühasibat müxabirləşmələri.....	38
Cədvəl 3: Azərbaycan Respublikasında işçilərin əmək haqlarının ödənilməsinin Vahid Tarif Cədvəli.....	40
Cədvəl 4: Qarabağ Alfa MMC-nin baş idarəsində çalışan işçi heyətin ştat cədvəli.....	41
Cədvəl 5: Qarabağ Alfa MMC-nin 5 saylı satış şöbəsi üzrə hesablanmış əmək haqqı cədvəli (yanvar, 2021).....	44
Cədvəl 6: İşçilərin maaşlarından tutulmaların illər üzrə müqayisəsi.....	45
Cədvəl 7: 2019 və 2020-ci illər üçün Qarabağ Alfa MMC-nin işçilərinin əmək haqqı fondunun tərkibinin və strukturunun təhlili.....	56
Cədvəl 8: Qarabağ Alfa MMC-nin əmək ödənişləri üçün ayrılan fondun təhlili...	58
Cədvəl 9: Qarabağ Alfa MMC-də əmək ödənişlərinin mütənasib bölmə metodu ilə təhlili.....	60
Cədvəl 10: 2019 və 2020-ci illər üzrə Qarabağ Alfa MMC ticarət müəssisəsində işçilər üçün ayrılan vəsaitdən istifadənin səmərəliliyinin təhlili.....	61
Cədvəl 11: 2019-2020-ci illər üçün Qarabağ Alfa MMC ticarət müəssisəsi işçilərinin əmək haqlarının və əmək məhsuldarlığının artım nisbətləri.....	62
Cədvəl 12: Qarabağ Alfa MMC ticarət müəssisəsinin müxtəlif kateqoriyalara mənsub işçilərinin əmək haqqı nisbətləri cədvəli.....	66
Cədvəl 13: Qarabağ Alfa MMC-də satıcının fərqli keyfiyyət meyarları üzrə əmək haqlarındakı nisbət aralıqları ölçüsünü müəyyənləşdirən göstəricilər və şərtlər.....	67
Cədvəl 14: Qarabağ Alfa MMC-də əmtəə üzrə mütəxəssisin fərqli keyfiyyət meyarları üzrə əmək haqlarındakı nisbət aralıqları ölçüsünü müəyyənləşdirən göstəricilər və şərtlər.....	68
Cədvəl 15: Şəxsi hesab forması.....	84
Cədvəl 16: Ödəmə cədvəli.....	84