

www.  
dost.  
gov.  
az



# İşəgötürənlərə və işçilərə əmək qanunvericiliyinin tətbiqi barədə metodiki kömək göstərilməsi

Əmək müqaviləsi bildirişi

Əmək və sosial sahədə keçirilən təlimlər

Əmək qanunvericiliyi

 **142**  
ÇAĞRI MƏRKƏZİ



**DOST**  
DAYANIQLI VƏ OPERATİV  
SOSIAL TƏMİNAT AGENTLIYI

## **Əmək müqaviləsi bildirişi dedikdə nə başa düşülür?**

Əmək müqaviləsinin bağlanılmasının, ona dəyişiklik edilməsinin və ya xitam verilməsinin mərkəzləşdirilmiş elektron informasiya sistemində elektron qaydada qeydiyyatı alınması məqsədi ilə işəgötürən tərəfindən həmin elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilən elektron sənəddir.

## **Əmək müqaviləsi hansı şəxslərlə bağlanıla bilər?**

Əmək müqaviləsi on beş yaşına çatmış fiziki şəxslərlə bağlanıla bilər. On beş yaşından on səkkiz yaşınadək olan şəxslərlə əmək müqaviləsi bağlanarkən onların valideynlərindən və ya övladlığa götürənlərdən (qəyyuamlarından) birinin və yaxud qanunla onları əvəz edən şəxslərin yazılı razılığı alınmalıdır. 15 yaşına çatmamış şəxslərlə bağlanılan əmək müqaviləsi etibarsız sayılır və belə müqaviləni bağlayan işəgötürən inzibati məsuliyyətə cəlb edilir.

## **Əmək müqaviləsi hansı halda hüquqi qüvvəyə minmiş sayılır?**

Əmək müqaviləsinin bağlanması, ona dəyişiklik edilməsi və ya xitam verilməsi bununla bağlı elektron informasiya sistemində gücləndirilmiş elektron imza vasitəsi ilə daxil edilmiş əmək

müqaviləsi bildirişinin həmin elektron informasiya sistemində qeydiyyatı alınmasından və bu barədə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilməsindən sonra hüquqi qüvvəyə minir.

## **Əmək müqaviləsi hüquqi qüvvəyə minmədən fiziki şəxsləri hər hansı işlərin yerinə yetirilməsinə cəlb edilməsinə görə işəgötürən hər hansı məsuliyyət daşıyır?**

Fiziki şəxslər min manatdan iki min manatadək məbləğdə, vəzifəli şəxslər üç min manatdan beş min manatadək məbləğdə, hüquqi şəxslər iyirmi min manatdan iyirmi beş min manatadək məbləğdə cərimə edilir.

## **İşçilərin ixtisarı zamanı işdə saxlanmağa kimlərə üstünlük verilir?**

İşəgötürən ixtisasları (peşələri) və ya peşəkarlıq səviyyələri eyni olduqda aşağıdakı şəxslərin işdə saxlanmasına üstünlük verir:

Şəhid ailəsinin üzvlərinə;

Müharibə iştirakçılarna;

Əsgər və zabitlərin arvadına (ərinə);

Öhdəsində iki və daha çox 16 yaşınadək uşağı olanlara;

Həmin müəssisədə istehsalat qəzası və ya peşə xəstəliyi nəticəsində əlilliyi olan şəxslərə;

Xüsusi məcburi köçkün onlara bərabər tutulan şəxs və qaçqın statusu olan şəxslərə;

Kollektiv müqavilələrdə və ya əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan digər şəxslərə.

## **Əmək və sosial qanunvericiliklə bağlı təlimlər necə təşkil edilir?**

Təlimlər Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi yanında Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidmətinin və "DOST" Mərkəzlərinin nümayəndələri tərəfindən təşkil olunur.

## **Hansı hallar işçi tərəfindən əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilir?**

Özünün xəstəliyi, yaxın qohumunun xəstələnməsi və ya vəfat etməsi istisna olunmaqla heç bir üzürlü səbəb olmadan bütün iş günü işə gəlməməsi;

Alkoqollu içkilər, narkotik vasitələr və psixotrop, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəlməsi, habelə iş gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olması;

Təqsirli hərəkətləri (hərəkətsizliyi) nəticəsində mülkiyyətçiyə maddi ziyan vurməsi.

## **Əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçilərin hansı təminatları var?**

İşçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olunduqda Əmək Məcəlləsinin 70-ci maddəsinin "b" bəndi ilə işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilməzdən əvvəl işçi işəgötürən tərəfindən həmin işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsinə (əmək müqavilələrinə) uyğun olaraq müəyyən olunan əmək stajından asılı olaraq aşağıdakı müddətlərdə rəsmi xəbərdar edilməlidir:

bir ilədək əmək stajı olduqda - azı iki təqvim həftəsi;

bir ildən beş ilədək əmək stajı olduqda - azı dörd təqvim həftəsi;

beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda - azı altı təqvim həftəsi;

on ildən çox əmək stajı olduqda - azı doqquz təqvim həftəsi.

Xəbərdarlıq müddəti ərzində hər iş həftəsində əmək haqqı saxlanılmaqla iş axtarmağa imkan yaradılması məqsədi ilə işçi azı bir iş günü əmək funksiyasının icrasından azad edilir.

İşəgötürən işçinin razılığı azı iki təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqının 0,5 misli, azı dörd təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqının 0,9 misli, azı altı təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqının 1,4 misli, azı doqquz təqvim həftəsi xəbərdarlıq müddəti əvəzinə orta aylıq əməkhaqqının 2 misli və azı bir ay əvvəl xəbərdarlıq

Əvəzinə orta aylıq əməkhaqqından az olmamaqla əməkhaqqını bir dəfəyə ödəməklə müvafiq əsasla əmək müqaviləsinə xitam verə bilər. Bu halda xəbərdarlıq müddəti ərzində əmək müqaviləsinə xitam verilmiş işçilərə bu hissənin birinci cümləsində nəzərdə tutulmuş xəbərdarlıq müddəti əvəzinə verilən ödəniş xəbərdarlıq müddətinin ötmüş hissəsinə mütənasib olaraq azaldılır.

Təqsirli hərəkətləri (hərəkətsizliyi) nəticəsində əməyin mühafizəsi qaydalarını pozaraq iş yoldaşlarının səhhətinə xəsərət yetirməsi və ya onların bu səbəbdən həlak olması;

Qəsdən istehsal, kommersion və ya dövlət sirrinin yayılması və ya bu sirrin gizli saxlanması üzrə öhdəliklərini yerinə yetirməməsi;

Əmək fəaliyyəti zamanı yol verdiyi kobud səhvləri, hüquq pozuntuları nəticəsində işəgötürənin, müəssisənin və ya mülkiyyətçinin qanuni mənafeyinə ciddi xələf gətirməsi;

Əmək funksiyasını pozduğuna görə əvvəllər işəgötürən tərəfindən verilmiş intizam tənbehindən nəticə çıxarmayaraq altı ay ərzində təkrarən əmək funksiyasını pozması;

İş vaxtı ərzində bilavasitə iş yerində inzibati xətalara və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllərə yol verməsi

Əmək müqaviləsi Əmək məcəlləsinin 70-ci maddəsinin "a" və "b" bəndləri ilə ləğv edilərkən işçiyə işəgötürən tərəfindən həmin işəgötürənlə bağlanmış əmək müqaviləsinə (əmək müqavilələrinə) uyğun olaraq

müəyyən olunan əmək stajından asılı olaraq aşağıdakı məbləğlərdə işdənçıxarma 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 müqaviləsinin işçi tərəfindən ləğv edilməsi qaydası necə baş verir?**

İşçi bir təqvim ayı qabaqcadan işəgötürəni yazılı ərizəsi ilə xəbərdar etməklə əmək müqaviləsinə ləğv edə bilər.

Ərizə verildiyi gündən bir təqvim ayı bitdikdən sonra işçi işə çıxmaq və son haqq-hesabının aparılmasını tələb etmək hüququna malikdir. Bu halda işəgötürən işçinin tələblərini yerinə yetirməyə borcludur.

İşçi yaşa, əlilliyə görə əmək pensiyasına çıxdıqda, təhsilini davam etdirmək üçün müvafiq təhsil müəssisəsinə daxil olduqda, yeni yaşayış yerinə köçdükdə, başqa işəgötürənlə əmək müqaviləsi bağladıqda, seksual qısnamaya məruz qaldıqda və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda ərizəsində göstərdiyi gün əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər.

İşçi ərizəsində əmək münasibətlərini dayandırmaq istədiyi günü göstərməyibsə, xəbərdarlıq müddəti bitənədək qanunvericiliklə müəyyən edilmiş əsasla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə yol verilmir.

## **İstifadə edilməmiş məzuniyyətlər üçün pul əvəzi hansı qaydada ödənilir?**

Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin səbəbindən və əsasından asılı olmayaraq işçiyə işdən çıxan gündək hər hansı şərt və ya məhdudiyyət qoyulmadan istifadə etmədiyi bütün iş illərinin əsas məzuniyyətlərinə görə pul əvəzi ödənilməlidir.

Əmək münasibətlərinə xitam verilərkən Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyətlərə, təhsil və yaradıcılıq məzuniyyətlərinə, habelə sosial məzuniyyətlərə görə pul əvəzi verilmir.

Müəyyən iş ilinə görə əmək məzuniyyətindən istifadə etmiş işçinin əmək müqaviləsinə həmin iş ili başa çatanadək xitam verilərkən ödənilmiş məzuniyyət haqqının müvafiq hissəsi işçidən tutula bilər.

## **İşçilərə iş vaxtından artıq vaxt ərzində görülən işin hər saati üçün əmək haqqı hansı qaydada ödənilir?**

Əməyin vaxtamuzd ödənilmə sistemində saatlıq tarif (vəzifə)

maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla ;  
Əməyin işəmuzd ödənilmə sistemində işəmuzd əmək haqqı tam ödənilməklə müvafiq dərəcəli (ixtisaslı) vaxtamuzd işçinin saatlıq tarif (vəzifə) maaşından aşağı olmamaqla əlavə haqq məbləğində. İş vaxtından artıq işlərin əlavə istirahət günü ilə əvəz edilməsinə yol verilmir.

## **İşəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları hansılardır ?**

Əmək müqaviləsi işəgötürən tərəfindən aşağıdakı əsaslarla ləğv edilə bilər:  
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, yaxud əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozduqda;

Sınaq müddəti ərzində işçi özünü doğrultmadıqda;

Dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisənin işçisi çalışmanın yaş həddinə çatdıqda.



## **Əmək müqaviləsinə xitam verilmiş işçiyə əmək kitabçasının verilməsi.**

İşdən çıxan işçilərə əmək kitabçası əmək müqaviləsinə xitam verildiyi gün (sonuncu iş günü) verilir. İşdən çıxan gün işçinin işdə olmadığı hallarda işəgötürən həmin gün, poçt vasitəsilə ona bildiriş göndərir.

Əmək kitabçasının poçt vasitəsilə göndərilməsinə yalnız işdən çıxan işçinin razılığı ilə yol verilir. İşçi vəfat etdikdə əmək kitabçası onun ailə üzvlərinə verilir və yaxud onların tələbi ilə poçt vasitəsilə göndərilir.

İşçinin əmək kitabçasının qanunvericiliklə müəyyən edilmiş vaxtda verilməsi işəgötürənin təqsiri üzündən ləngidildikdə, işçiyə işə düzələ bilmədiyi bütün müddət üçün orta əmək haqqı ödənilməlidir.

## **Bunları bilmək lazımdır:**

İşəgötürən tərəfindən işçiyə əmək kitabçasının açılmamasına görə vəzifəli şəxslər beş yüz manatdan min manatadək məbləğdə cərimə edilir.

Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin səbəbindən və əsasından asılı olmayaraq işçiyə işdən çıxan gündə hər hansı şərt və ya məhdudiyyət qoyulmadan istifadə etmədiyi bütün iş illərinin əsas məzuniyyətlərinə görə pul əvəzi ödənilməlidir.

Əmək münasibətlərinə xitam verilərkən əmək məcəlləsində nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyətlərə, təhsil və yaradıcılıq məzuniyyətlərinə, habelə sosial məzuniyyətlərə görə pul əvəzi verilmir. Müəyyən iş ilinə görə əmək məzuniyyətindən istifadə etmiş işçinin əmək müqaviləsinə həmin iş ili başa çatanaqədək xitam verilərkən ödənilmiş məzuniyyət haqqının müvafiq hissəsi işçidən tutula bilər.

 +99412 5255026, +99412 5255027

 Bakı şəh., İsmayıl Qutqasınlı küç., 86

 [www.dost.gov.az](http://www.dost.gov.az)