

**A z ər b a y c a n   R e s p u b l i k a s ı**  
**D a x i l i   İ ŝ l ər   N a z i r l i y i**  
**P o l i s   A k a d e m i y a s ı**

**Kafedra: “Mülki hüquq”**

**Əmək və sosial təminat   hüququ**

**fənni üzrə**

**İSTİQAMƏTVERİCİ MÜHAZİRƏ**

**Mövzu 5. Əmək haqqı**

*Tərtib etdilər:*

Polis Akademiyasının «Mülki hüquq»  
kafedrasının rəisi, polis polkovniki,  
hüquq üzrə fəlsəfə doktoru, dosent  
**Nəbi Əsgərov**

Polis Akademiyasının «Mülki hüquq»  
kafedrasının dosenti, polis polkovniki,  
hüquq üzrə fəlsəfə doktoru, dosent  
**Rəşad Məmmədov**

**Azərbaycan Respublikasının DİN-in Polis Akademiyasının «Mülki hüquq» kafedrasının 15 may 2020-ci il tarixdə keçirilən iclasında müzakirə edilmiş və tədris prosesində istifadəsi məqsədamüfiq hesab edilmişdir. Protokol № 9, 15 may 2020-ci il.**

**Bakı - 2020**

## **Mövzu 5. Əmək haqqı.**

### **Plan:**

#### **Giriş**

**Sual 1.** Əmək haqqının anlayışı və onun hüquqi jəhətdən tənzimlənməsi.

**Sual 2.** Tarif sistemi, onun elementləri və əmək haqqı sistemi.

**Sual 3.** Əmək haqqının ödənilməsi qaydası və təminatlı ödəmələr.

#### **Nəticə**

### **Ədəbiyyat:**

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası. Bakı: Qanun, 2019.
2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi. Bakı, 2019.
3. “Azərbaycan Respublikasında dəniz səviyyəsindən 1200 metrədən yüksəklikdə yerləşən müəssisə, idarə və təşkilatlarda çalışan işçilərin əməyinin stimullaşdırılması tədbirləri haqqında” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2006-cı il 26 sentyabr tarixli 461 nömrəli Fərmanı;
4. “Azərbaycan Respublikasının büdcədən maliyyələşdirilən səhiyyə işçilərinin əməyinin ödənilməsi sisteminin, növlərinin və məbləğinin təsdiq edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2004-cü il 9 yanvar tarixli 2 nömrəli qərarı.
5. “Minimum aylıq əmək haqqının artırılması haqqında” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 18 iyun 2019-cu il tarixli, 1265 nömrəli Sərəncamı.
6. AR ƏƏSMN-nin 2001-ci il 29 iyul tarixli 9-1 № qərarı ilə təsdiq edilmiş “Gecə vaxtı yerinə yetirilən işə və çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqının ödənilməsi barədə” İzahatı.
7. “Orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan ödənclərin müəyyən edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2000-ci il 15 iyul tarixli 125 nömrəli qərarı.
8. “Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqı həddinin müəyyən edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2001-ci il 5 aprel tarixli 74 nömrəli qərarı.
9. “Əmək şəraiti ağır və zərərli olan işlərdə iqlim şəraitinə görə işləmək üçün əlverişli olmayan iş yerlərində çalışan işçilərin əmək haqqının yüksək məbləğdə ödənilməsini təmin edən artımların (əmsalların) məbləğinin minimum miqdarının müəyyən edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2002-ci il 22 avqust tarixli 137 nömrəli qərarı.
10. “Ezamiyyət xərclərinin normaları haqqında” Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2008-ci il 25 yanvar tarixli 14 nömrəli qərarı.
11. Əliyev A.Ə. Əmək hüququ üzrə təminatlar və əvəzi ödənilməsinin bəzi məsələləri / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 22-ci buraxılış, Bakı, Adiloğlu, 2007. s.282-284.
12. Əliyev F.Ə. Ezamiyyətlərin təsnifatı / Keçid dövründə Azərbaycan Respublikasında dövlət və hüquq quruculuğunun aktual problemləri. Elmi məqalələr məcmuəsi. 21-ci buraxılış. Bakı: Adiloğlu, 2008, s. 268-274.

13. Qasımov A.M., Əliyev Ə. Əmək haqqının hüquqi tərifı. “Qanun” jurnalı, № 11. Bakı, 2004, s. 3-7.
14. Məmmədova Ş., Qasımov A., Cəfərov Z., Əfəndiyev Ə. Azərbaycan Respublikasında əmək haqqının hüquqi tənzimlənməsi. Dərs vəsaiti. Bakı “Adiloğlu” nəşriyyatı. 2007.
15. Балогланова Л. Понятие, виды заработной платы и факторы влияющие на нее. “Qanun” jurnalı, № 3. Bakı, 2007, s. 40-47.
16. Алинина И.В. Заработная плата. Омск, 2002.
17. Быгин В.Б., Мамнин С.В. Нормирование труда М., 2002.
18. Саликова Н.М. Заработная плата. Гарантии и компенсации. Екатеринбург, 2002.
19. Салинова Н.М. Оплата труда В Российской Федерации. Правовое исследование. Екатеринбург, 2003.

## GİRİŞ

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin VI bəndinə əsasən “hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır”.

**Əmək haqqı**-müəyyən iş müddəti ərzində əmək funksiyasını icra etmək üçün əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş, işçinin göstərdiyi xidmətə, gördüyü işə görə işəgötürən tərəfindən **natura və ya pul** formasında ödənilən gündəlik və ya aylıq məbləğ, habelə ona edilən əlavələrin, mükafatların və digər ödəmələrin məcmusudur.

Mövzunun **birinci sualında** əməyin ödənilməsinin prinsipləri, minimum əmək haqqının məbləğinin müəyyən edilməsi və hesablanma qaydaları, əmək haqqının tənzimlənməsinin metodları barədə açıqlamalar verilmişdir.

**İkinci sualda** tarif sisteminin anlayışı, tarif dərəcələrinə görə əməyin ödənilməsi məbləğinin müəyyən edilməsi, tarif ixtisas sorğu kitabına əsasən ixtisas dərəcələrinin müəyyən edilməsi və s. öz əksini tapmışdır.

**Üçüncü sualda** əmək haqqının ödənilməsi qaydaları, əmək haqqından məbləğlərinin tutulmasının məhdudlaşdırılması, təminatlı ödəmələr, orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan ödəmələrin siyahısı əks etdirilmişdir.

## Sual 1. “Əmək haqqının anlayışı və onun hüquqi cəhətdən tənzimlənməsi”.

Əmək haqqı anlayışı həm iqtisadi, həm də hüquqi aspektdə öyrənilir. Əmək haqqının **iqtisadi aspektdə** öyrənilməsi dedikdə – əmək haqqının pul formasının ictimai məhsulda hər bir işçinin payını onun sərf etdiyi əməyin nəticəsindən asılı olaraq dürüst müəyyən etməyə imkan verilməsi başa düşülür. Başqa sözlə desək iqtisadi kateqoriya kimi əmək haqqı hər bir işçinin əməyinin kəmiyyət və keyfiyyətindən asılı olaraq ictimai məhsulun dövlət tərəfindən işçi və işəgötürənlərə verilən hissəsində işçinin pula ifadə olunmuş payıdır.

**Hüquqi kateqoriya** kimi əmək haqqı əmək hüquq münasibətinin zəruri elementlərindən biridir. Belə ki, işçi ilə işəgötürən əmək müqaviləsinin bağlanmasında əmək haqqının konkret məbləği barəsində müəyyən razılığa gəlirlər. Çünki əmək müqaviləsinin nümunəvi formasında əmək haqqı üzrə razılışmaların əmək şəraitinin şərtlərinə daxil edilməsi öz əksini tapmışdır. Əmək haqqı müəssisə, idarə, təşkilat (işəgötürən) tərəfindən işçiyə onun sərf etdiyi əməyin kəmiyyət və keyfiyyətindən asılı olaraq əməyə görə verilən haqdır. Hər bir işçinin əməyi onun yerinə yetirdiyi işin son nəticələrinə görə müəyyən edilir. Başqa sözlə desək əmək haqqı mükafatlandırmanın bir növüdür, formasıdır.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi əməyin ödənilməsinin aşağıdakı prinsiplərini müəyyən etmişdir.

1. Bərabər əməyə görə bərabər haqqın verilməsinin həyata keçirilməsi. Əməyin ödənilməsində ayrı-seçkiliyə yol verilməməlidir. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin VI hissəsinə və Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 154-cü maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən “ Əmək Məcəlləsinin 16-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi prinsiplərini pozaraq işçilərin əmək haqqı məbləğinin hər hansı şəkildə azaldılması və onalara dövlətin müəyyən etdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az əmək haqqı verilməsi qadağan edilir;

2. Əmək haqqının işçinin şəxsi əmək töhvəsindən (işindən) asılılığı və maksimum məbləğlə məhdudlaşdırılmaması;

3. Əmək haqqının minimum məbləğinin dövlət tərəfindən müəyyən edilməsi və qiymətlərin qalxması ilə əlaqədar sistemə olaraq artırılması.

**Minimum əmək haqqı** dedikdə – iqtisadi, sosial şərait nəzərə alınmaqla qanunvericiliklə müəyyən edilmiş ixtisasız əməyə və xidmətə görə aylıq əmək haqqının ən aşağı səviyyəsini müəyyən edən sosial normativ başa düşülür. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 155-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən “işçinin heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır”. Kollektiv müqavilələrdə, sazişlərdən və qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda minimum əmək haqqından daha yüksək məbləğ nəzərdə tutula bilər. Əlavə onu da qeyd etmək vacibdir ki, əmək haqqı sistemi ilə nəzərdə tutulmuş mükafatlar, əmək haqqına əlavələr, artımlar iş vaxtından kənar vaxtlarda görülən işlərə görə verilən ödəmələr və digər ödəmələr minimum əmək haqqının məbləğinə daxil edilmir.

Aylıq iş vaxtı normasını işləmiş və əmək funksiyasının yerinə yetirilmiş işçinin aylıq əmək haqqı dövlət tərəfindən müəyyən edilmiş minimum əmək haqqı məbləğindən aşağı ola bilməz.

Əmək Məcəlləsinin 155-ci maddəsinin 6-cı hissəsinə əsasən “Minimum əmək haqqının məbləği” *müvafiq icra hakimiyyəti* orqanı tərəfindən müəyyən edilir. “Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə haqqında” Azərbaycan Respublikası qanununun təsdiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanının 2-ci hissəsinə əsasən “Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 155-ci maddəsinin 6-cı hissəsində nəzərdə tutulmuş müvafiq icra hakimiyyəti orqanı”nın səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının Prezidenti həyata keçirir. Belə ki, “Minimum aylıq əmək haqqının artırılması haqqında” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 18 iyun 2019-cu il tarixli, 1265 nömrəli Sərəncamının 1-ci hissəsinə uyğun olaraq Azərbaycan Respublikasında minimum aylıq əmək haqqının məbləği 2019-cu il sentyabrın 1-dən 5 dəfə artırılaraq 250 manat məbləğində müəyyən edilmişdir.

4. Əməyin, onun mürəkkəbliyindən (ixtisaslılığından), ağırlığından, əmək şəraitinin zərərliyindən, istehsalatda onun əhəmiyyətindən asılı olaraq ödənilməsi; Belə halda həmçinin əməyin tətbiq edildiyi rayon da nəzərə alınır.

5. Konkret işçinin əmək haqqının işəgötürənin razılığı ilə müəyyənləşdirilməsi;

6. Əmək haqqının formalarının, sistemlərinin və tariflərinin kollektiv müqavilə və sazişlərlə müəyyənləşdirilməsi; Büdcədən maliyyələşdirilən müəssisə, idarə və təşkilatlarından əmək haqqının məbləği Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti tərəfindən müəyyən olunur.

Beləliklə, yuxarıda göstərilən prinsip və əlamətləri konkretləşdirib əmək haqqına aşağıdakı kimi tərif vermək olar. «Əmək haqqı» - dedikdə, müəyyən iş vaxtı ərzində əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş öhdəliklərin işçi tərəfindən yerinə yetirilməsinə görə, işəgötürənin ona pul və ya natura formasında ödədiyi gündəlik və ya aylıq məbləğ, habelə ona edilən əlavələr, mükafatlar və digər ödəncələr başa düşülür.

Əmək haqqı iki hissədən ibarətdir:

1. Əsas əmək haqqı.
2. Əlavə əmək haqqı.

**Əsas əmək haqqı** tarif dərəcəsinə görə verilən haqdır. Buraya, habelə tarif dərəcələrinə olan əlavələr də daxildir. Məsələn, müəyyən peşə vəzifəsinin əvəz edilməsinə görə verilən əlavə. Belə bir müddəə Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 157-ci maddəsinin 3-cü hissəsində öz əksini tapmışdır. Orada deyilir ki, “Əmək haqqının tərkibinə aylıq tarif (vəzifə) maaşı, ona əlavələr və mükafatlar daxildir”.

**Əlavə əmək haqqı** isə tək-cə əmək məhsuldarlığını və kəfiyyətini deyil, həmçinin işçinin əməyə subyektiv münasibətini də nəzərə alır.

Əmək haqqının hüquqi cəhətdən nizamlanmasının 2 metodu mövcuddur:

1. Mərkəzləşdirilmiş metod.
2. Lokal (yerli) metod.

Əmək haqqının nizamlanmasının mərkəzləşdirilmiş metodu dedikdə – əməyin ödənilməsinin ümumi şərtləri və əsas məsələlərin ali dövlət hakimiyyət və idarəetmə orqanları tərəfindən müəyyən olunması başa düşülür. Mərkəzləşdirilmiş qaydada aşağıdakı məsələlər həll edilir:

- *əməyin ödənilməsinin minimum məbləğinin müəyyən olunması;*
- *maddi həvəsləndirmə fondlarının təşkili qaydası və s.*
- *büdcədən maliyyələşdirilən müəssisə, idarə, təşkilatlar üçün tarif dərəcələrinin və vəzifə maaşlarının müəyyən olunması;*
- *rayon əmsallarının müəyyən edilməsi;*
- *tariflə nəzərdə tutulmuş iş şəraitindən kənara çıxdıqda əməyin ödənilməsi və s.*

Əgər əvvəllər əmək haqqının təşkili və ödənilməsi ilə əlaqədar məsələlər mərkəzləşdirilmiş qaydada həll edilirdisə, indiki dövrdə isə öz yerini müqavilə metoduna verir. Məhz bazar iqtisadiyyatına keçidin əsas xüsusiyyəti mərkəzləşdirilmiş tənzimləmə sahələrinin əhəmiyyətli dərəcədə məhdudlaşdırılmasıdır. Onun da həcmi istehsalatın hüquqi formasından asılıdır.

Əmək haqqının nizamlanmasının *lokal* metodu dedikdə, müəssisənin işəgötürənin həmkarlar ittifaqı təşkilatı ilə birgə, yaxud onun razılığı ilə onlara verilmiş hüquqlar həddində əməyin ödənilməsi şərtlərinin müəyyən olunması başa düşülür. Müasir dövrdə müəssisə öz qazandığı vəsaitlər üzərində müstəqil sərəncamlar verir. Büdcəyə vergiləri və ödənişləri verdikdən sonra xalis mənfəət müəssisənin tam sərəncamına daxil olur. müəssisənin nizamnaməsində digər qayda müəyyən olunmamışdırsa, o, xalis mənfəətdən müstəqil istifadə edir. Əmək haqqının lokal hüquqi tənziminə aşağıdakılar daxildir:

- işin son nəticəsindən asılı olaraq, müəyyən olunmuş normativ üzrə əmək haqqı fondunun formalaşdırılması;

- işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyaları üçün əmək haqqı fondunun müəyyən edilməsi və s.

- işçilərin peşəsindən, ixtisasından, onların yerinə yetirdiyi işin çətinliyindən, mürəkkəbliyindən və şəraitindən asılı olaraq əmək haqqını fərqləndirmək üçün dövlət tərəfindən müəyyən olunmuş tarif dərəcələrindən vəzifə maaşlarından yönəldici amil kimi istifadə etmək;

- *əməyin ödənilməsi forma və sistemlərinin seçilməsi;*

- *əmək haqqı yüksək tarif dərəcələri üzrə öyrənilən iş yerlərinin müəyyən olunması;*

- *konkret əmək şəraiti nəzərə alınmaqla əlavə güzəşt və imtiyazların müəyyən edilməsi və verilməsi;*

- *əmək haqqına müxtəlif növ üstəliklərin və əlavələrin tətbiq olunması;*

- *maddi həvəsləndirmə fondlarından istifadənin konkret istiqamətlərini müəyyənləşdirmək;*

- *işçilərin mükafatlandırılması haqqında əsasnamənin işlənilib hazırlanması və təsdiqi;*

- *ilik işin yekunlarına görə mükafatın verilməsi haqqında əsasnamənin işlənilib hazırlanması və təsdiqi.*

Əmək haqqının lokal hüquqi tənzimi lokal – normativ hüquqi aktlar vasitəsi ilə realizə olunur.

## **Sual 2. Tarif sistemi, onun elementləri və əmək haqqı sistemi.**

Tarif sistemi əmək haqqının mərkəzləşdirilmiş qaydada nizamlanmasının əsas yerlərindən birini tutur. Tarif-müəyyən növ, müəyyən xarakterli və müəyyən ixtisas üzrə əməyin ödənilməsinin əsas məbləğidir.

Tarif sistemi-işin mürəkkəbliyindən, şəraitindən (ağırlığı, zərərliyi, iqlim şəraiti), xarakterindən, əhəmiyyətindən asılı olaraq əməyin ödənilməsinin diferensiasiyasını (dərəcələşdirilməsini) təmin edən, mərkəzləşdirilmiş və lokal qaydada qəbul edilən müxtəlif hüquqi aktların kompleksidir.

Tarif sisteminin tərkib hissələrinə vahid tarif ixtisas sorğu kitabları: tarif cədvəli, tarif dərəcələri, tarif curnalları, əlavələr, üstəliklər, ağır və zərərli əmək şəraiti olan işlərin siyahısı daxildir.

Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti tərəfindən 25 aprel 1995-ci il tarixdə 93 sayılı “Fəhlə peşləri və qulluqçu vəzifələri üzrə ümumrespublika təsnifatının və fəhlə peşələri və qulluqçu vəzifələrinin vahid tarif sorğu kitabçalarının işlənilib hazırlanması haqqında” qərar verilmişdir. Bu qərarın icrası məqsədilə Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi 05 sentyabr 1995-ci il tarixli 19 sayılı qərarı ilə “bütün sahələr üçün ümumi olan qulluqçu vəzifələri (rəhbərlər, mütəxəssislər və texniki işçilər), digər qulluqçuları üzrə tarif ixtisas sorğu kitabçası” təsdiq edilmişdir.

Ümumi sahə vəzifələrinin siyahısı özündə bütün sahələr üçün tipik olan xüsusiyyətləri əks etdirir. Hər bir vəzifənin tarif ixtisas xüsusiyyətləri üç bölmədən ibarətdir:

- *“vəzifə borcu” bölməsində bu vəzifəni tutan işçinin görməli olduğu işlərin məzmunu;*
- *“bilməlidir” bölməsində işçinin qanunvericilik aktları, əsasnamə, təlimat və digər rəhbər və normativ sənədlər haqqında məlumat və yerinə yetirilən işin metod və vasitələrindən istifadə kimi tələblər;*
- *“ödəniş dərəcələrinə ixtisas tələbləri” bölməsində işçinin xüsusi hazırlıq səviyyəsi, ixtiasa və iş stacına olan tələblər öz əksini tapmışdır.*

İxtisas tələblərində qoyulmuş xüsusi hazırlığı və ya iş stacı olmayan, yalnız üzərində qoyulan vəzifələri kefiyyətlə yerinə yetirən və lazımı praktiki təcrübəsi olan işçilər attestasiya komissiyasının təklifi ilə, müstəsna hallarda xüsusi hazırlığı və iş stacı olan işçilər kimi hər hansı bir vəzifəyə təyin edilə bilərlər.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 156-cı maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən “Yerinə yetirilmiş işlərin müvafiq tarif (ödəniş) dərəcələrinə aid edilməsi, işçilərə peşə (vəzifə) adlarının və tarif (ödəniş) dərəcələrinin müəyyən edilməsi qüvvədə olan tarif-ixtisas sorğu kitablarına uyğun olaraq həyata keçirilir”.

Birinci növbədə və yaxudda ki, işgötürənin mülahizəsi ilə növbədənkənar əmək normalarını daha yüksək səviyyədə və kefiyyətlə yerinə yetirən işçilərin ixtisas dərəcəsi artırılır. Azı üç ay daha yüksək dərəcə üzrə işləmiş və ya ixtisas imtahanlarını vermiş işçinin ona yüksək ixtisas dərəcəsi verilməsini işgötürəndən tələb etmək hüququ vardır. İşçilərin bu tələbi işgötürən tərəfindən təmin olunmalıdır.

İstehsal, texnologiya intizamının pozulmasına və məhsulun kefiyyətinin pisləşməsinə səbəb olan ciddi pozuntulara yol verən işçinin ixtisası bir dərəcə aşağı salına bilər. İşçinin aşağı salınan dərəcəsi ümumi qaydada, lakin aşağı salındıqdan sonra ən azı 3 ay sonra artırıla bilər.

Əməyin ödənilmə dərəcəsi aşağı salınmış işçinin əvvəlki dərəcəsi ən azı 3 aydan sonra müsbət nəticələr əldə edildiyi halda bərpa edilə bilər.



İşəgötürən həmkarlar ittifaqları təşkilatının iştirakı ilə işçilərin müəyyən olunmuş qaydada attestasiyasını keçirməklə attestasiyasının nəticələrinə əsasən işçilərin əməyinin ödənilmə dərəcələrini müəyyən edilmiş hədudlarda artırmaq və ya aşağı salmaq hüququna malikdir (Əmək Məcəlləsi. Mad.156).

İşçiyə verilmiş yeni dərəcə onun ixtisasını təsdiq edir və əmək haqqının müəyyən olunmasında nəzərə alınır. İşçinin dərəcəsi artıqca, onun tarif dərəcəsi də artır. Tarif cədvəli-tarif əmsalı vasitəsilə hər bir dərəcəli əməyin ödənilməsinin birinci dərəcəyə nisbətini müəyyən edir.

Tarif dərəcəsi - işçinin əməyinin müəyyən zaman vahidi - saat, gün və ya ay üçün ödənilməsidir. Tarif dərəcəsi vahid vaxt ərzində işçiyə normal əmək haqqının ödənilməsinə müəyyən edir. Məsələn, bir saat, bir gün, yaxud bir ay ərzində görülən işin haqqı. İşçinin dərəcəsi nə qədər yüksək olarsa, onun tarif dərəcəsi bir o qədər də yüksək olar. 1-ci dərəcənin tarif stavkasının (maaşının) məbləği Azərbaycan Respublikasında müəyyən edilmiş əməyin ödənilməsinin minimum məbləği səviyyəsində təyin edilir. Vahid tarif cədvəlinin digər ödənilmə dərəcələri işçilərin tarif stavkaları (maaşları) 0-cı dərəcəli işçinin tarif stavkaları (maaşları) 0-cı dərəcəli işçinin tarif stavkasının (maaşının) müvafiq tarif əmsalına vurulması yolu ilə müəyyən edilirdi. Dövlət büdcəsindən maliyyələşdirilən sahələrdə çalışan işçilərin əməyinin ödənilməsinin Vahid Tarif Cədvəli Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2019-cu il 7 avqust tarixli 345 nömrəli Qərarı ilə təsdiq edilmişdir. VTC 1-19 dərəcələr üzrə müəyyən olunur. Eyni zamanda tarif (vəzifə) maaşları VTC-nin əməyin ödənilməsi dərəcələri üzrə tarif əmsallarının mütləq rəqəmlərlə müəyyən edilir.

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

VTC-nin yeni formada tətbiqi büdcədən maliyyələşdirilən bütün müəssisə, idarə və təşkilatlar (dövlət-idarəetmə və hakimiyyət, müdafiə, hüquq-mühafizə orqanları istisna olmaqla) üçün məcburidir. Digər müəssisə idarə və təşkilatların işçilərinin VTC-də göstərilmiş tarif (vəzifə) maaşları müvafiq ixtisas dərəcəli işçinin əmək normasının yerinə yetirilməsi üçün əməyin ödənilməsinin minimum məbləğinin mütləq dövlət təminatıdır.

**Tarif dərəcəsinin** hüquqi əhəmiyyəti ondan ibarətdir ki, birincisi, o, daimi əmək haqqının əsas hissəsidir və ikincisi, o, əmək haqqının hesablanması üçün bazadır.

**Tarif əmsalı** – həmin dərəcəli işin tarif dərəcəsinin birinci dərəcəli işin tarif dərəcəsinə nə qədər yuxarıda olduğunu göstərir.

**Rayon əmsalı.** Ağır iqlim şəraitini, əhalinin müxtəlif rayonlarda yaşamasını, işçiləri maddi həvəsləndirmə, habelə yüksək dağ rayonlarının kadrlarla təmin olunması üçün əmək haqqı üzrə əmsal müəyyən olunmuşdur. Rayon əmsalı əmək haqqına olan xüsusi əlavədir.

**Əmək haqqı sistemi.** “Əmək haqqı sistemi” dedikdə, əmək ölçüsü ilə sərf olunan əməyə görə verilən haqqın məbləği arasındakı nisbətə müəyyən olunmasının üsulu başa düşülür. Başqa sözlə desək, əmək haqqı sistemi-işçinin əməyinin ödənilməsinin müəyyən edilməsinin üsulu kimi nəyin əsas götürülməsindən asılı olaraq əmək haqqının iki sistemi fərqləndirilir: **vaxtamuzd və işəmuzd** əmək haqqı sistemləri.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 157-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən “İşçilərin əməyi vaxtamuzd, işəmuzd və əməyin ödənilməsinin digər sistemləri ilə ödənilir. Əməyin ödənilməsi işin fərdi və kollektiv nəticələrinə görə aparıla bilər”. Əmək Məcəlləsinin 158-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən «əməyin ödənilməsi növləri, sistemləri, tarif (vəzifə) maaşları, ona edilmiş əlavələrin, mükafatların, digər həvəsləndirici ödəmələrin miqdarı kollektiv müqavilələrlə, əmək müqavilələri ilə müəyyən edilir, kollektiv müqavilənin bağlanmadığı hallarda isə əmək müqaviləsi ilə və ya işəgötürənlə həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasında razılaşmalarla müəyyən edilir».

Vaxtamuzd əmək haqqı sistemi-əmək haqqının ödənilməsinin bir sistemidir ki, burada işçidərin əmək haqqının miqdarı onun işlədiyi vaxtın-saatın, günün ayların sayları ilə müəyyən edilir. Vaxtamuzd əmək haqqı sistemində əmək haqqının miqdarı faktiki işlənmiş vaxtdan və işçinin tarif dərəcəsinə asılıdır. Ona görə də vaxtamuzd əmək haqqı sisteminin əsasını **tarif dərəcəsi** və **vəzifə maaşları** təşkil edir. Tarif dərəcəsi qeyd olunduğu kimi, vahid vaxta görə işçiyə ödəniləcək əmək haqqının məbləğini bildirir. Vaxtamuzd əmək haqqı sistemində əmək haqqının miqdarı **günlərlə** müəyyən olunduqda, onun məbləği ayda işlənmiş iş günlərinin sayından asılı olaraq müəyyən olunur. Vaxtamuzd əmək haqqı sistemində əmək faktiki işlənmiş vaxta görə ödənilir. Vaxtamuzd əmək haqqı sistemi bir qayda olaraq işçinin fərdi əməyinin nəticəsi az olan sahələrdə tətbiq olunur.

**İşəmuzd əmək haqqı sistemi** isə – əmək haqqı ödənilməsinin elə bir sistemidir ki, işçinin əməyi işəmuzd qiymətlər əsasında vahid vaxt ərzində istehsal etdiyi məhsulun miqdarından asılı olaraq ödənilir. Bu sistem üçün müəssisənin həmkarlar ittifaqı eomitəsinin razılığı ilə işəgötürən tərəfindən müəyyən olunmuş əmək normaları olduqca vacibdir. Məhz bu normaların köməyi ilə işəmuzd qiymət müəyyən olunur ki, o da işəmuzd sistemin əsasında durur. **İşəmuzd qiymət** – hazırlanmış vahid məhsula, yaxud lazımı kefiyyətdə müəyyən əmək fəaliyyətinin yerinə yetirilməsinə görə işçiyə verilən haqqın məbləğidir.

İşəməzd əmək haqqı sistemində qiymətlər müəyyən edilmiş dərəcələri, tarif dərəcələri (maaşlar) və hasilat normaları (vaxt normaları) əsas götürülməklə müəyyən edilir.

Əmək Məcəlləsinin 149-cu maddəsinin 2-ci hissəsinə əsasən «işəməzd qiymət» görülmə işin dərəcəsinə uyğun olan gündəlik tarif maaşının (və ya saatlıq tarif maaşının) gündəlik (və ya saatlıq) hasilat normasına bölünməsi yolu ilə müəyyən edilir. İşəməzd qiymət görülmə işin dərəcəsinə uyğun olan gündəlik tarif maaşının (və ya saatlıq tarif maaşının) günlə (və ya saatlıq tarif maaşının) günlə (və ya saatla) müəyyən edilmiş vaxt normasına vurulması yolu ilə də müəyyən edilə bilər.

**Birinci halda** işəməzd qiymətli aşağıdakı düsturla belə ifadə etmək olar:

$$Q=T/N$$

Burada:  $Q$  – qiymət (manat və qəpiklə),  $T$ - həmin işin dərəcəsi üzrə saatlıq və ya gündəlik tarif dərəcəsi,  $N$  – saatlıq və gündəlik iş norması.

**İkinci halda** isə işəməzd qiyməti aşağıdakı düsturla belə ifadə etmək olar:

$$Q=T \times N$$

Burada:  $Q$  – qiymət,  $T$ -tarif dərəcəsi,  $N$  – vaxt norması.

İşəməzd əmək haqqı sistemi o sahələrdə tətbiq olunur ki, orada hasilat, yaxud vaxt normasını və işçinin faktik istehsal etdiyi məhsulu, yaxud işi müəyyən etmək üçün imkan vardır.

İşəməzd əmək haqqı sisteminin bir neçə **müxtəlif növü** vardır:

- ❖ *Düzünə işəməzd əmək haqqı sistemi;*
- ❖ *Mütərəqqi (proqressiv) işəməzd əmək haqqı sistemi;*
- ❖ *Yanakı işəməzd əmək haqqı sistemi;*
- ❖ *Kollektiv işəməzd əmək haqqı sistemi;*
- ❖ *Akkord işəməzd əmək haqqı sistemi.*

1. **Düzünə işəməzd əmək haqqı sistemi** o, zaman tətbiq olunur ki, işəməzd qiymət istənilən sayda hazırlanmış məhsul, yaxud yerinə yetirilmiş əməliyyatlar üçün eynidir.

2. **Mütərəqqi (proqressiv) işəməzd əmək haqqı sistemində** işçinin hasil etdiyi məhsulun qiyməti iş normalarının artıqlaması ilə yerinə yetirilməsindən asılı olaraq artır. Bu zaman aylıq iş norması həddində yerinə yetirilmiş iş adi işəməzd qiymətlərlə ödənilir.

3. **Yanakı işəməzd əmək haqqı sistemi** əsasən yardımçı işlərin əməyinin ödənilməsi üçün tətbiq olunur, hansı ki həmin işçilərin özü bilavasitə məhsul istehsalı ilə məşğul olmurlar. Yardımçı işçilərin əməyi burada onların kömək etdikləri əsas işçilərin işəməzd qiymətləri ilə eyni deyil, əsas işçilərin dərəcələrinə münasibətdə faizlə müəyyənləşdirilir.

4. **Kollektiv işəməzd əmək haqqı sistemi** o halda tətbiq olunur ki, əməyin təşkili şərtlərinə görə hər bir işçinin fərdi hasilatının uçotunu aparmaq mümkün deyildir. Belə təcrübə obyektlərin tikintisində, iri mexanizimlərin yığılmasında və quraşdırılmasında yaranır. Hasilat normaları hər bir işçi üçün deyil, bütövlükdə həmin bu işi görən işçilər qrupu üçün müəyyən edilir. Burada əmək haqqının müəyyən olunması zamanı əməkdə iştirak əmsalı (ƏİƏ) tətbiq olunur ki, onun köməyi ilə də bütün briqadanın əmək haqqı bölüşdürülür. ƏİƏ briqadının təqdimatı ilə briqadanın ümumi yığıncağı tərəfindən təsdiq olunur.

5. **Akkord işəməzd əmək haqqı sistemində** isə iş həcmi, onun yerinə yetirilmə müddəti və veriləcək əmək haqqının ümumi məbləği qabaqcadan müəyyən edilir. Burada əmək haqqının məbləği ayrı-ayrı hər hansı istehsal əməliyyatına görə deyil, bütövlükdə akkord tapşırığı üçün müəyyən edilir. Akkord əmək haqqı sistemi xüsusilə də gəmiqayırma və tikinti müəssisələrində geniş tətbiq olunur. Digər sənaye müəssisələrində

bu formadan təcili və xüsusilə mühüm sifarişlər, qəza və təmir işləri görülərkən tətbiq olunur.

Əmək Məcəlləsinin 157-ci maddəsinin 6-cı hissəsinə əsasən əməyin ödənilməsi sistemində əlavə olaraq əməyin kəmiyyət və keyfiyyətinin yüksəldilməsinə işçinin maddi marağının artırılması məqsədi ilə əmək haqqı sistemində nəzərdə tutulan qaydada və formada verilən həvəsləndirici *pul vəsaiti* olan mükafatdır.

Mükafatın verilməsi qaydası haqqında əsasnamə müəssisənin, təşkilatın həmkarlar ittifaqı komitəsinin razılığı ilə müəssisənin, təşkilatın işəgötürən tərəfindən təsdiq edilir.

**Əməyin normalaşdırılması.** «Əmək norması» dedikdə işçi, yaxud işçilər qrupu (briqada) üçün saat, gün, növbə, həftə və ya ay ilə müəyyən edilmiş işin həcmi başa düşülür. Əmək norması əmək haqqının təşkilinin ən mühüm və əsas elementlərindən biridir. Əmək norması özündə məhz ayrı-ayrı işçilər, yaxud işçilər qrupu (briqada) tərəfindən məhsul istehsalına sərf olunmuş əmək məsrəflərini özündə təsbit edir. Bunun da əsasında əmək norması müəyyən olunur.

Əmək Məcəlləsinin 147-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən «əmək normaları - hasilat normaları, vaxt normaları, xidmət normaları və işçilərin say normaları işçilər üçün texnikanın, texnologiyanın əldə edilmiş səviyyəsinə uyğun olaraq müəyyən edilir.

**«Hasilat normaları»** dedikdə - işçilərin və ya onların kollektiv qurumlarının müvafiq ixtisas üzrə və müəyyən təşkilati - texniki şəraitə uyğun olaraq vahid iş vaxtı ərzində görməli olduğu işin həcmi başa düşülür.

**«Vaxt normaları»** dedikdə - işçilərin və ya onların kollektiv qurumlarının müvafiq ixtisas üzrə və müəyyən təşkilati-texniki şəraitə uyğun olaraq vahid iş vaxtı ərzində istehsal etdiyi məhsula sərf etdiyi iş vaxtının müddətidir.

**«Xidmət normaları»** - işçilərin, yaxud onların kollektiv qurumlarının (briqadanın) müvafiq ixtisas üzrə və müəyyən təşkilati -texniki şəraitə uyğun olaraq vahid iş vaxtı ərzində xidmət göstərməli olduğu istehsal obyektlərinin sayıdır.

**«İşçilərin say normaları»** – müəyyən olunmuş vaxt ərzində, müəyyən əmək funksiyalarının, yaxud işin həcmnin yerinə yetirilməsi üçün zəruri olan işçilərin sayıdır.

Əmək normalarının tətbiqi, dəyişdirilməsi və onların yenidən baxılması kollektiv müqavilələrlə müəyyən edilir, kollektiv müqavilə bağlanmadıqda isə həmkarlar ittifaqları ilə razılaşdırma əsasında işəgötürənlər tərəfindən həyata keçirilir.

Yeni əmək normalarının qəbulu və tətbiqi barədə işçilərə ən azı iki ay qabaqcadan rəsmi məlumat verilməlidir.

Əmək normaları müxtəlif meyarlara görə təsnifatlaşdırılır: sahələrarası, sahəvi və yerli normalar.

**Sahələrarası normalar** Azərbaycan Respublikası Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının razılığı ilə Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi tərəfindən müəyyən olunur.

**Sahəvi əmək normaları** müvafiq nazirliklər (baş idarələr) tərəfindən respublika sahə həmkarlar ittifaqı komitəsi ilə razılaşdırılmaqla qəbul olunur.

Lokal normalar isə müəssisənin işəgötürən tərəfindən müəssisənin həmkarlar ittifaqı komitəsinin razılığı ilə tətbiq edilir.

Qüvvədə olma müddətinə görə əmək normaları *daimi, müvəqqəti və birdəfəlik normalara* ayrılır.

AR Əmək Məcəlləsinin 150-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən, daimi hasilat normaları (vaxt normaları) və xidmət normaları qeyri-müəyyən müddət üçün qoyulur və dəyişdirilən vaxtadək qüvvədə qalır.

Müvəqqəti hasilat normaları (vaxt normaları) və xidmət normaları məhsul istehsalının, texnikanın, texnologiyanın mənimsənilməsi və ya istehsal və əməyin təşkil edilməsi dövrü üçün 3 ay müddətində müəyyən edilə bilər. Ayrı-ayrı hallarda müvəqqəti normaların qüvvədə olması müddəti müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının razılığı ilə işəgötürən tərəfindən uzadıla bilər. Müəyyən edilmiş müddət qurtardıqdan sonra müvəqqəti normalar daimi normalarla əvəz edilməlidir.

Texnologiya dəyişiklikləri, bədbəxt hadisələr, qəza və bu qəbildən olan digər birdəfəlik xarakterli işlər üçün normalar hər bir konkret halda bu şərtlə müəyyən edilir ki, müvafiq işin görüldüyü vaxt ərzində həmin işlər üzrə müvəqqəti və ya daimi normalar müəyyən edilməmiş olsun.

Bəzən əmək normalının xüsusi bir növü olan mövsümü normalar da tətbiq olunur. Mövsümü normalar isə istehsalatda müəyyən mövsümi işlərin görülməsi müddətinə tətbiq edilir. Məsələn, pambığın, tərəvəzin yığılması və s. müddətinə müəyyən olunur.

**Tariflə nəzərdə tutulmuş iş şəraitindən kənara çıxıqda əməyin ödənilməsi.** İşçilər əmək müqaviləsi ilə şərtləşdirilmiş işi normal iş şəraitində vicdanla yerinə yetirməyə borcludurlar. Müəssisənin işəgötürəni isə belə bir şəraiti təmin etməlidir. Lakin bəzi hallarda iş normal iş şəraitindən kənara çıxmaqla da yerinə yetirilir.

Tarif dərəcələri bir qayda olaraq iş şəraitində görülən işlər üçün nəzərdə tutulmuşdur. Lakin tariflə nəzərdə tutulmuş iş şəraitindən kənara çıxmaqla işlər görüldükdə, bu zaman işin dəyərinin ödənilməsi qaydası və məbləği tamamilə dəyişir.

İndi isə həmin işlərin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar əməyin ödənilməsinin ayrı-ayrı halları ilə tanış olaq:

**Xüsusi şəraitdə tətbiq edilən əmək haqqı.** Əmək şəraiti ağır və zərərli olan işlərdə və iqlim şəraitinə görə işləmək üçün əlverişli olmayan iş yerlərində işçilərin əmək haqqının yüksək məbləğdə ödənilməsinə təmin edən artımlar (əmsallar) müəyyən edilir. Əmək haqqına belə artımların (əmsalların) məbləğinin minimum miqdarı Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti tərəfindən təsdiq edilir (M. 159).

Müxtəlif işlər üzrə əmək funksiyası yerinə yetirilərkən əməyin ödənilməsi. Vaxtamuzd işçi eyni zamanda müxtəlif işlər, vəzifələr, peşələr və ya ixtisas dərəcələri üzrə əmək vəzifələrini yerinə yetirdikdə, habelə müəyyən edilmiş normalardan artıq dəzgaha, maşına, aparata xidmət etdikdə onun əməyi daha yüksək haqq verilən ixtisas (peşə) dərəcələri, tarif (vəzifə) maaşları üzrə ödənilir və əmək haqqına əlavə müəyyən edilir.

İşəmuzd işçilərin əməyi görülən işin işəmuzd qiymətləri üzrə ödənilir. Təsərrüfat subyektinin hər hansı sahəsində işçilərə verilmiş ixtisas (peşə) dərəcələrinə görə tarif müəyyən edilmiş işlər istehsalat xarakterinə görə işəmuzd işçilərə tapşırılsa, həmin işləri yerinə yetirən işçilərə dərəcələr arasındakı fərq ödənilir. Əgər işçi hasilat normasını yerinə yetirərsə, lakin onun ixtisas dərəcəsi ilə yerinə yetirilən işin dərəcəsi arasında ən azı 2 dərəcə fərq olarsa, ona həmin dərəcələr arasındakı fərq ödənilir.

Dərəcələrarası fərqi məbləği müxtəlif peşələr (vəzifələr) üzrə işlər yerinə yetirilərkən, habelə əlavə dəzgah və qurğulara xidmətə görə yüksək əmək haqqı məbləğinin müəyyən edilməsi və onun ödənilməsi şərtləri kollektiv müqavilələrlə, əmək müqavilələri ilə müəyyən edilir. Kollektiv müqavilənin bağlanmadığı hallarda isə bu işəgötürənlə həmkarlar ittifaqı təşkilatı tərəfindən müəyyən edilir (Mad. 160).

Peşələr (vəzifələr) əvəz edildikdə əməyin ödənilməsi. Əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmuş əmək funksiyası ilə yanaşı müəyyən edilmiş iş vaxtı ərzində işçi tərəfindən digər müvafiq peşələr (vəzifələr) üzrə əmək funksiyasının tam və ya qismən icra olunduğu hallarda onun əmək haqqına əlavə müəyyən edilib ödənilməlidir.

Digər hallarda peşələr (vəzifələr) üzrə əmək funksiyasının icra edilməsinə görə əmək haqqına əlavənin miqdarı kollektiv müqavilə və ya tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan qaydada müəyyən edilir (Mad. 161).

**Müvəqqəti əvəzəməyə görə haqqın ödənilməsi.** Özünün əmək funksiyasını yerinə yetirməklə yanaşı müəyyən səbəbdən müvəqqəti işə çıxmayan işçinin əvəz edən işçiyə, əvəz edilən işçinin tarif (vəzifə) maaşı ilə onun maaşı arasındakı fərq ödənilir.

Əvəz edilən işçinin tarif (vəzifə) maaşı əvəz edən işçinin maaşı ilə eyni və ya ondan az olduqda işə əmək haqqına əlavə müəyyən edilib verilir. Bu əlavə işçinin və işəgötürənin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir (Mad. 162).

**Əvəzçilik üzrə əmək haqqının ödənilməsi.** Əvəzçilik üzrə işləyən işçilərin əməyinin ödənilməsi mövcud əmək şəraiti nəzərə alınmaqla faktik yerinə yetirilən işə görə ödənilir.

Əvəzçilik üzrə işləyənlərin tarif (vəzifə) maaşı, mükafatlandırılması, əmək haqqına ədəvələrin, artımların verilməsi əsas işçilər üçün müəyyən qaydalara uyğun olaraq həyata keçirilir ( Mad.163 ).

**İstirahət və bayram günlərində görülən işə görə əmək haqqının ödənilməsi.** İstirahət və bayram günlərində, ümumxalq hüzn günündə əmək haqqı aşağıdakı kimi ödənilir:

- *əməyin vaxtamuzd ödənilmə sistemində gündəlik tarif maaşının iki misindən aşağı olmamaqla;*
- *əməyin işəməuzd ödənilmə sistemində ikiqat işəməuzd qiymətlərindən aşağı olmamaqla;*
- *aylıq maaş olan işçilərə bayram günü iş aylıq iş vaxtı norması çərçivəsində görülmüşsə, maaşdan artıq, gündəlik vəzifə maaşı məbləğindən aşağı olmamaqla və iş aylıq iş vaxtı normasından artıq vaxtda görülmüşsə, maaşdan əlavə gündəlik vəzifə maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla.*

Bayram və ya ümumxalq hüzn günü işləmiş işçinin arzusu ilə əmək haqqı əvəzinə ona başqa istirahət günü verilə bilər (Mad. 164).

**İş vaxtından artıq vaxtda görülən işə görə əmək haqqının ödənilməsi.** İşçilərə iş vaxtından artıq vaxt ərzində görülən işin hər saati üçün əmək haqqı aşağıdakı kimi ödənilir:

- ✓ *əməyin vaxtamuzd ödənilmə sistemində saatlıq tarif (vəzifə) maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla;*
- ✓ *əməyin işəməuzd ödənilmə sistemində işəməuzd əmək haqqı tam ödənilməklə müvafiq dərəcəli (ixtisaslı) vaxtamuzd işçinin saatlıq tarif (vəzifə) maaşından aşağı olmamaqla əlavə haqq məbləğində.*

Əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilədə iş vaxtından artıq vaxt ərzində görülən işə görə işçilərə daha yüksək məbləğdə əlavə haqqın ödənilməsi nəzərdə tutula bilər.

İş vaxtından artıq işlərin əlavə istirahət günü ilə əvəz edilməsinə yol verilmir (Mad. 165).

**Gecə vaxtı və çoxnövbəli iş rejiminə görə haqqın ödənilməsi.** Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqı Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti tərəfindən müəyyən edilmiş həddən aşağı olmamaqla işəgötürən tərəfindən yüksək məbləğdə ödənilir.

Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqına əlavə ödəmənin konkret məbləği əmək müqaviləsi və ya kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir (Mad. 166).

**Hasilat normaları yerinə yetirilmədikdə əməyin ödənilməsi qaydası.** İşçinin təqsiri olmadan hasilat normaları yerinə yetirilmədikdə, faktik olaraq yerinə yetirilmiş iş üçün haqq verilir. Bu halda aylıq əmək haqqı işçi üçün müəyyən olunmuş dərəcənin tarif (vəzifə) maaşının üçdə iki hissəsindən az olmamalıdır (Mad. 167).

**Hazırlanan məhsul zay olduqda əməyin ödənilməsi qaydası.** İşçinin təqsiri olmadan zay məhsul hazırlandıqda onun hazırlanması üçün əmək haqqı azaldılmış qiymətlərlə ödənilir. Bu halda işçinin aylıq əmək haqqı onun üçün müəyyən edilmiş dərəcənin tarif (vəzifə) maaşının üçdə iki hissəsindən az olmamalıdır.

Hazırlanan materiallardakı görünməyən çatışmazlıq üzündən buraxılan zay məhsul, habelə işçinin təqsiri olmadan buraxılmış və texniki nəzarət orqanı tərəfindən qəbul edildikdən sonra aşkara çıxarılmış zay məhsul üçün həmin işçiyə yararlı məhsula bərabər miqdarda haqq verilir.

İşçinin təqsiri üzündən tam zay olmuş məhsula görə haqq verilmir. İşçinin təqsiri üzündən qismən zay olmuş məhsulun haqqı onun yararlılıq dərəcəsinə asılı olaraq azaldılmış qiymətlərlə ödənilir (Mad. 168).

**Boşdayanma vaxtı əməyin ödənilməsi.** Boşdayanmanın başlanması haqqında işçi işəgötürənə və ya iş yeri üzrə rəhbərinə (briqadirə, ustaya digər vəzifəli şəxslərə) xəbərdarlıq etdikdə, işçinin təqsiri olmadan boşdayanma vaxtı işçi üçün müəyyən edilmiş dərəcənin tarif maaşının üçdə iki hissəsindən az olmayaraq ödənilir.

**Yeni istehsal zamanı (məhsul buraxılışı zamanı) əmək haqqının ödənilməsi şərti.** Yeni istehsalın (məhsul buraxılışının) başladığı gündən onun tam mənimsənilməsi dövr ərzində işçilərin əmək haqqının miqdarı əvvəlkindən az olarsa: onların əvvəlki orta əmək haqqı saxlanılır. Bu halda əmək haqqının saxlanıldığı dövrün konkret müddəti və onun tətbiq edildiyi işçilərin dairəsi işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir. (Mad. 170).

**Natamam iş vaxtından əməyin ödənilməsi.** Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş qaydada natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi ilə işləyən işçilərə əmək haqqı işə sərf edilmiş vaxta mütənasib və ya görülən işin faktiki hasilatına görə ödənilir (Mad.171).

### Sual 3. «Əmək haqqının ödənilməsi qaydası və təminatlı ödəmələr».

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 172-ci maddəsinin 1-ci hissəsinə əsasən «Aylıq əmək haqqı işçilərə, bir qayda olaraq, iki hissəyə bölünərək (avans olaraq və qalan hissəsi məbləğində) on altı gündən çox olmayan vaxt fasiləsi ilə ayda iki dəfə verilməlidir. Əmək haqqı illik dövr üçün hesablanan işçilərə isə ayda bir dəfədən az olmayan müddətə verilməlidir».

Kollektiv müqavilədə, yaxud əmək müqaviləsində əmək haqqının verilməsinin başqa müddətləri də müəyyən edilə bilər.

Əmək haqqının günü istirahət və ya bayram günlərinə təsadüf etdikdə, o bilavasitə həmin günlərdən əvvəlki gündə verilir.

Əgər işçi işdən çıxırsa, onda ona düşən bütün ödəmələr tam məbləğində işdən çıxdığı gün verilir.

Əmək haqqının verilməsi işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirildikdə və bu hal fərdi əmək mübahisəsi yaratmayıbsa, hər gecikdirilmiş gün üçün işçiyə əmək haqqının azı bir faizi məbləğində ödənc verilməlidir.

Burada «işəgötürənin təqsiri üzündən gecikdirildikdə» dedikdə, əmək haqqının müəyyən edilmiş vaxt ərzində hesablanmaması, onun müvəkkil bankdan alınmaması, maliyyə və mühasibat uçotu əməliyyatlarının vaxtında aparılması nəticəsinə, habelə bilavasitə işəgötürənin iradəsindən və imkanlarından asılı olan hallarda müəyyən edilən müddətə işçilərə əmək haqqının ödənilməsi başa düşülməlidir. Bu qayda müştərisi olduğu bank tərəfindən qanunvericiliyin tələblərinə zidd olaraq maliyyə vəsaitləri ilə bağlı əməliyyatların düzgün aparılmaması, bankın mülisləşməsi, həmçinin görülmüş işin və ya yerinə yetirilmiş xidmətin haqqının başqa işəgötürən tərəfindən öyrənilməməsi nəticəsində işçilərin əmək haqqını vaxtında verməyə işəgötürənin özündən asılı olmayan səbəblərə görə imkanını itirdiyi hallara şamil edilmir.

Əmək haqqı, bir qayda olaraq, işin icra olunduğu iş yerində verilir.

Əmək haqqı işçinin istəyi ilə onun bankdakı hesabına köçürülə və ya müvafiq ünvana göndərilə bilər.

İşçinin razılığı ilə əmək haqqının 50% - ə qədəri mütənasib dəyərli natura formasında müəssisədə istehsal edilən istehlak malları ilə, spirtli içkilər, narkotik maddələr istisna olunmaqla, məişətdə işlədilən digər gündəlik tələbat malları ilə əvəz edilib verilə bilər.

Əmək haqqı Azərbaycan Respublikasının pul vahidi manatla ödənilir.

Yuxarıda göstərilmiş istisna ödəmələrin qadağan olunması Beynəlxalq Əmək Təşkilatlarının «Əmək haqqının qorunması haqqında» 1949-cu il tarixli 95 sayılı Konvensiyasında öz əksini tarmışdır.

Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi həmçinin «əmək haqqından tutulmalara yol verilən halları və onun icra qaydaları»nı müəyyən etmişdir. Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 175-ci maddəsinin 1-ci hissəsində deyilir ki, «əmək haqqından müvafiq məbləğlər, bu maddə ilə müəyyən edilən hallar istisna edilməklə, yalnız işçinin yazılı razılığı ilə, yaxud məhkəmənin qərarı ilə tutula bilər».

İşəgötürənin sərəncamı ilə işçinin əmək haqqından yalnız aşağıdakı ödənişlər tutulur:

a) qanunvericilikdə müəyyən edilmiş müvafiq vergilər, sosial sığorta haqları və digər icbari ödəmələr;

b) məhkəmənin qətnaməsi (qərarı) ilə icra sənədlərində müəyyən edilmiş məbləğ;



c) İşəgötürənə işçinin (tam maddi məsuliyyət daşdığı hallar istisna olunmaqla) təqsiri üzündən onun orta artıq əmək haqqından artıq olmayan miqdarda vurduğu ziyanın məbləği;

ç) müvafiq iş ilinə görə məzuniyyətə çıxmış və həmin iş ili bitənədək işdən çıxdığı halda məzuniyyətin işlənməmiş günlərinə düşən məzuniyyət pulu;

d) xidməti ezamiyyətə göndərilən işçiyə avans olaraq verilmiş ezamiyyət xərclərinin ezamiyyətdən qayıtdıqdan sonra artıq qalmış borc məbləği;

e) mühasibat tərəfindən ehtiyatsızlıqda səhvən yerinə yetirilən riyazi əməliyyatlar nəticəsində artıq verilmiş məbləğlər;

ə) təsərrüfat ehtiyaclarından ötrü malların, əmtəələrin alınması üçün verilmiş, lakin xərclənməmiş və vaxtında qaytarılmamış pulun məbləği;

f) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda müəyyən edilmiş məbləğ;

İşəgötürən avansın qaytarılması, borcun ödənilməsi üçün müəyyən edilmiş müddətin qurtardığı gündən və ya səhv riyazi hesablamalar nəticəsində düzgün hesablanmamış pulun verildiyi gündən bir ay müddətində məbləğin tutulması haqqında mühasibat əməliyyatı apara bilər. Bu müddət ərzində bitdikdən sonra işçidən həmin məbləğlər tutula bilməz.

İşdən çıxma müaviyyəti və qanunvericiliyə müvafiq vergi tutulmayan digər ödəmələrdən məbləğlərin tutulmasına yol verilmir.

Hesabda səhvə yol verilməsi halları istisna olmaqla, işəgötürən tərəfindən işçiyə artıq verilmiş əmək haqqı, o cümlədən müvafiq qanun və digər normativ hüquqi aktların düzgün tətbiq edilməməsi nəticəsində verilən məbləğlər işçidən tutula bilməz.

İşçinin ərizəsində göstərdiyi məbləğdə və müddətlərdə əmək haqqının müvafiq hissəsi kommunal xərclərin, bankdan aldığı ssudaların, kreditlərin və digər şəxsi borclarının ödənilməsi üçün tutularaq kreditora göndərilə bilər. İşçi belə ərizə ilə işəgötürənə müraciət etməyibsə, onun kreditörünün tələbi ilə işçinin borcları əmək haqqından tutula bilməz.

Hər dəfə əmək haqqı verilərkən tutulan bütün məbləğlərin ümumi miqdarı işçiyə verilməli olan əmək haqqının iyirmi faizindən və müvafiq qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda isə əlli faizindən artıq ola bilməz.

Əmək haqqından bir neçə icra sənədinə əsasən məbləğlər tutularkən, bütün hallarda işçinin əmək haqqının əlli faizi saxlanılmalıdır.

Yuxarıda müəyyən edilmiş məhdudiyyətlər islah işləri çəkərkən və uşaqları üçün aliment tutularkən işçiyə verilən əmək haqqından məbləğlərin tutulmasına şamil edilmir.

*Təminatlı ödəmələr.* Təminatlı ödəmələr dedikdə, işçinin qanunla nəzərdə tutulmuş hallarda üzürlü səbəbdən öz əmək vəzifələrini yerinə yetirmədiyi dövr ərzində əmək haqqının tamamilə və ya qismən saxlanması başa düşülür. Təminatlı ödəmələr əsasən iki məqsədi güdür.

Birincisi, işçi və işəgötürənlərin maddi mənafeələrinin mühafizəsi, ikincisi, isə onların orta əmək haqqlarının azaldılmasına yol verməmək.

Əgər əmək haqqı əməyə görə haqq forması olub, əmək hüquq münasibətinin əsas və zəruri ünsürlərindən biridirsə, təminatlı ödəmələr isə qanunla nəzərdə tutulmuş üzürlü səbəblərdən işləmədiyi hallarda işçiyə verilən ödəmədir və bu ödəmənin məbləği işinin sərf etdiyi əməyin kəmiyyət və keyfiyyətindən asılı deyildir.

Yuxarıda qeyd etdik ki, təminatlı ödəmələrin məqsədlərindən biri də işçinin orta əmək haqqının azaldılmasına yol verməməkdir.

**Orta əmək haqqı** – işçiyə vəzifəsi üzrə işəgötürən tərəfindən ödənilmiş məvacib və onun tərkibinə daxil olan ödənclərin Əmək Məcəlləsində və digər normativ hüquqi aktlarda nəzərdə tutulan qaydada müəyyən olunan məbləğdir.

Əmək məzuniyyəti dövrü üçün verilən əmək haqqı istisna olmaqla qalan bütün hallarda işçinin orta əmək haqqı ödənişlərin əvvəlki 2 təqvim ayı ərzində qazandığı əmək haqqının cəmi həmin aylardakı günlərinin sayına bölünməklə bir günlük əmək haqqı tapılır və alınan məbləğ əmək haqqı saxlanılan iş günlərinin sayına vurulmaqla müəyyən edilir.

2 aydan az işləmiş işçilər üçün orta aylıq əmək haqqı aşağıdakı qaydada hesablanır: işçinin faktik işlədiyi günlər ərzində qazandığı əmək haqqını həmin günlərə bölməklə bir günlük əmək haqqı müəyyən edilir, alınan məbləğ əmək haqqı saxlanılan iş günlərinin sayına vurulur.

Orta əmək haqqı müəyyən edilərkən Əmək Məcəlləsinin 157-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş əməyin ödənilməsi üzrə bütün ödənclər hesaba alınır.

Orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan ödənclər Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti tərəfindən müəyyən edilir (Mad.177). Həmin ödənclərin müəyyən olunması barədə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti 15 iyul 2000-ci il tarixdə 126 sayılı qərar qəbul etmiş və bu qərara əsasən «orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan ödənclərin siyahısı» təsdiq edilmişdir. Həmin siyahı aşağıdakıları nəzərdə tutur:

***Nəzərə alınan ödənclər:***

- faktiki işlənmiş vaxt üzrə tarif (vəzifə) maaşı;
- müəssisə, idarə və təşkilatlarda qüvvədə olan əməyin ödənilməsi sistemləri üzrə ödənilən mükafatların bir aya düşən müvafiq hissəsi;
- kompensasiya və həvəsləndirici xarakter daşıyan daimi əlavələr (zərərli əmək şəraitində, gecə vaxtı, çoxnövbəli recimli işə, reşələrin ( vəzifələrin) əvəz edilməsi, elmi dərəcəyə, fəxri ada görə və s.);
- uşağın yedizdirilməsi üçün ayrılmış fasilələrin ödənilməsi;
- iqlim şəraitinə görə əmsallar üzrə əlavə ödənişlər;
- qəzet, curnal, nəşriyyat, radio və televiziya, informasiya agentliklərinin ştatlarında olan ədəbi işçilərə ədəbiyyat qonorarı fondlarından verilən qonorarlar, daimi xarakter daşıyan müəlliflik, artist qonorarları və quruluş haqqı;
- işçinin təqsiri olmadan zay (yararsız) sayılan məhsulun istehsalına, boşdayanmaya, hasilat normalarını yerinə yetirmədiyinə, soyuq və isti havalar şəraitində fasilələrlə və işin dayandırılmasına görə ödəmələr;
- əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirməyə görə müavinət;
- qanunvericilikdə işçilərin iş yerlərinin və orta əmək haqqının saxlanıldığı, əvvəlki əmək haqqı ilə yeni iş yerindəki əmək haqqı arasındakı fərq ödənilməsi və əvvəlki vəzifəsi (peşəsi) üzrə əmək haqqı saxlanıldığı hallarda;
- məcburi işburaxma dövrünün ödənilməsi;
- əmək, təhsil və yaradıcılıq məzuniyyəti dövründə saxlanılan orta əmək haqqı.

***Nəzərə alınmayan ödənclər:***

- birdəfəlik xarakter daşıyan əlavə mükafatların bütün növləri, yubiley və bayram günləri, anadan olma günləri ilə bağlı və digər analoci hallarda verilən həvəsləndirici ödənclər (mükafatlar da daxil olmaqla);

- işçinin öz vəzifəsinə aid olmayan ayrı-ayrı tapşırıqların yerinə yetirilməsinə görə ödəmələr;

- iş vaxtından artıq iş saatlarının ödənilməsi;

- istirahət, bayram və ümumxalq hüzn günlərində işə görə ödəmələr;
- əmək alətlərinin, vasitələrinin və digər əşyaların amortizasiyasına görə pul əvəzi ödəmələr;
- maddi yardım şəklində verilən müxtəlif növ ödənişlər;
- ezamiyyət ilə bağlı verilən ödəmələr, çöl xərcləri, daimi işi yolda olan, yaxud gediş-gəliş və ya gəzəri xarakter daşıyan işçilərə ödənilən əlavələr, bilavastə tikintidə çalışan işçilər üçün səyyar xarakterli işə görə, işin növbə metodu ilə yerinə yetirilməsinə görə əlavələr;
- müvəqqəti əvəzetməyə görə ödəmə;
- ayrı-ayrı işçilərə pulsuz verilmiş mənzil, kommunal xidmətlərinin yanacağı, nəqliyyatda gediş biletlərinin dəyəri və ya onların kompensasiyası;
- işçilərə verilən iş paltarlarının, iş ayaqqabılarının və başqa fərdi mühafizə vasitələrinin, sabunun, başqa yuyucu vasitələrin, südün və müalicə-profilaktika qidalarının dəyəri;
- qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda pulsuz qidaların dəyəri (pulsuz kollektiv yeməklər, müəssisənin mənfəətinin hesabına işçilərə pulsuz və ya güzəştli şərtlərlə verilən yeməklər);
- sanatoriya-kurort müalicəsinə və istirahət evlərinə yollayışların dəyəri;
- başqa əraziyə iş keçirildikdə və yaxud köçdükdə mənzil kirayəsi və əmlakın daşınması üzrə xərclərin ödənilməsi;
- istehsalatdan ayrılmaqla təhsil almağa göndərilmiş işçilərə müəssisə və təşkilatlar tərəfindən ödənilən təqaüdlər;
- yarış, baxış və müsabiqə qaliblərinə verilən pul mükafatları;
- gənc mütəxəssislərə ali və yaxud orta ixtisas təhsil müəssisəsini qurtardıqdan sonra verilən məzuniyyət zamanı müəssisələrin, idarələrin və təşkilatların hesabına ödənilən müavinətlər;
- mülki hüquqi müqavilələr üzrə işlərin yerinə yetirilməsinə görə ödəmələr.

Əmək Məcəlləsinin 178-ci maddəsinə əsasən «İşəgötürən maliyyə vəziyyətindən asılı olmayaraq işçiyə onun gördüyü işin müqabilində müəyyən edilmiş əmək haqqının qanunvericilikdə müəyyən edilmiş müddətlərdə ödəməyə borcludur. İşçiyə aylıq əmək haqqının ödənilməsində təqsirkar olan işəgötürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulan məsuliyyətə cəlb edilməlidir».

Müəssisə ləğv olunduğu hallarda birinci növbədə işçilərin əmək haqqı, sosial müdafiə xarakterli bütün ödəmələrin, o cümlədən istifadə etmədiyi məzuniyyətə g.rə pul əvəzi, habelə müəssisənin fəaliyyəti dayandırıldığı günə işçiyə verilməli asan digər ödəmələr işəgötürən tərəfindən ödənilməlidir.

İşçi qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada dövlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsinə cəlb edildiyi müddət ərzində iş yeri, vəzifəsi saxlanılmaqla ona orta əmək ödənilməlidir.

Aşağıdakı hallarda işçinin iş yeri və orta əmək haqqı saxlanılır:

- a) şahid, zərərçəkmiş şəxs, ekspert, mütəxəssis, tərcüməçi, hal şahidi sifəti ilə təhqiqat, ibtidai istintaq və məhkəmə orqanlarına çağırıldıqda;
- b) ictimai ittihamçı və müdafiəçi, ictimai təşkilatların və əmək kollektivlərinin, habelə qanuni və ya etibarnamə əsasında işçilərin nümayəndəsi qismində məhkəmə iclaslarında iştirak etmək üçün cəlb edildikdə;
- c) münisflər və kollektiv mübahisələrin həlli üçün yaradılan arbitraj məhkəməsinin tərkibinə daxil edildikdə;

ç) seçkilərin hazırlanması və keçirilməsi dövründə, habelə seçici siyahılarının hazırlanması dövründə dairə və məntəqə seçki komissiyasının həlledici səs hüquqlu üzvü olduqda;

d) müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanlarının ictimai təşkilatların keçirdiyi forumlarda, müşavirələrdə, iclaslarda və digər tədbirlərdə iştirak etmək üçün işəgötürən tərəfindən və ya onun razılığı ilə cəlb olunduqda;

e) kollektiv danışıqların aparılmasına, kollektiv müqavilələrin, sazişlərin hazırlanması və bağlanmasında iştirak etməyə, kollektiv əmək mübahisələrin həlli üçün barışdırıcı, vasitəçi, arbitr və digər nümayəndə qismində cəlb edildikdə;

ə) fərdi əmək mübahisələrinin həlli zamanı məhkəmə araşdırmalarının aparılmasında iştirak etdikdə;

f) mülkiyyətçinin maraqlarının və qanuni mənafeələrinin müdafiəsi üçün məhkəmələrdə iqtisadi mübahisələrin həllində iştirak etmək üçün cəlb edildikdə;

g) hərbi mükəlləfiyyətlə bağlı vəzifələrin yerinə yetirilməsi üçün hərbi və xüsusi toplanışlara və səlahiyyətləri daxilində hərbi komissarlıqların cəlb etdiyi digər hərbi tədbirlərdə iştirak etdikdə, habelə hərbi nəqliyyat vəzifəsinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar ezam olunduqda;

ğ) hərbi və fəvqəladə vəziyyətlə əlaqədar, habelə təbii fəlakətin nəticələrinin aradan qaldırılması üçün müvafiq işlərin görülməsinə cəlb olunduqda;

h) işəgötürən tərəfindən istehsalatdan ayrılmaqla əlavə təhsil müəssisələrinə göndərildikdə;

x) yaşadığı inzibati ərazi vahidindən başqa bölgəyə, habelə xarici ölkələrə ezamiyyətə göndərildikdə;

ı) müvafiq tədbirlərdə mülkiyyətçinin maraqlarını və qanuni mənafeələrini müdafiə etmək və işəgötürəni təmsil etmək zəruriyyəti ilə bağlı iş yerindən kənara göndərildikdə;

i) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda;

j) donor olan işçilər tibbi müayinədən keçdikləri, qan və qan komponentlərini verdikləri gün;

k) tibbi müayinədən keçirilən zaman işçilər tibb müəssisəsində olduqları vaxt ərzində;

q) işçilərin öz ixtiralarını və səmərələşdirmə təkliflərini əsas iş yerindən kənarda tətbiqi işlərində iştirak etdikdə;

l) bilavasitə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş, habelə işəgötürən tərəfindən müəyyən edilən digər hallarda.

m) dövlət və ya bələdiyyə orqanlarının işçiləri seçki qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş hallarda nəzarət-təftiş xidmətinə cəlb edildikdə.

n) Məhkəmə-Hüquq Şurasına və ya Hakimlərin Seçki Komitəsinə üzv təyin edildikdə;

o) dövlət orqanlarının, elmi müəssisələrin, idarə və təşkilatların əməkdaşları, mütəxəssisləri və ekspertləri Məhkəmə-Hüquq Şurasının fəaliyyətinə cəlb edildikdə;

ö) hakim vəzifəsinə namizədlər üçün ilkin uzunmüddətli tədris kurslarına göndərildikdə.

İxtira və səmərələşdirmə təkliflərinin müəllifləri olan, qan və qan komponentləri verən, ezamiyyətə göndərilən işçilərin iş yeri və orta əmək haqqı saxlanılmaqla onlara digər müvafiq təminatların verilməsi qüvvədə olan normativ hüquqi aktlarla tənzim edilir.

Belə ki, 25 iyul 1997-ci il tarixli «Patent haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununun 13-cü maddəsinin 7-ci hissəsinə əsasən « İşəgötürən işçiyə sənaye mülkiyyəti

obyekti yaratdığına görə aralarında bağlanmış müqavilənin şərtlərinə uyğun olaraq müvafiq məbləğdə haqq ödəyir. İşəgötürən sənaye mülkiyyəti obyektindən istifadə hüququnu başqasına verdikdə işəgötürənin götürdüyü gəlir işçiyə verilən haqqın məbləğinə uyğun gəlməzsə və ya əgər işəgötürən obyektin istifadəsində iştirakını davam etdirərsə və işçiyə ödənilən haqqa uyğun gəlməyən gəlir götürərsə, işçinin, haqq məbləğinin artırılmasını tələb etmək hüququ vardır.

Sənaye mülkiyyəti obyektinin istifadəsi zamanı işəgötürənlə işçi arasında bağlanan müqavilədə nəzərdə tutulandan çox iqtisadi səmərə əldə edilərsə, işçinin əlavə haqq almaq hüququ vardır.

İşəgötürən sənaye mülkiyyəti obyektinə dair patentlə bağlı hüquqlardan imtina etməyi qərara aldıqda həmin sənaye mülkiyyəti obyektini üzrə hüquqların işçiyə verilməsi barəsində müqavilə bağlamağı qabaqcadan ona təklif etməlidir.

Bundan əlavə «Qan və onun komponentlərinin donorluğu haqqında» 26 mart 1996-cı il tarixli Azərbaycan Respublikası Qanununun 11-ci, 12-ci maddələrində donora verilən təminat və güzəştlərdən bəhs edilir. Belə ki, donora qan verdikləri gün işdən azad olunur və əlavə orta əmək haqqı saxlanılmaqla əlavə istirahət günü verilir. Həmçinin onlar pulsuz yeməklə və ya onun dəyərini pulla alırlar.

İl ərzində 2 dəfədən az olmayaraq qan və onun komponentlərini verən donora il ərzində bütün xəstəliklər zamanı əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdikdə iş stacından asılı olmayaraq, tam həcmdə müavinət verilir, güzəştli sanatoriya kurort müalicəsinə göndərilir və s.

Xidməti ezamiyyətlə əlaqədar hər bir işçi işəgötürən tərəfindən müəyyən edilən ezamiyyət müddətində onlara bir sıra ödəmələr verilir. Məsələn, ezamiyyətdə olmaq vaxtı üçün gündəlik xərclər, təyinat yerinə getmək və qayıtmaq xərcləri, mənzil kirayəsi xərcləri. Xidməti ezamiyyətlə əlaqədar əlavə ödəmələrin müəyyən olunması «Azərbaycan Respublikasında ezamiyyə xərclərinin ödənilməsini təkmilləşdirmək haqqında» Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 23 mart 1995-ci il tarixli sərəncamı ilə təmin olunur.

Polis əməkdaşının əmək haqqı onun vəzifəsi, xüsusi rütbəsi, xidməti illəri nəzərə alınmaqla müəyyənləşdirilən əsas maaşdan, habelə istirahət və bayram günləri, gecə vaxtı və əsas iş vaxtından əlavə işləməyə görə qanunvericiliyinə müvafiq surətdə müəyyənləşdirilən əlavə hallardan ibarətdir.

Beləliklə, işçilər qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada yaradılan səhmdar cəmiyyətlərinin habelə mülkiyyət payı bəlli olan digər müəssisələrinin nizamnamələrində müəssisənin nəzərdə tutulan qaydada və məbləğdə müəyyən edilən gəlirlərinin müvafiq hissəsi miqdarında pay almaq hüququna malikdirlər. İşçilərin bu hüququnu məhdudlaşdıran və ya onları bu hüquqdan məhrum edən işəgötürən qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş qaydada məsuliyyət daşıyır.

## NƏTİCƏ

Beləliklə, onu da qeyd etmək lazımdır ki, Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 9-cu maddəsinin «d» bəndinə əsasən işçinin hüquqlarından biri də qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmayan əmək haqqını almaqdan ibarətdir.

Əmək haqqı hüquqi kateqoriya kimi əmək hüquq münasibətlərinin əsas elementlərindən biri kimi aşağıdakı əlamətlərlə xarakterizə olunur:

1. Əmək haqqı müəssisənin işinin son nəticəsi, işçinin şəxsi əmək töhvəsi nəzərə alınmaqla, sərf edilmiş əməyin kəmiyyət və kəfiyyətinə görə ödənilir;
2. Əmək haqqı qabaqcadan müəyyən olunmuş mərkəzləşdirilmiş və lokal normalara əsasən verilir;
3. Əmək kollektivinin əldə etdiyi vəsaitlər hesabından ödənilir;
4. Maksimum məbləğ məhdudlaşdırılmır;
5. Əmək haqqı bir qayda olaraq pul formasında ödənilir. Amma əmək haqqının natura formasında ödənilməsinə də yol verilir.