

**Əmək münasibətlərinin şəffaflaşdırılması sahəsində
vergi nəzarətinin gücləndirilməsi barədə**

K O N S E P S İ Y A

1. Konsepsiyanın məqsədi.

İqtisadi artımın dinamikliyi fonunda Dövlətimizin qarşıya qoyduğu əsas məqsədlərindən biri hər kəsin ədalətli iqtisadi və sosial qaydalara uyğun olaraq, layiqli həyat səviyyəsini təmin etmək, işçilərin sosial müdafiəsinin gücləndirilməsi məqsədi ilə əmək münasibətlərinin leqallaşdırılmasını təmin etməkdir.

Belə ki, Vergi Məcəlləsinə edilmiş dəyişikliklərə əsasən qeyri-neft sektorunda və qeyri-dövlət sektorunda çalışan şəxslərin maddəli işlə əlaqədar olaraq 8000 manatadək əldə etdikləri gəlirlərin 7 il müddətində vergidən azad edilməsi və Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 18 iyun 2019-cu il tarixli Sərəncamı ilə minimum əmək haqqının ölkə üzrə 250 manata qaldırılması əmək münasibətlərinin şəffaflaşdırılması istiqamətində aparılan siyasətin bariz nümunəsidir.

Lakin, iqtisadiyyatın ayrı-ayrı sektorlarında çalışan bir sıra vergi ödəyicilərinin təqdim etdikləri vergi bəyannamələrində, sosial sığorta və işsizlikdən sığorta hesabatlarında əks etdirdikləri əmək haqqı məbləğləri təsərrüfat subyektinin real potensialı, eləcə də həmin sektor üzrə fəaliyyət göstərən və əmək haqlarının düzgün müəyyən edilməsinə üstünlük verən vergi ödəyicilərinin əmək haqqı məbləği göstəriciləri ilə uzlaşmır və hətta onlardan bəzən bir neçə dəfə aşağı olur.

İşçi sayı, əmlakı və dövriyyəsinin həcmi daha çox olan müəssisələrdə belə bir sıra hallarda direktor, baş mühasib, menecer kimi vəzifələr üçün müəyyənləşdirilmiş əmək haqları sırası işçilər üçün müəyyən edilən məbləğlərlə eynilik təşkil edir. Bundan başqa vergi ödəyicisi tərəfindən maddəli işə cəlb olunmalı olan, işin mahiyyətinin maddəli iş hesab olunması üçün əhəmiyyətli əsaslar olan, lakin vergi ödəyicisi tərəfindən vergidən yayınma məqsədi ilə işə cəlb olunan şəxslə (həmin şəxs mikro sahibkar olaraq gəlir vergisi ödəyicisi kimi qeydiyyatla alınır) xidmət müqavilələri bağlanılır.

Eyni zamanda, əksər vergi ödəyiciləri tərəfindən vergidən yayınmaq məqsədilə işçilərlə bağlanmış müqavilələrə əsasən ödənilən əmək haqqı məbləğləri ölkə üzrə müəyyən edilən

minimum əmək haqqı məbləği səviyyəsində göstərilir ki, bu da vətəndaşların sosial və əmək hüquqlarının pozulması ilə nəticələnir.

Vergi ödəyiciləri tərəfindən muzzla işləyən işçilərinə uçotdan kənar əmək haqların verilməsi və əmək münasibətlərinin qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada rəsmiləşdirilməməsi hallarının mövcudluğu bu işçilərin gələcək sosial təminatını təhlükə altında qoymaqla sosial sığorta ödənişlərinin azalmasına da səbəb olur.

Yuxarıda qeyd edilənlər əmək münasibətlərində vergi nəzarətinin daha da gücləndirilməsini zəruri edərək göstərilən halların aradan qaldırılması və əmək münasibətlərinin leqallaşdırılması, şəffaflaşdırılması istiqamətində vergi orqanlarının üzərinə mühüm vəzifələr qoyur.

Bu Konsepsiya vergi nəzarəti tədbirləri ilə əhatə olunan vergi ödəyicilərində muzzlu işlə əlaqədar ödənilmiş gəlir vergisi, məcburi dövlət sosial sığorta, işsizlikdən sığorta üzrə uyğunsuzluqların araşdırılmasını və müvafiq tədbirlərin görülməsini müəyyən edir.

2. Bu Konsepsiyada istifadə edilən əsas anlayışlar.

2.1. **İşçi** - işəgötürənlə fərdi qaydada yazılı əmək müqaviləsi (kontrakt) bağlayaraq müvafiq iş yerində haqqı ödənilməklə çalışan fiziki şəxs;

2.2. **İşəgötürən** - tam fəaliyyət qabiliyyətli olub işçilərlə əmək müqaviləsi (kontrakt) bağlamaq, ona xitam vermək, yaxud onun şərtlərini dəyişdirmək hüququna malik mülkiyyətçi və ya onun təyin (müvəkkil) etdiyi müəssisənin rəhbəri, səlahiyyətli orqanı, habelə fiziki şəxs;

2.3. **Əmək müqaviləsi (kontraktı)** – işəgötürənlə işçi arasında fərdi qaydada bağlanan əmək münasibətlərinin əsas şərtlərini, tərəflərin hüquq və vəzifələrini əks etdirən yazılı müqavilə;

2.4. **Əmək müqaviləsi bildirişi** - Əmək Məcəlləsinin 7-ci maddəsinin 2-1-ci hissəsi ilə müəyyən edilmiş hallar istisna olmaqla, əmək müqaviləsinin bağlanılmasının, ona dəyişiklik edilməsinin və ya xitam verilməsinin Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyinin mərkəzləşdirilmiş elektron informasiya sistemində (bundan sonra - elektron informasiya sistemi) elektron qaydada qeydiyyatla alınması məqsədi ilə işəgötürən tərəfindən həmin elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilən elektron sənəd;

2.5. **Əmək haqqı** - müvafiq iş vaxtı ərzində əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş, işçinin gördüyü işə (göstərdiyi xidmətlərə) görə işəgötürən tərəfindən pul və ya natura formasında ödənilən gündəlik və ya aylıq məbləğ, habelə ona edilən əlavələrin, mükafatların və digər ödəmələrin məcmusu;

2.6. **Minimum əmək haqqı** - iqtisadi, sosial şərait nəzərə alınmaqla qanunvericiliklə ixtisasız əməyə və xidmətə görə aylıq əmək haqqının ən aşağı səviyyəsini müəyyən edən sosial normativ;

2.7. **Orta aylıq əmək haqqı məbləği** –vergi ödəyicisinin qeydiyyatda olduğu (və ya obyektinin yerləşdiyi) inzibati ərazi vahidində oxşar fəaliyyətlə məşğul olan vergi ödəyicilərinin vergi bəyannamələri üzrə aylıq ümumi əmək haqqı məbləğlərinin onların cəmi işçilərinin sayına bölünməklə müəyyən edilən məbləğ və ya Dövlət Statistika Komitəsi tərəfindən müxtəlif fəaliyyət sahələri üzrə peşələr və vəzifələr üzrə müəyyən edilən statistik göstərici;

2.8. **Əmək haqqı fondu** - müvafiq iş vaxtı ərzində əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün işçilərin gördüyü işə (göstərdiyi xidmətlərə) görə işəgötürən (sığortaedən) tərəfindən hər bir işçi üçün hesablanmış əmək haqların və onlara əlavələrin məcmusu.

2.9. **Qısaldılmış iş vaxtı** - işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarına, onların yaşı, səhhəti, əmək şəraiti, əmək funksiyasının xüsusiyyətləri və digər hallar nəzərə alınaraq Əmək Məcəlləsi ilə və müvafiq normativ hüquqi aktlarla, habelə əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin şərtləri ilə qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilə bilər. Qısaldılmış iş vaxtının müddəti həftə ərzində 16 yaşınadək işçilər üçün 24 saatdan, 16 yaşdan 18 yaşadək işçilər və 1-ci, 2-ci qrup əlil olan işçilər üçün, həmçinin hamilə və yaşyarımadək uşağı olan qadınlar və 3 yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən valideynlər üçün 36 saatdan artıq olmamalıdır. Əmək şəraiti fiziki, kimyəvi, bioloji və habelə insanın sağlamlığı üçün zərərli olan digər ağır istehsalat amilləri mövcud olan əmək şəraitli istehsalatlarda, peşə və vəzifələrdə çalışan işçilərə həftədə 36 saatdan çox olmayan qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilir. Yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni, fiziki və əsəb gərginliyi, habelə insanın səhhətinə mənfi təsir göstərən digər amillər olan əmək şəraitli iş yerlərində (*həkimlərə, müəllimlərə, elektrotexniki qurğularda, cihazlarda və qanunvericilikdə nəzərdə tutulan digər iş yerlərində işləyənlərə*) həftə ərzində 36 saatdan çox olmamaq şərtilə qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilir.

2.10. **Natamam iş vaxtı** - əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində işçi ilə işəgötürənin qarşılıqlı razılığı ilə natamam iş vaxtı — natamam iş günü, yaxud natamam iş həftəsi müəyyən edilə bilər. Natamam iş vaxtının müddəti və onun qüvvədə olduğu zamanın — ayın, ilin davamiyyəti tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir. İşçinin səhhəti və fizioloji vəziyyəti (hamiləlik, əlillik, 18 yaşınadək sağlamlıq imkanlarının məhdudluğu), habelə xroniki xəstəliyi olan uşağının və digər ailə üzvünün səhhəti müvafiq tibbi rəyə görə əmək funksiyasının natamam iş vaxtında yerinə yetirilməsini tələb edərsə, habelə on dörd yaşına çatmamış, yaxud sağlamlıq imkanları məhdud uşağı olan qadınlara ərizələrilə işəgötürən natamam iş vaxtı (iş günü, yaxud iş həftəsi) müəyyən etməlidir.

Natamam iş vaxtı əməyin ödənilməsi ya əmək funksiyasının icrasına sərf olunan vaxta mütənasib, ya da tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.

3. İşçi sayı və əmək haqqı fondu üzrə risklərin müəyyən edilməsi.

3.1. Əmək münasibətləri sahəsində işçi sayı və əmək haqqı fondu üzrə risklər bəyannamə və "Əmək müqaviləsi bildirişi" altsisteminin məlumatları əsasında təhlil edilməklə müəyyən edilir (*büdcədən tam maliyyələşən təşkilatlar istisna olmaqla*).

3.2. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin VI hissəsinə və Əmək Məcəlləsinin 155-ci maddəsinin tələblərinə əsasən hər kəsin öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır. Aylıq iş vaxtı normasını işləmiş, əmək funksiyasını yerinə yetirmiş işçinin aylıq əmək haqqı dövlət tərəfindən müəyyən edilmiş minimum əmək haqqı məbləğindən aşağı ola bilməz və ixtisaslı əməyə və xidmətə görə aylıq əmək haqqının ən aşağı səviyyəsini müəyyən edən məbləğ işçiyə verilə bilməz.

3.3. İşçi sayı və əmək haqqı fondu ilə bağlı aşağıdakı, o cümlədən bunlarla məhdudlaşdırılmayan risk meyarları üzrə təhlillər aparılır:

3.3.1. İxtisasız əməyə görə hesablanan əmək haqqı məbləğinin ölkə üzrə müəyyən edilmiş minimum aylıq əmək haqqı məbləğindən aşağı olması;

3.3.2. Əvvəlki dövrlə müqayisədə işçi sayının artırılmasına baxmayaraq 1 işçiyə düşən orta aylıq əmək haqqı fondunun azaldılması;

3.3.3. Əmək haqqı fondunun "Əmək müqaviləsi bildirişi" altsistemində eyni ərazi, fəaliyyət sahəsi və peşələr (vəzifələr) üzrə orta aylıq əmək haqqı məbləğindən aşağı olması;

3.3.4. Əmək haqqı fondunun Dövlət Statistika Komitəsi tərəfindən təqdim edilmiş "İqtisadi fəaliyyət növləri üzrə peşə və vəzifələr barədə" məlumata əsasən müəyyən olunan orta aylıq əmək haqqı məbləğindən aşağı olması;

3.3.5. Vergi ödəyiciləri tərəfindən işçiləri öz hesabına məzuniyyətə buraxmaqla əmək haqqı fondu üzrə öhdəliklərdən yayınması;

3.3.6. Vergi ödəyiciləri tərəfindən işçilər üzrə ezamiyyə xərclərini əvvəlki dövrlərlə müqayisədə artırmaqla əmək haqqı fondu üzrə öhdəliklərdən yayınması;

3.3.7 Vergi ödəyiciləri tərəfindən işçiləri ilə mülki hüquqi müqavilə bağlamaqla əmək haqqı fondu üzrə öhdəliklərdən yayınması;

3.3.8. Aktiv obyekt və iqtisadi göstəricisi olub, işçi sayı bəyan etməyən və ya iqtisadi göstəricilərinə uyğun bəyan etməyən vergi ödəyicilərin müəyyən edilməsi.

4. Yerli vergi orqanlarında əmək münasibətlərinə nəzarət üzrə Komissiyanın təşkili və fəaliyyəti.

4.1. Yerli vergi orqanlarında əmək münasibətlərinə nəzarəti 5 nəfərdən az olmamaqla strukturun rəhbərinin əmri ilə yaradılmış Komissiya həyata keçirir. Yerli strukturlarda, o cümlədən Vergilər Nazirliyinin Baş İdarələrinin və Ərazi Vergilər Baş İdarələrinin rəisi (rəis müavini), Ərazi Vergilər İdarələrinin və Rayon Vergilər şöbələrinin isə struktur vahidinin rəhbərləri komissiyanın sədri təyin olunur.

4.2. Komissiya öz fəaliyyəti zamanı Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasını, Vergi Məcəlləsini, "Sosial sığorta haqqında", "İşsizlikdən sığorta haqqında" Qanunları, "Vergilər Nazirliyi haqqında Əsasnaməni", "Dövlət vergi orqanlarında xidmət haqqında Əsasnaməni" və digər normativ hüquqi aktları rəhbər tutur.

4.3. Komissiya əmək münasibətləri üzrə nəzarətin həyata keçirilməsi məqsədilə geniş təhlillərin aparılmasını və riskli vergi ödəyiciləri üzrə bu Konsepsiyaya uyğun olaraq tədbirlərin həyata keçirilməsini təşkil edir.

4.4. Komissiya görülmüş işlərin nəticələri barədə məlumatları müəyyən edilmiş formada və müddətdə Vergilər Nazirliyinin İqtisadi təhlil və uçota nəzarət baş idarəsinə təqdim edir.

4.5. Əmək münasibətləri üzrə keçirilmiş vergi nəzarəti tədbirlərinin nəticələri barədə vergi ödəyicilərinin ərizə və şikayətlərinə Sənədlərlə iş və müraciətlərə baxılması Baş idarəsinin (Katibliyin) müraciətinə əsasən bu Konsepsiya əsasında yaradılmış Komissiya tərəfindən baxılır və aidiyyəti üzrə təkliflər verilir.

5. Əmək münasibətləri üzrə riskli vergi ödəyiciləri ilə işlərin təşkili.

5.1. Komissiya əmək münasibətləri üzrə nəzarəti bu Konsepsiyaya əlavə olunmuş proseslər xəritəsi üzrə təşkil edir (əlavə № 1).

5.2. Müəyyən edilmiş riskli vergi ödəyicilərinə risk meyarları nəzərə alınmaqla "Əmək münasibətləri üzrə yayınma riskləri barədə" müvafiq bildiriş göndərilir (əlavə № 2).

5.3. Bildirişdə göstərilən müddət ərzində kənarlaşma aradan qaldırılmadıqda real işçi sayının və əmək haqqı məbləğinin dürüsləşdirilməsi məqsədilə Komissiya tərəfindən vergi ödəyicisi vergi orqanına dəvət edilir və görüş keçirilir.

5.4. Vergi ödəyicisi ilə keçirilən görüş zamanı işçi sayının və onlara ödənilən əmək haqqı məbləğlərinin real potensiala uyğun əks etdirilməsi təklif olunur.

5.5. Bu Konsepsiyanın 3.3.1-ci bəndində nəzərdə tutulan risk üzrə əmək haqqı məbləği "Əmək müqaviləsi bildirişi" altsistemində əks etdirilməsi tələb olunur. Vergi ödəyicisi

tərəfindən əmək haqqı məbləği “Əmək müqaviləsi bildirişi” altsistemində əks etdirilmədikdə, yaranmış uyğunsuzluq kameral vergi yoxlaması aparılmaqla müvafiq bəyannamədə bərpa edilir və Azərbaycan Respublikası İnzibati Xətlər Məcəlləsinin 192.3-cü maddəsinin tələblərinə (işçiyə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum əmək haqqından aşağı məbləğdə əmək haqqı verilməsinə görə vəzifəli şəxslərə qarşı inzibati tənbeh tədbirləri görülməsi) əsasən müvafiq məlumatlar (əmək müqaviləsi bildirişləri üzrə reyestrdən çıxarış, vergi ödəyicisinin izahatları, əmək haqqı cədvəli və.s) toplanılmaqla aidiyyəti dövlət qurumuna göndərilir.

5.6. Bu Konsepsiyanın 3.3.2-3.3.8-ci bəndlərində nəzərdə tutulan risklər üzrə vergi ödəyicisi ona təqdim edilmiş dəlil və sübutlarla razılaşıdıqda “Əmək haqqı ilə bağlı könüllü öhdəlik” bağlanılır (əlavə № 3) və ya bununla bağlı vergi ödəyicisi tərəfindən müvafiq məktub təqdim olunur. Bununla yanaşı, öhdəlik bağlanan zaman və ya vergi ödəyicisi tərəfindən müvafiq məktub təqdim olunduqda razılaşıdırılmış işçi sayı və əmək haqqı məbləğinin “Əmək müqaviləsi bildirişi” altsistemində əks etdirilməsi tələb olunur.

5.7. Vergi orqanı tərəfindən əmək münasibətləri sahəsi üzrə bağlanmış öhdəliklər və ya vergi ödəyicisi tərəfindən təqdim olunan müvafiq məktublar üzrə işçi sayı və əmək haqqı məbləği “Əmək müqaviləsi bildirişi” altsistemində əks olunduqdan sonra AVİS-nin müvafiq **alt menyusuna** daxil edilir.

5.8. Vergi ödəyicisi ilə razılaşıdırılmış öhdəliyə əsasən işçi sayı və əmək haqqı məbləği nəzərə alınmaqla növbəti dövrlərdə təqdim edilmiş bəyannamələrin və “Əmək müqaviləsi bildirişi” altsisteminin məlumatlarına əsasən nəzarətdə saxlanılır.

5.9. Təqdim edilmiş bəyannamələrdə işçi sayı və əmək haqqı məbləğində uyğunsuzluq müəyyən edildiyi halda vergi ödəyicisinə bu barədə “Kameral vergi yoxlaması üçün zəruri olan sənədlərin (məlumatların) tələb edilməsi haqqında məktub”un göndərilməsi təmin edilməli və azalma ilə bağlı məktubda göstərilmiş zəruri məlumat və sənədlər tam olaraq vergi orqanına təqdim edilməlidir.

5.10. Azaldılmış işçi sayı, əmək haqqı məbləği barədə zəruri məlumat və sənədlər tam olaraq vergi orqanına təqdim edildikdən sonra azalma faktı bəyannamələrdə nəzərə alın bilər. Digər hallarda, yaranmış uyğunsuzluq kameral vergi yoxlaması aparılmaqla bərpa edilir.

5.11. Vergi ödəyicisi ona təqdim edilmiş dəlil və sübutlarla razılaşmadıqda və ya vergi orqanına gəlməkdən imtina etdikdə vergi nəzarəti tədbirinin həyata keçirilməsi üçün aidiyyəti struktura təqdim edilir.

5.12. Aidiyyəti struktur tərəfindən təqdim olunan risklər qiymətləndirilir və vergi nəzarəti tədbiri həyata keçirilir. Bu zaman mizdolu işlə əlaqədar vergi ödəyiciləri üzrə işçi sayının və

işçilərə verilən əmək haqqının tam məbləğinin əmək müqaviləsi bildirişlərində və bəyannamələrdə əks etdirilməsi təmin edilir.

5.13. Vergi cinayətlərinin ibtidai araşdırılması baş idarəsi xeyli sayda (on nəfər və ondan çox olan) işçilərin əmək müqaviləsi hüquqi qüvvəyə minmədən işəgötürən tərəfindən hər hansı işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsinə cəlb edilməsi halları üzrə əməliyyat-axtarış müşahidələrini gücləndirməklə kənarlaşma müəyyən edilən vergi ödəyicilərində təxirəsalınmaz nəzarət tədbirlərinin görülməsini təmin edir.
