

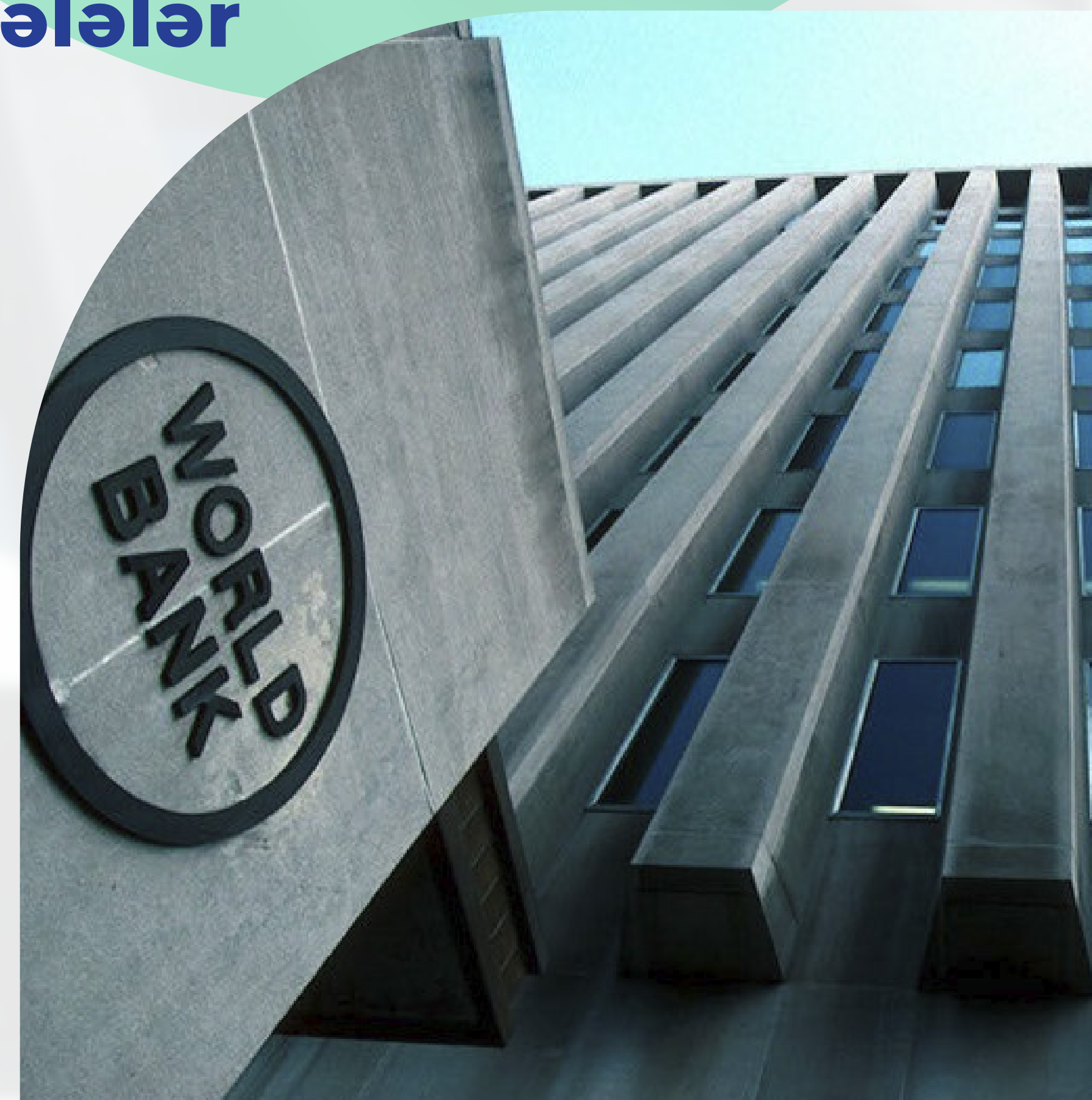


Azərbaycan Respublikası
Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi



WORLD BANK GROUP

Biznes reytinglər baxımından əmək münasibətləri və məşğulluğa dair qanunvericilikdə vacib məsələlər



Minimum əməkhaqqı ilə bağlı qanunvericilik



**İşçinin minimum əmək haqqı
miqdarından az olmayan haqq
almaq hüququ vardır.**

"Əmək Məcəlləsi", Maddə 155



**Ölkə üzrə yaşayış minimumunun
dəyişməsi minimum əməkhaqqına
təsir göstərir.**

"Yaşayış minimumu haqqında" Qanun

**Hüquqi aktların qəbulunda vətəndaş
cəmiyyəti institutlarının iştirakının təmin
olunması məqsədilə Nazirlik yanında
9 vətəndaş cəmiyyəti institutundan ibarət
İctimai şura fəaliyyət göstərir.**

Əmək qanunvericiliyində bərabərlik və ayrı-seçkilik



Cinsindən asılı olmayaraq bir iş yerində işləyən işçilərə əməkhaqqı digər maddi ödənişlər eyni ödənilməlidir.

 "Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında" Qanunun, Maddə 9



Cinsindən asılı olmayaraq eyni işlə məşğul olan işçilərə eyni iş şəraitini yaratmaq işəgötürənin əsas vəzifələrindəndir.

 "Əmək Məcəlləsi", Maddə 12



Əmək münasibətlərində əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan səbəblərə görə işçilər arasında ayrı-seçkiliyə yol verilməsi qəti qadağandır.

 "Əmək Məcəlləsi", Maddə 16

İşçilərin birləşmək hüququ

İşçilərin həmkarlar ittifaqlarının, ictimai birliklərin üzvü olmaq və qanunvericiliklə qadağan olunmayan kütləvi tədbirlərdə iştirak etmək hüququ vardır.



"Əmək Məcəlləsi", Maddə 9

İşçilər arasında fərq qoyulmadan, könüllülük prinsipləri əsasında həmkarlar ittifaqları təşkilatı yaradıla bilər. İşçilər qanuni mənafeələrini müdafiə etmək üçün müvafiq həmkarlar ittifaqlarına daxil olub həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyəti ilə məşğul ola bilərlər.



"Əmək Məcəlləsi", Maddə 19

Kollektiv müqavilənin və sazişin hazırlanması, bağlanması və onlarda dəyişikliklər edilməsi üçün kollektiv danışıqlar aparmaq təşəbbüsünə həmkarlar ittifaqları təşkilatları, əmək kollektivləri, işəgötürənlər, müvafiq icra hakimiyyəti və işəgötürənlərin nümayəndəli orqanları malikdirlər. Kollektiv danışıqların iştirakçıları kollektiv danışıqların aparıldığı dövrdə orta aylıq əmək haqqı saxlanılmaqla il ərzində üç ay müddətində əmək funksiyasının icrasından azad olunurlar. Həmin müddət onların əmək stajına daxil edilir.



"Əmək Məcəlləsi", Maddə 25 və 26

Uşaq əməyi və məcburi əməklə bağlı qanunvericilik

Heç kəs zorla işlədilə bilməz, əmək müqavilələri sərbəst bağlanılır və heç kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməz.



Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, Maddə 35

Yaşı 15-dən az olan şəxslərin işə qəbul edilməsinə yol verilmir.



"Əmək Məcəlləsi", Maddə 249

On beş yaşından on səkkiz yaşınadək olan şəxslərlə əmək müqaviləsi bağlanarkən onların valideynlərindən birinin yazılı razılığı alınmalıdır.

Əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə həyatına, sağlamlığına və ya mənəviyyatına təhlükə törədə bilən işlərdə yaşı 18-dən az olan şəxslərin əməyinin tətbiq edilməsi qadağandır.



"Əmək Məcəlləsi", Maddə 250

Uşaqlara qarşı cinsi istismar və ya cinsi zorakılıqla bağlı cinayətə görə məhkum olunmuş şəxslər uşaqlarla müntəzəm təmasla əlaqədar işə qəbul edilə bilməzlər.

Zor işlətməklə, hədə-qorxu gəlməklə işçini əmək funksiyasına daxil olmayan işi (xidməti) yerinə yetirməyə məcbur etmək qadağandır. İşçini məcburi əməyə cəlb edən şəxslər məsuliyyətə cəlb edilirlər.

Əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyi

"Əmək Məcəlləsi", Maddə 9



İşçilərin hüquqları kimi işəgötürən məcburi sosial sığorta, icbari tibbi sığorta, işsizlikdən sığorta və istehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta olunmaq qeyd edilmişdir.

Müqavilə əsasında əmək funksiyalarını yerinə yetirən hər bir şəxs icbari sığorta olunmalıdırlar.



İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta haqqında Qanun

29 may 2023-cü ildə ratifikasiya olunmuş Beynəlxalq Əmək Təşkilatının "Əməyin Təhlükəsizliyi və Gigiyenası haqqında" 155 nömrəli Konvensiya



Hər bir üzv dövlət işəgötürənləri və işçiləri ən çox təmsil edən təşkilatlar ilə məsləhətləşmə şəraitində əməyin təhlükəsizliyi, gigiyenası və istehsalat mühiti üzrə razılaşdırılmış milli siyasəti formalaşdırır, həyata keçirir və dövrü olaraq yenidən nəzərdən keçirir.

İşçilərin ərizə və şikayətlərinə baxmaq işəgötürənlərin əsas vəzifələrindən biridir.



"Əmək Məcəlləsi", Maddə 12

Müəssisənin mülkiyyətçisi və işəgötürəni işçilərin iş yerlərində əməyin mühafizəsi normalarının və qaydalarının yerinə yetirilməsinə bilavasitə cavabdehdir.



"Əmək Məcəlləsi", Maddə 215

İşçilərin məzuniyyət hüququ



"Əmək Məcəlləsi",
Maddə 110

İşçilər məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər. İşçilərin məzuniyyət hüququ və ondan istifadə qaydaları məhdudlaşdırıla bilməz.



"Əmək Məcəlləsi",
Maddə 135

İşəgötürən tərəfindən işçiyə əmək məzuniyyətinin verilməməsi qadağandır.



"Əmək Məcəlləsi",
Maddə 114

İşçilərə ödənişli əsas məzuniyyət 21 təqvim günündən az olmayaraq verilməlidir.



"Əmək Məcəlləsi",
Maddə 116

Əmək stajından asılı olaraq işçilərə:

- Beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda - 2 təqvim günü;
- On ildən on beş ilədək əmək stajı olduqda - 4 təqvim günü;
- On beş ildən çox əmək stajı olduqda - 6 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir.

Əmək qabiliyyətinin itirilməsi ilə bağlı ödənişlər

Əmək qabiliyyətinin 6 aydan az müddətə müvəqqəti itirilməsi əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsas ola bilməz.

Əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş işçilərin iş yeri və vəzifəsi saxlanılmaqla onlara müavinət ödənilir.

- Qazancın **100 faizi** miqdarında - 12 il və daha çox sosial sığorta stajı olan işçilərə;
- Qazancın **80 faizi** miqdarında - 8 ildən 12 ilə qədər sosial sığorta stajı olan işçilərə;
- Qazancın **60 faizi** miqdarında - 8 ilədək sosial sığorta stajı olan işçilərə.



"Əmək Məcəlləsi", Maddə 74

Azərbaycan Respublikası
Nazirlər Kabinetinin 1998-ci il
15 sentyabr tarixli 189 nömrəli Qərarı

Əmək müqaviləsinin müddəti və iş saatları

"Əmək Məcəlləsi",
Maddə 45, 47



Əmək müqaviləsi müddətli və ya müddəti müəyyən edilmədən bağlanmalıdır.

"Əmək Məcəlləsi",
Maddə 89



Normal iş vaxtının müddəti səkkiz saatdan, həftəlik normal iş vaxtının müddəti 40 saatdan artıq müəyyən edilə bilməz.

"Əmək Məcəlləsi",
Maddə 99



İşçi dalbadal gələn iki iş günü ərzində dörd, əmək şəraiti ağır və zərərli olan iş yerlərində isə iki saatdan çox iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilə bilməz.

İş vaxtından artıq vaxt ərzində görülən işin hər saati üçün işçilərə əlavə haqq ödənilir.



"Əmək Məcəlləsi",
Maddə 165

Saat 22:00-dan səhər saat 06:00-dək olan müddət gecə vaxtı sayılır.



"Əmək Məcəlləsi",
Maddə 97

Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqı müəyyən edilmiş həddən aşağı olmamaqla işəgötürən tərəfindən yüksək məbləğdə ödənilir.

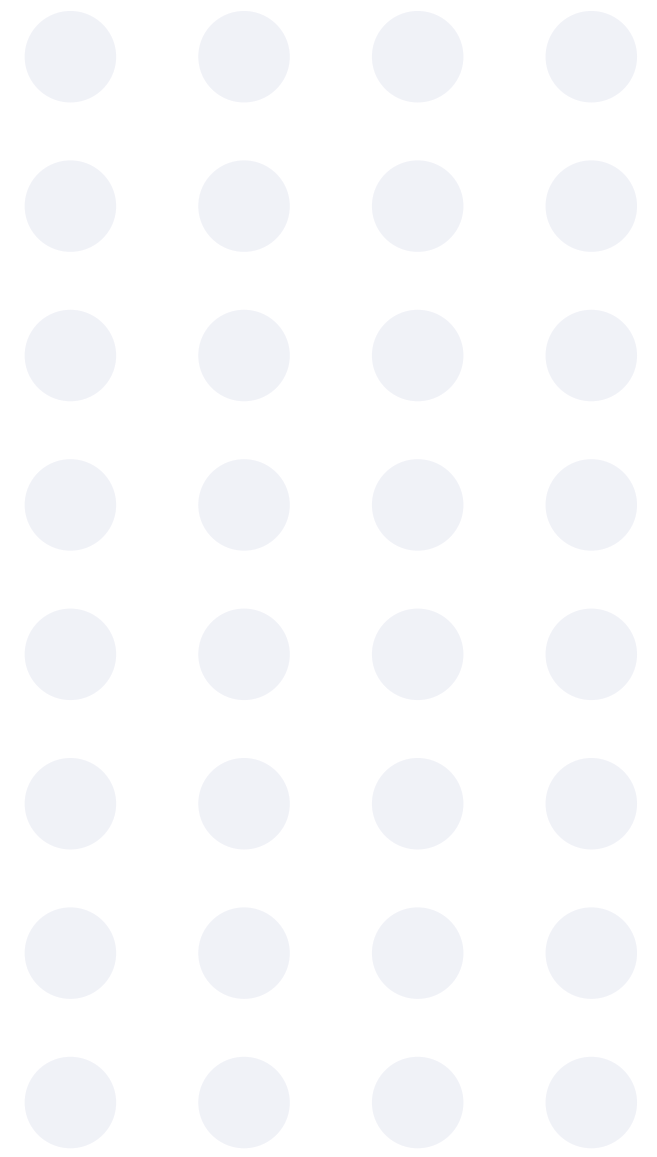


"Əmək Məcəlləsi",
Maddə 166

Sosial ödənişlərə işəgötürənlərin cəlb edilməsi

İşəgötürən tərəfindən məcburi sosial sığorta, icbari tibbi sığorta və işsizlikdən sığorta ödənişi edilməlidir.

Ödənişlər həm işçi, həm də işəgötürənlər tərəfindən həyata keçirilir.



İşəgötürənin təşəbbüsü ilə işdən çıxma

İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları:

- Müəssisə ləğv edildikdə;
- İşçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə;
- Peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə;
- İşçi özünün əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədikdə, vəzifələrini kobud şəkildə pozduqda;
- Sınaq müddəti ərzində işçi özünü doğrultmadıqda;
- Dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisənin işçisi çalışmanın yaş həddinə çatdıqda.

 "Əmək Məcəlləsi", Maddə 70

İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilməzdən əvvəl işçi aşağıdakı müddətlərdə rəsmi xəbərdar edilməlidir:

- 1 ilədək əmək stajı olduqda – azı iki təqvim həftəsi;
- 1ildən 5 ilədək əmək stajı olduqda – azı dörd təqvim həftəsi;
- 5 ildən 10 ilədək əmək stajı olduqda – azı altı təqvim həftəsi;
- 10 ildən çox əmək stajı olduqda – azı doqquz təqvim həftəsi.

 "Əmək Məcəlləsi", Maddə 77

Müəssisə ləğv edildikdə və ya işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə əmək müqaviləsi ləğv edilərkən işçiyə işdən çıxarma müavinəti ödənilir:

- Bir ilədək əmək stajı olduqda - orta aylıq əməkhaqqı miqdarında;
- Bir ildən beş ilədək əmək stajı olduqda - orta aylıq əməkhaqqının azı 1,4 misli miqdarında;
- Beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda - orta aylıq əməkhaqqının azı 1,7 misli miqdarında;
- On ildən çox əmək stajı olduqda - orta aylıq əməkhaqqının azı iki misli miqdarında.

 "Əmək Məcəlləsi", Maddə 70

Əhalinin məşğulluq imkanlarının genişləndirilməsi məqsədilə ərazi məşğulluq filialları və xidmət mərkəzləri fəaliyyət göstərir.

İşsiz və işaxtaranların ixtisasının artırılması və ya yeni ixtisasa yiyələnməsini təmin etmək məqsədilə peşə hazırlığı mərkəzləri fəaliyyət göstərir.

İşəgötürənlərin maliyyə yükünün azaldılmasına xidmət edən əməkhaqqının birgə maliyyələşdirilməsi kimi layihələrin həyata keçirilməsi davam etdirilir.

Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidməti

Ölkədə əmək qanunvericiliyinə əməl edilməsinə nəzarət edən orqan
Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidməti



Əmək mübahisələrinin həlli üçün Mediasiya Mərkəzi fəaliyyət göstərir.



Sahibkarlıq sahəsində aparılan yoxlamalar 2025-ci il yanvarın 1-dək dayandırılmışdır.

“Sahibkarlıq sahəsində aparılan yoxlamaların dayandırılması” haqqında AR Qanununa



İşçilərin fərdi və kollektiv müraciəti əsasında DƏMX tərəfindən müvafiq yoxlamalar aparılır.



Əmək qanunvericiliyin pozulmasına dair statistik məlumatlar mütəmadi olaraq DƏMX tərəfindən ictimaiyyətə açıqlanır.
(<https://demx.gov.az/mufettislik/hesabatlar>)

TƏŞƏKKÜR EDİRİK!



Azərbaycan Respublikası
Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi



WORLD BANK GROUP