

## 11-ci mövzu: Əmək haqqı

### Plan

1. Əmək haqqı iqtisadi və hüquqi kateqoriya kimi
2. Əmək haqqının hüquqi tənzimlənməsinin metodları
3. Tarif sistemi və onun üsürləri
4. Əmək haqqı sistemləri
5. Əmək normaları
6. Tariflə nəzərdə tutulmuş iş şərtindən kənara çıxdıqda əməyin ödənilməsi
7. Əmək haqqının hüquqi mühafizəsi

### *TÖVSIYƏ OLUNAN ƏDƏBİYYAT*

#### *a) azərbaycan dilində*

1. Qasimov A.M., Əliyev Ə. Əmək haqqının hüquqi tərfi // Qanun, Bakı, 2004, №11, s.3-8
2. Qasimov A.M. Əmək haqqı iqtisadi və hüquqi kateqoriya kimi / Bakı Universitetinin Xəbərləri. Sosial-siyasi elmlər seriyası, 2004, № 4
3. Məmmədova Ş.A., Qasimov A.M., Cəfərov Z.İ., Əfəndiyev Ə.İ. Azərbaycan Respublikasında əmək haqqının hüquqi tənzimlənməsi: Dərs vəsaiti. Bakı: Adiloğlu, 2007
4. Ezamiyyə xərclərinin normaları haqqında AR Nazirlər Kabinetinin 2001-ci il 16 mart tarixli 66 nömrəli qərarı
5. Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqı həddinin müəyyən edilməsi barədə AR Nazirlər Kabinetinin 2001-ci il 5 aprel tarixli 74 nömrəli qərarı
6. Əmək şəraiti ağır və zərərli olan işlərdə və iqlim şəraitinə görə işləmək üçün əlverişli olmayan iş yerlərində çalışan işçilərin əmək haqqının yüksək məbləğdə ödənilməsinə təmin edən artımların (əmsalların) məbləğinin minimum miqdarının müəyyən edilməsi haqqında AR Nazirlər Kabinetinin 2002-ci il 22 avqust tarixli 137 nömrəli qərarı
7. AR ƏƏSMN-nin 2001 –ci il 29 iyul tarixli 9-1 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş «Gecə vaxtı yerinə yetirilən işə və çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqının ödənilməsi barədə» İzahat
8. Orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan ödənclərin müəyyən edilməsi barədə AR Nazirlər Kabinetinin 2000-ci il 15 iyul tarixli 126 nömrəli qərarı

#### *b) rus dilində*

1. Аленина И.В. Заработная плата. Омск, 2002
2. Богаров М.А. Оплаты труда: социально-экономический и правовой аспекты. Краснодар, 1997
3. Зайкин А.Д., Ремизов К.С. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы. М., 1999
4. Зайкин А.Д., Шкурко С.И. Правовые вопросы оплаты труда работников.

- М., 1967
5. Каринский С.С. Правовое регулирование заработной платы. М., 1963
  6. Каринский С.С., Фрадкин Е.Б. Законодательство об охране заработной платы. М.: Юрид.лит, 1976
  7. Колчанова М.А. Юридическая ответственность за нарушение законодательства об оплатах труда // Трудовое право, 2003, № 3
  8. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972
  9. Лившиц Р.З. Право и материальное стимулирование труда. М., 1976
  10. Островский Л.Я. Нормирование труда рабочих и служащих. Минск, 1986
  11. Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд и служащих. М., 1949
  12. Процевский А.И. Заработная плата и эффективность общественного производства. Харьков, 1975
  13. Саликова Н.М. Заработная плата. Гарантии и компенсации. Екатеринбург, 2002
  14. Саликова Н.М. Оплата труда в Российской Федерации. Правовое исследование. Екатеринбург, 2003
  15. Тучкова Э.Г. Заработная плата. Комментарий КЗоТ. М., 1996
  16. Фатуев А.А. Вознаграждение за труд по советскому трудовому праву. М., 1977

### 11.1. Əmək haqqı iqtisadi və hüquqi kateqoriya kimi

Əmək haqqı elə bir kateqoriyadır ki, o, həm iqtisadi, həm də hüquqi aspektdə öyrənilir. Bəzi alimlər həmçinin əmək haqqının sosial-iqtisadi aspektini fərqləndirirlər.<sup>1</sup> Lakin istər iqtisadi, istərsə də hüquqi kateqoriya kimi əmək haqqının anlayışı məsələsində alimlər arasında yekdil fikir yoxdur.

Qərb iqtisadçıları əmək haqqına əmək bazarında xüsusi əmtəənin – iş qüvvəsinin tələb və təklifin təsiri altında əmələ gələn qiyməti kimi tərif verir. İşçilərin öz əməyinə görə tələb etdikləri haqq nə qədər yüksəkdirsə, işəgötürənlər bir o qədər az sayda işçini işəgötürə bilər (tələb qanunu). Müvafiq surətdə, işəgötürənlərin işlərin müəyyən növünün yerinə yetirilməsinə görə ödəməyə hazır olduqları haqq nə qədər aşağıdırsa, bir o qədər az adam belə işlə məşğul olmağa hazırdır (təklif qanunu). Tələb və təklifin nisbətində iş qüvvəsinin qiyməti – əmək haqqı təşəkkül tapır.<sup>2</sup> İqtisadçı İ.V.Lipsits əmək haqqına həmçinin əmək xidmətlərinin vaxt vahidinə görə ödənilən qiymət kimi tərif verir.<sup>3</sup>

Qeyd etmək lazımdır ki, müasir iqtisadçı alimlərin əmək haqqının iqtisadi aspekti ilə bağlı baxışları Qərb iqtisadçılarından xeyli fərqlənir. Əgər yaxın vaxtlara qədər iqtisadçı alimlərimiz Qərb iqtisadçıları kimi əmək haqqına iqtisadi cəhətdən iş qüvvəsinin qiyməti və dəyəri kimi tərif verirdilərsə, son illər vəziyyət kəskin şəkildə dəyişmişdir. Əmək haqqı nəzəriyyəsi sahəsində tanınmış görkəmli rus iqtisadçı alimi Y. Kokin öz əsərlərindən birində bir tərəfdən iş qüvvəsinin dəyəri və qiyməti, digər tərəfdən isə əmək haqqı arasında fərq diqqət yetirərək göstərir ki, iş qüvvəsinin dəyəri həyat tələbatlarının müəyyən məbləğinin dəyəri ilə ölçülür və buna görə də həmin vəsaitin dəyəri ilə birlikdə dəyişir. İş qüvvəsinin dəyərinin aşağı həddi maddəli işçinin fizioloji tələbatları – onun əmək qabiliyyətinin saxlanması, özünün və himayəsindəki şəxslərin minimum vasitələrinin dəyəri ilə müəyyən olunur,

<sup>1</sup> Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. Р.З.Лившиц и Ю.П.Орловский. М.: Норма, 1998, с.188

<sup>2</sup> Макконел Р., Брю Л. Экономика: принципы, проблемы и политика. Т.2. М., 1995, с.173

<sup>3</sup> Липшиц И.В. Экономика без тайн. М., 1994, с.149

yuxarı həddi isə əmək qabiliyyətinin fizioloji cəhətdən saxlanması təmin edilməsindən başqa, həm də digər sosial və mədəni tələbatlarla şərtlənmişdir.<sup>4</sup>

Y.Kokinin bu fikri respublikamızın görkəmli iqtisadçı alimi T.Ə.Quliyev tərəfindən də dəstəklənir.<sup>5</sup>

O, qeyd edirdi ki, İş qüvvəsinin dəyərinin və qiymətinin mahiyyətinin təhlili belə bir nəticəyə gəlməyə imkan verir ki, real həyatda iş qüvvəsinin qiyməti iş qüvvəsinin dəyərinə bərabər ola bilməz. İş qüvvəsinin qiyməti təkrar istehsal xərclərindən başqa müxtəlif vergi və ayırmaların ödənilməsinə çəkilən xərcləri də əhatə etdiyindən o, nəzəri cəhətdən həmişə iş qüvvəsinin dəyərindən yuxarı olmalıdır, real həyatda əmək bazarında bu və ya digər iş qüvvəsi üçün təklif olunan qiymət çox vaxt onun dəyərindən, yəni onun təkrar istehsalına çəkilən xərclərdən qat-qat aşağı olur. Buna baxmayaraq, ölkəmizdə işsizliyin səviyyəsinin yüksək olmasını və işçilərin iş qüvvəsinin işəgötürənin əmək bazarında işçiyə təklif edə biləcəyi əsassız surətdə aşağı minimum qiymətindən müdafiəsizliyini nəzərə alaraq işçilərin əksəriyyəti özünün iş qüvvəsini hətta onun sadə təkrar istehsalını təmin etməyən əsassız surətdə aşağı qiymətə satmaq məcburiyyətindədir.

İqtisadi kateqoriya kimi əmək haqqı, fikrimizcə, hal-hazırda konkret vəziyyətdən asılı olaraq əməyin və ya iş qüvvəsinin qiyməti kimi müəyyən oluna bilər.

Əmək haqqı səviyyəsinə görə nominal və real əmək haqqına ayrılır. Nominal əmək haqqı dedikdə, işçinin pul formasında aldığı haqq nəzərdə tutulur. 100 manat, 500 rubl, 100 dollar və s... Real əmək haqqı dedikdə, işçinin aldığı nominal əmək haqqı müqabilində əldə etdiyi istehlak şeyləri və xidmətlərin məcmusu nəzərdə tutulur.<sup>6</sup>

Başqa sözlə desək, real əmək haqqı nominal əmək haqqının alıcılıq qabiliyyətidir. Real əmək haqqı nominal əmək haqqının məbləğindən və əldə edilən əmtəə və xidmətlərin qiymətindən asılıdır.

İndi isə əmək haqqını hüquqi kateqoriya kimi nəzərdən keçirək. AR ƏM-in 43-cü maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən əmək müqaviləsinin məzmununu təşkil edən əsas şərtlərdən biri də əmək haqqının məbləği və onun ödənilməsidir. Bu isə təbii ki, əmək müqaviləsinin əvəzli xarakterindən irəli gəlir. Belə ki, əmək müqaviləsi bağlanarkən tərəflər işçinin müəyyən növdən və ixtisasdan olan əməyi hansı miqdarda yerinə yetirməli olduğu və işəgötürənin bu əməyə görə hansı məbləğdə haqqı ödəməli olduğu barəsində mütləq razılığa gəlməlidirlər.

Əmək haqqını hüquqi kateqoriya kimi nəzərdən keçirərkən onun anlayışı da iki aspektdən fərqləndirilməlidir. Bir tərəfdən, əmək haqqı əmək hüquq münasibəti iştirakçılarının əməyinin ödənilməsi üzrə konkret hüquq və vəzifələrini ifadə edir. Digər tərəfdən isə əmək haqqı əmək hüquq sahəsinin müstəqil institutu olub, işçilərin əməyinin ödənilməsinə tənzimləyən hüquq normaları sistemindən ibarətdir. Əmək haqqına dair normaların əmək qanunvericiliyində təsbitini tapmış hissəsi əmək qanunvericiliyinin institutunu təşkil edir.

Əmək hüququnda indiyə qədər hüquqi kateqoriya kimi əmək haqqının vahid tərifinə yoxdur. Bəzi alimlər əmək haqqına tərif verərkən haqqın əməyin kəmiyyətindən və keyfiyyətindən, işçinin kollektivin işinin ümumi nəticələrinə şəxsi töhfəsindən asılılığını, eləcə də işəgötürənin işçiyə onun əməyinə görə haqq ödəmək vəzifəsinin və işçinin həmin haqqı almaq hüququnun mövcudluğunu qeyd edirlər. Bu əlamətlər nəzərə alındıqda əmək haqqına «işəgötürənin onların sərf etdiyi əməyin kəmiyyətini və keyfiyyətini, hər bir şəxsin işin nəticələrinə şəxsi töhfəsini nəzərə alaraq əmək müqaviləsi (kontraktı) üzrə onun yanında işləyən vətəndaşlara qabaqcadan müəyyən olunmuş normalar və qiymətlər üzrə ödəməyə borclu olduğu haqq» kimi tərif verilir.<sup>7</sup>

Digər alimlər hüquqi kateqoriya kimi əmək haqqının əsas əlamətlərindən biri qismində yerinə yetirilən işə görə işçiyə haqq ödənilməsinə dair şərtin təsbiti üsulunu və haqq ödənişinin müntəzəmliyini fərqləndirərək, əmək haqqına «işçinin əmək müqaviləsi (kontraktı) üzrə

<sup>4</sup> Кокин Ю. Теория заработной платы и современные реалии оплаты труда в России // Человек и труд, 1995, № 7

<sup>5</sup> Quliyev T.Ə. Əməyin iqtisadiyyatı: Dərslük. Bakı, 2003, s.305

<sup>6</sup> İqtisadi nəzəriyyə: Dərslük / T.Vəliyevin, Ə.R.Babayevin, M.X.Meybullayevin elmi redaktəsi ilə. Bakı: Çarşıoğlu, 2001, s.306

<sup>7</sup> Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб, 2005, с.206

yerinə yetirilən iş görə tərəflərin sazişi ilə (dövlət minimumundan aşağı olmamaqla) təsbit olunmuş və kollektiv müqavilə ilə, sazişlə nəzərdə tutulmuş müntəzəm haqq alması»<sup>8</sup> kimi tərif verirlər.

Hüquqi kateqoriya kimi əmək haqqının ümumqəbul olunmuş anlayışı Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) «Əmək haqqının mühafizəsi haqqında» 95 nömrəli Konvensiyasında (1949) müəyyən olunmuşdur. Konvensiyanın 1-ci maddəsinə görə, «əmək haqqı» termini adından və hesablama metodundan asılı olmayaraq, pulla hesablanan və razılaşma və ya milli qanunvericilik ilə və ya şifahi razılaşmaya görə sahibkarın ya yerinə yetirilmiş, ya da yerinə yetirəcəyi əməyə görə, yaxud ya göstərilmiş, ya da göstəriləcək xidmətə görə əməkçiyə ödədiyi hər cür haqqı və ya hər cür qazancı ifadə edir.<sup>9</sup>

Bu tərif hüquqi kateqoriya kimi əmək haqqının əsas əlamətlərini nəzərə çarpdırır:

- 1) bu, əməyə görə mükafatlandırmadır;
- 2) mükafatlandırmanın məbləği və şərtləri tərəflərin sazişi, yaxud qanunvericiliklə müəyyən olunur;
- 3) əmək haqqının ödənilməsi üzrə hüquq və vəzifələr əmək müqaviləsinin bağlanması faktından əmələ gəlir.

BƏT-in 95 nömrəli Konvensiyasında (1949) əmək haqqına verilmiş tərif AR ƏM-in 154-cü maddəsinin birinci hissəsində müəyyən düzəlişlərlə demək olar ki, təkrarlanmışdır. Orada deyilir ki, 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 məcmusudur. Fikrimizcə, bu tərif natamamdır və əmək haqqına xas olan bütün əlamətləri özündə ehtiva etməmişdir. Ona görə də müasir əmək qanunvericiliyinə tətbiqən hüquqi kateqoriya kimi əmək haqqına aşağıdakı kimi tərif verməyi məqsədmüvafiq hesab edirik: Əmək haqqı - müvafiq iş vaxtı ərzində əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş işçinin gördüyü işə (göstərdiyi xidmətə) görə işəgötürənin qabaqcadan müəyyən olunmuş normalar və qiymətlər üzrə minimum əmək haqqı məbləğindən aşağı olmamaqla pul və ya natura formasında müntəzəm surətdə ödəməyə borclu olduğu haqdır».

## 11.2. Əmək haqqının hüquqi tənzimlənməsinin metodları

Bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək haqqının hüquqi tənzimlənməsinin iki metodu vardır. Birincisi, mərkəzləşdirilmiş (dövlət) və ikincisi, lokal (müqavilə) metodu. Əmək haqqının hüquqi tənzimlənməsinin mərkəzləşdirilmiş (dövlət) metodu dedikdə o başa düşülür ki, əməyin ödənilməsinin ümumi şərtləri və əsas məsələləri ali dövlət hakimiyyət və idarəçilik orqanları tərəfindən müəyyən olunur.

Dövlət (mərkəzləşdirilmiş) tənzimlənməsi BMT Baş Məclisinin 1948-ci il dekabrın 10-da qəbul etdiyi İnsan hüquqları haqqında Bəyannamənin müddəalarına əsaslanır. Bəyannamənin 23-cü maddəsində deyilir ki, hər bir şəxs heç bir ayrı-seçkilik olmadan eyni iş üçün eyni əmək haqqı almaq hüququna malikdir.

Hər bir işləyən şəxs əməyinin lazım gələrsə, digər sosial müdafiə vasitələrilə tamamlanan, onun özünün və ailəsinin layiqli dolanışığını təmin edə bilən ədalətli və qənaətbəxş ödənilməsi hüququna malikdir.

Bəyannamədə təsbit olunmuş prinsiplərə müvafiq olaraq AR Konstitusiyasının 35-ci maddəsi 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. Bu hüquq işçinin əsas əmək hüquqlarına aiddir.

Hazırda mərkəzləşdirilmiş (dövlət) metodu vasitəsi ilə aşağıdakı məsələlər tənzim edilir:

- minimum əmək haqqının məbləği;
- maddi həvəsləndirmə fondlarının təşkili qaydası;
- büdcədən maliyyələşdirilən müəssisələrdə çalışan işçilərin əməyinin ödənilməsi sistemi, növləri və məbləği;

<sup>8</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Юристъ, 2001, с.300

<sup>9</sup> Beynəlxalq Əmək Təşkilatı. Konvensiyalar və Tövsiyələr. Bakı, 1996, s.197

- tariflə nəzərdə tutulmuş iş şəraitindən kənara çıxdıqda əməyin ödənilməsi;
- orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan ödəmələrin siyahısı;
- tarif-ixtisas sorğu kitabçalarının təsdiqi;
- xüsusi şəraitdə tətbiq edilən əməyə görə artımların (əmsalların) məbləğinin minimum miqdarının müəyyən edilməsi;
- gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqı həddinin müəyyən edilməsi;
- məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının hesablanması zamanı nəzərə alınan və alınmayan ödəmələrin siyahısı;
- məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqının əmsallaşdırılması qaydası və s.

Əgər əvvəllər əmək haqqının hüquqi təşkili və ödənilməsi ilə əlaqədar məsələlər mərkəzləşdirilmiş qaydada dövlət tərəfindən həll edilirdisə, bazar iqtisadiyyatı şəraitində o, öz yerini müqavilə (lokal) metoduna verir.

Müqavilə tənzimlənməsinin isə iki növü fərqləndirilir: əmək haqqının kollektiv müqavilə və əmək müqaviləsi ilə tənzimlənməsi.

Əmək haqqının kollektiv müqavilə ilə tənzimlənməsi müasir şəraitdə xüsusilə böyük əhəmiyyət kəsb edir. Bu tənzimlənmənin əhəmiyyəti özünü maliyyələşdirmə prinsipi əsasında fəaliyyət göstərən müəssisələrdə olduqca böyükdür. Əmək haqqı ilə bağlı aşağıdakı məsələlər əsasən kollektiv müqavilə ilə tənzimlənilir:

- işin son nəticəsindən asılı olaraq, müəyyən olunmuş normativ üzrə əmək haqqı fondunun formalaşdırılması;
- işçilərin ayrı-ayrı kateqoriyaları üçün əmək haqqı fondunun müəyyən edilməsi;
- 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 ödənilməsinin forma və sistemlərinin seçilməsi;
- əmək haqqı yüksək tarif dərəcələri üzrə ödənilən 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 işlənib hazırlanması və təsdiqi;
- illik işin yekunlarına görə mükafatın verilməsi haqqında əsasnamənin işlənib hazırlanması və təsdiqi;
- müxtəlif işlər üzrə əmək funksiyası yerinə yetirilərkən dərəcələrarası fərqi məbləğinin müəyyən edilməsi və ödənilməsi şərtləri;
- peşələr (vəzifələr) üzrə əmək funksiyasının icra edilməsinə görə əmək haqqına əlavənin miqdarı;
- gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqına əlavə ödəmənin konkret məbləği;
- əmək haqqının verilməsi müddətləri;
- əmək normalarının tətbiqi, dəyişdirilməsi və onlara yenidən baxılması;

Əmək haqqının əmək müqaviləsi ilə tənzimlənməsinə gəldikdə isə qeyd etmək lazımdır ki, əmək müqaviləsində əməyin ödənilməsi şərtlərinin müəyyən edilməsi işçilərin əksəriyyəti üçün yardımçı xarakter daşıyır. Çünki əməyin ödənilməsinin sistemi və məbləği kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir. Əmək müqaviləsində vəzifə maaşının məbləğini müəyyən olunmuş aşağı və ya yuxarı həddə müəyyənləşdirmək olar. Bu zaman işçiyə yüksək ixtisaslılığına, əməkdəki nailiyyətlərinə görə fərdi əlavələrin ödənilməsi nəzərdə tutulur. Lakin bəzi hallarda əmək müqaviləsi əməyin ödənilməsinin əsas tənzimləyicisi kimi çıxış edir. Bu əsasən aşağıdakı iki halda baş verir:

a) müəssisədə əməyin ödənilməsi sistemlərini və məbləğini müəyyənləşdirən kollektiv müqavilə bağlanılmamış olsun, yaxud göstərilən aktda işçilərin həmin kateqoriyasının əməyinin ödənilməsi haqqında müddəalar təsbit olunmamışdır;

b) kollektiv müqavilə ilə müqayisədə qarşıya konkret işçinin əmək haqqının məbləğinin yüksəldilməsi məqsədi qoyulduqda.<sup>10</sup>

### **11.3. Tarif sistemi və onun ünsürləri**

Qanunvericilik tarif sisteminin leqal anlayışını təsbit etməmişdir.

Əmək haqqının mərkəzləşdirilmiş qaydada tənzimlənməsi mexanizmində mərkəzi yerlərdən birini tarif sistemi tutur. Tarif – müəyyən növ, müəyyən xarakterli və ixtisaslı əməyin ödənilməsinin əsas məbləğidir.

Tarif sistemi – əməyin mürəkkəbliyindən (ixtisaslığından), şəraitindən (ağırlığı, zərərliyi və s.), xarakterindən və əhəmiyyətindən asılı olaraq müxtəlif kateqoriyalı işçilərin əməyinin ödənilməsinin diferensiasiyasını təmin edən, mərkəzləşdirilmiş və lokal qaydada qəbul edilən normativlərin məcmusudur.

Prof.T.Ə.Quliyevin fikrincə, tarif sistemi əmək haqqı barədə dövlət siyasətinin həyata keçirilməsində mühüm iqtisadi alət rolunu oynayır. Tarif sisteminin köməyi ilə birinci növbədə, əməyin keyfiyyəti, əmək şəraiti (ağır, zərərli, intensiv, normal və s.) nəzərə alınır. Tarif sisteminin tətbiqində başlıca məqsəd müxtəlif əmək növləri üçün əsaslandırılmış tarif maaşlarını tətbiq etməkdən ibarətdir. Dövlət tarif sisteminin köməyi ilə xalq təsərrüfatının sahələri, rayonlar və müxtəlif qrup fəhlələr üzrə əməyin ödənilməsində zəruri nisbətləri mərkəzləşdirilmiş qayda tənzim edir.<sup>11</sup>

Tarif sisteminin tərkib hissələri aşağıdakılardır:

Vahid Tarif İxtisas Sorğu Kitabçaları, tarif cədvəli, tarif dərəcələri, tarif əmsalları, əlavələr, üstəliklər, ağır və zərərli əmək şəraiti olan işlərin siyahısı.

Tarif sisteminin göstərilən elementlərinin hər biri müəyyən məqsədlər üçün müəyyən olunmuş qaydada təsdiq edilir.

VTİSK –na görə 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, ixtisasa və iş stajına olan tələblər öz əksini tapmışdır.

İxtisas tələblərində qoyulmuş xüsusi hazırlığı və ya iş stajı olmayan, ancaq üzərinə qoyulan vəzifələri keyfiyyətlə yerinə yetirən və lazımi praktiki təcrübəsi olan işçilər attestasiya komissiyasının təklifi ilə, müstəsna hallarda xüsusi hazırlığı və iş stajı olan işçilər kimi hər hansı bir vəzifəyə təyin edilə bilərlər.

AR ƏM-nin 156-cı maddəsinin tələblərinə uyğun olaraq yerinə yetirilmiş işlərin müvafiq tarif (ödəniş) dərəcələrinə aid edilməsi, işçilərə peşə (vəzifə) adlarının və tarif (ödəniş) dərəcələrinin müəyyən edilməsi qüvvədə olan tarif-ixtisas sorğu kitabçalarına uyğun olaraq həyata keçirilir.

Əmək normalarını daha yüksək səviyyədə və keyfiyyətlə yerinə yetirən işçilərin ixtisas dərəcəsi birinci növbədə və ya işəötürənin mülahizəsi ilə növbədənkənar artırılır.

Azı 3 ay daha yüksək dərəcə üzrə işləmiş və ya ixtisas imtahanlarını vermiş işçinin ona yüksək ixtisas dərəcəsi verilməsini işəgötürəndən tələb etmək hüququ vardır. İşçilərin bu tələbi işəgötürən tərəfindən təmin olunmalıdır.

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

<sup>10</sup> Трудовое право России: Учебник / Отв.ред. Р.З.Лившиц и Ю.П. Орловский. М.: Норма, 1998, с.199

<sup>11</sup> Quliyev T.Ə. Əməyin iqtisadiyyatı: Dərslük. Bakı, 2003, s.328

bilər.

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

İşçiyə verilmiş yeni dərəcə onun ixtisasını təsdiq edir və əmək haqqının müəyyən olunmasında nəzərə alınır. İşçinin ixtisas dərəcəsi artdıqca, 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.

Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 21 aprel 1993-cü il tarixli 205 nömrəli qərarına əsasən «Azərbaycan Respublikasında fəhlə və qulluqçuların əməyinin Vahid Tarif Cədvəli əsasında ödənilməsi» həyata keçirilməyə başladı. Bu qərar Azərbaycan Respublikası Prezidentinin «Azərbaycan Respublikasında fəhlə və qulluqçuların əməyinin Vahid Tarif Cədvəlinin tətbiqi haqqında» 1993-cü il 29 mart tarixli Fərmanının icrası məqsədilə qəbul edilmişdir.

Azərbaycan Respublikasında fəhlə və qulluqçuların əməyinin ödənilməsinin ilk Vahid Tarif Cədvəli (1993-cü il)

<b>Əməyin ödənilməsi dərəcələri</b>	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
<b>Tarif əmsalları</b>	1,0	1,32	1,74	2,30	2,58	2,89	3,24	3,63	4,07	4,56
	5,11	5,72	6,41	7,18	7,97	8,85	9,82	10,90	12,10	13,43

O zaman qüvvədə olmuş bu VTC-nə görə 0-cı dərəcənin əmsalı - 1,0 təsdiq olunmuşdur. 0-cı dərəcənin tarif stavkasının (maaşının) məbləği Azərbaycan Respublikasında müəyyən edilmiş

əməyin ödənilməsinin minimum məbləği səviyyəsində təyin edilirdi. Vahid Tarif Cədvəlinin digər ödənilmə dərəcələri işçilərin tarif stavkaları (maaşları) 0-cı dərəcəli işçinin tarif stavkasının (maaşının) müvafiq tarif əmsalına vurulması yolu ilə müəyyən edilirdi.

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1996-cı il 11 mart tarixli «Əməyin ödənilməsi sisteminin təkmilləşdirilməsi və xarici iqtisadi əlaqələrin sərbəstləşdirilməsi sahəsində əlavə tədbirlər haqqında» fərmanına əsasən əmək haqqının əməyin ödənilməsinin minimum məbləği əsasında müəyyən edilməsi qaydası ləğv edildi. Bu fərmanın əsasında AR-sı Nazirlər Kabineti 1996-cı il 26 mart tarixli 60 nömrəli qərarı ilə fəhlə və qulluqçuların əməyinin ödənilməsinin yeni Vahid Tarif Cədvəlini (VTC) təsdiq etdi. Bu məlum qərara əsasən AR NK-nin 1993-cü il 21 aprel tarixli 205 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş və 18 iyun 1994-cü il tarixli 242 nömrəli qərarı ilə təkmilləşdirilmiş fəhlə və qulluqçuların əməyinin ödənilməsinin Vahid Tarif Cədvəlində sıfırıncı dərəcə ləğv edilir və VTC-də 1-19 dərəcələr saxlanılır. Eyni zamanda tarif (vəzifə) maaşları VTC-nin əməyin ödənilməsi dərəcələri üzrə tarif əmsallarının minimum əmək haqqının məbləğinə vurulmaqla yox, mütləq rəqəmlə müəyyən edilirdi.

<b>Əməyin ödənilməsi dərəcələri</b>	<b>Aylıq tarif (vəzifə) maaşı, manat</b>
1	12.000
2	14.000
3	16.000
4	18.500
5	20.500
6	23.000
7	25.500
8	28.000
9	31.000
10	34.500
11	38.500
12	43.000
13	47.500

14	52.500
15	58.500
16	64.500
17	72.000
18	80.000
19	90.000

VTC-nin yeni formada tətbiqi büdcədən maliyyələşdirilən bütün müəssisə, idarə və təşkilatlar (dövlət-idarəetmə və hakimiyyət, müdafiə, hüquq-mühafizə orqanları istisna olmaqla) məcburi idi.

Təsərrüfat hesablı müəssisələr kollektiv müqavilələrə əsasən əməyin ödənilməsinə yönəldilən vəsait hesabına fəhlə və qulluqçuları bu minimum məbləğdən əlavə daha yüksək məbləğdə tarif (vəzifə) maaşı təyin edə bilərdilər və bu zaman AR NK-nin yuxarıda qeyd olunan 60 nömrəli qərarının 1 nömrəli əlavəsindəki aylıq tarif maaşları arasındakı nisbət saxlanılmalı idi.

Hazırda yuxarıda göstərilən bu qərara çoxlu sayda əlavə və dəyişikliklər edilməsinə baxmayaraq bu gün də qüvvədədir. Qeyd edək ki, büdcədən maliyyələşdirilən müəssisələrdə çalışan işçilərin əməyinin ödənilməsi sistemi, növləri və məbləği müvafiq icra hakimiyyəti orqanı<sup>12</sup> tərəfindən həyata keçirilir. AR NK-nin «Dövlət büdcəsindən maliyyələşdirilən sahələrdə çalışan işçilərin Vahid Tarif Cədvəli ilə müəyyən edilmiş aylıq tarif (vəzifə) maaşlarının tənzimlənməsi haqqında» 2005-ci il 12 oktyabr tarixli 186 nömrəli qərarı qüvvədədir. Bu qərarla təsdiq olunmuş aşağıdakı bəzi VTC-nə diqqət yetirək.

**Dövlət büdcəsindən maliyyələşdirilən, sosial təminat, idman, gənclər, mədəniyyət, incəsənət, kütləvi informasiya vasitələri, təhsil (pedaqoji işçilər istisna olmaqla), kənd, meşə, balıqçılıq, meliorasiya və su təsərrüfatı, ekologiya və hidrometeorologiya sahələrində (səhiyyə işçiləri istisna olmaqla), şəhər, rayon icra hakimiyyətlərinin tabeliyində olan səfərbərlik ehtiyatları anbarlarında və ehtiyat idarəetmə məntəqələrində, Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti yanında Dövlət Material Ehtiyatları Komitəsinin tabeliyində olan büdcədən maliyyələşdirilən müəssisələrdə çalışan işçilərin əməyinin ödənilməsinin Vahid Tarif Cədvəli**

Əməyin ödənilməsi dərəcələri	Aylıq tarif (vəzifə) maaşı (manatla)
1	150000
2	155000
3	159000
4	164000
5	169000
6	174000
7	179000
8	185000
9	195000
10	200000
11	205000
12	215000
13	230000
14	240000
15	250000
16	270000
17	500000
18	625000
19	1250000

**Dövlət büdcəsindən maliyyələşdirilən sahələrdə çalışan pedaqoji işçilərin əməyinin ödənilməsinin Vahid Tarif Cədvəli**

Əməyin ödənilməsi dərəcələri	Aylıq tarif (vəzifə) maaşı (manatla)
------------------------------	--------------------------------------

<sup>12</sup> Burada müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti həyata keçirir.

1	150000
2	155000
3	159000
4	164000
5	169000
6	174000
7	179000
8	195000
9	200000
10	210000
11	220000
12	230000
13	255000
14	280000
15	317000
16	352000
17	500000
18	625000
19	1250000

**Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının, nazirliklərin, dövlət komitələrinin və konsernlərin tabeliyində olan dövlət büdcəsindən maliyyələşdirilən elm və elmi-tədqiqat müəssisə, idarə və təşkilatlarda çalışan işçilərin əməyinin ödənilməsinin Vahid Tarif Cədvəli**

<b>Əməyin ödənilməsi dərəcələri</b>	<b>Aylıq tarif (vəzifə) maaşı (manatla)</b>
1	150000
2	155000
3	159000
4	164000
5	169000
6	174000
7	179000
8	219000
9	235000
10	243000
11	252000
12	270000
13	300000
14	330000
15	360000
16	400000
17	500000
18	625000
19	1250000

**Dövlət büdcəsindən maliyyələşdirilən sahələrdə çalışan səhiyyə işçilərinin əməyinin ödənilməsinin Vahid Tarif Cədvəli**

<b>Əməyin ödənilməsi dərəcələri</b>	<b>Aylıq tarif (vəzifə) maaşı (manatla)</b>
1	39
2	40
3	41
4	43
5	44
6	45
7	47
8	48

9	51
10	52
11	53
12	56
13	60
14	62
15	65
16	70
17	130
18	163
19	325

Bu cədvəllər respublikamızda əmək haqqının minimum məbləği 30 AZN olarkən tərtib edilmişdir. 2007-ci ilin fevral ayının 1-dən əmək haqqının minimum məbləği 50 AZN olmasına baxmayaraq, yeni Vahid Tarif Cədvəlləri hələlik təsdiq olunmadığından, köhnə VTC – ilə kifayətlənirik.

Bu gün dövlət büdcəsindən maliyyələşdirilən müxtəlif sahələrdə çalışan işçilərin əməyinin ödənilməsinin Vahid Tarif Cədvəli, habelə vəzifə maaşları sxemi qüvvədədir.

Prof.T.Ə.Quliyevin fikrincə, vahid tarif dərəcələrinin tətbiqi aşağıdakı zəruriyyətdən irəli gəlmişdir:

- vahid tarif şəbəkəsinin mərkəzləşdirilməsi;
- xalq təsərrüfatının bütün sahələri üzrə (mülkiyyət formalarını daxil etməklə) ictimai zəruri əmək sərfini əməyin ödənilməsi qaydasında həyata keçirmək üçün minimum əmək haqqının müəyyən edilməsi;

VTC-nin tətbiqində məqsəd isə aşağıdakılardan ibarətdir:

a) əməyin tətbiqi sahəsindən (sferasından) asılı olmayaraq əməyin ödənilməsində sosial ədalət prinsipinə əməl etmək məqsədilə tarif maaşı və vəzifə maaşlarının əməyin mürəkkəbliyi və işçinin ixtisasından asılı olaraq fərqləndirilməsi;

b) əməyin tətbiqi sferasından asılı olmayaraq bərabər əməyə görə bərabər əmək haqqının verilməsi;

c) müəyyən əmək normalarının yerinə yetirilməsinə, onun kəmiyyət və keyfiyyət parametrlərinə əməl olunduğuna görə müvafiq dərəcələrə əməyin ödənilməsi qruplarına uyğun olaraq tarif maaşları (vəzifə maaşları) həcmində dövlət tərəfindən təminat verilməsi.<sup>13</sup>

Tarif əmsalı - həmin dərəcəli işin tarif dərəcəsinin 1-ci dərəcəli işin tarif dərəcəsinə nə qədər yuxarı olduğunu göstərir.

Rayon əmsalı - ağır iqlim şəraitini, əhalinin müxtəlif rayonlarda yaşamasını, işçiləri maddi həvəsləndirmə, habelə yüksək dağ rayonlarının kadrlarla təmin olunması üçün müəyyən olunur. Rayon əmsalı əmək haqqına xüsusi əlavədir.

Azərbaycan Respublikasında dəniz səviyyəsindən 1200 metrədən yüksəklikdə yerləşən müəssisə, idarə və təşkilatlarda çalışan işçilərin əməyinin stimullaşdırılması tədbirləri haqqında AR-sı Prezidentinin 2006-cı il 26 sentyabr tarixli 461 nömrəli Fərmanına əsasən AR-da dəniz səviyyəsindən 1200 metrədən yüksəklikdə yerləşən müəssisə, idarə və təşkilatlarda çalışan işçilərin əmək haqlarına aşağıdakı artımlar (əmsallar) tətbiq edilir: dəniz səviyyəsindən 1200 metrədən 1500 metrədək yüksəklikdə yerləşdiyinə görə 1,1; dəniz səviyyəsindən 1500 metrədən 2000 metrədək yüksəklikdə yerləşdiyinə görə 1,2; dəniz səviyyəsindən 2000 metr və daha çox yüksəklikdə yerləşdiyinə görə 1,3.

Bu artımlar (əmsallar) AR-nın Dövlət büdcəsindən maliyyələşən müəssisə, idarə və təşkilatlarda çalışan işçilərə büdcə vəsaiti hesabına, başqa müəssisə, idarə və təşkilatlarda çalışan işçilərə isə onların öz vəsaitləri hesabına ödənilir.

«Əmək şəraiti ağır və zərərli olan işlərdə və iqlim şəraitinə görə işləmək üçün əlverişli olmayan iş yerlərində çalışan işçilərin əmək haqqının yüksək məbləğdə ödənilməsinin təmin edən artımların (əmsalların) məbləğinin minimum miqdarının müəyyən edilməsi haqqında» AR Nazirlər Kabinetinin 2002-ci il 22 avqust tarixli 137 nömrəli qərarına əsasən AR-da də-

<sup>13</sup> Quliyev T.Ə. Əməyin iqtisadiyyatı: Dərslük. Bakı, 2003, s.338-339

niz səviyyəsindən hündürlükdə yerləşən müəssisə, idarə və təşkilatlarda və ya iş yerlərində çalışan işçilərin əmək haqqına hündürlük 1500 metrdən 2000 metrədək olduqda, artımın (əmsalın) minimum miqdarı 1,2, 2000 metrdən yuxarı olduqda isə artımın (əmsalın) minimum miqdarı 1,3 məbləğində müəyyən edilmişdir. Həmin qərarın 3-cü bəndinə əsasən AR-nın susuz torpaq ərazilərində daimi içməli su mənbəyindən 20 km-dən 40 km-dək uzaqda yerləşən müəssisə, idarə, təşkilatlarda və ya iş yerlərində çalışan işçilərin əmək haqqına artımın (əmsalın) minimum miqdarı 1,2, habelə 40 km və ondan çox olduqda isə artımın (əmsalın) minimum miqdarı 1,4 məbləğində müəyyən edilmişdir.

AR Nazirlər Kabinetinin 2002-ci il 22 avqust tarixli 137 nömrəli qərarı ilə «AR-da dəniz səviyyəsindən 1500 metrdən artıq yüksəklikdə yerləşən yaşayış məntəqələrinin siyahısı» təsdiq edilmişdir. Həmin siyahıya əsasən 1500 metrdən 2000 metrədək olan yaşayış məntəqələrinə məsələn, Daşkəsən rayonu üzrə Çovdar, Zəylik, Qıyıqlı və s. kəndləri, Gədəbəy rayonu üzrə – Möruxlu, Qoşabulaq, Ağamalı və s. Kəndləri, Goranboy rayonu üzrə Baş qışlaq kəndini, Xanlar rayonu üzrə Əzgilli kəndini və s. 2000 metrdən yuxarıda yerləşən yaşayış məntəqələrinə isə Kəlbəcər rayonunun İkinci Milli, Baş Qaraşanlı, Zəylik, Zar, Yellizə, Həsənlər, Kaha və s. kəndlərini, Quba rayonu üzrə Qrız, Xınalıq, Buduq və s. kəndlərini, Qusar rayonunun Əlix kəndini, Laçın rayonunun Qarakeçdi kəndini, Culfa rayonunun Teyvaz kəndini, Ordubad rayonunun Ağdərə, Parağaçay qəsəbələrini, Urmis kəndini, Şərur rayonunun Biçənək, Keçili, Kükü və s. kəndlərini göstərə bilərik.

Kollektiv müqavilələrlə (sazişlərlə) müəyyən olunmuş üstəliklər və əlavələr yalnız həmin istehsalatda çalışan işçilərə şamil olunur. Bütün üstəliklər və əlavələr qəti məbləğdə deyil, tarif dərəcəsinə münasibətdə müəyyən faizlərlə müəyyənləşdirilir. Belə ki, istehsalatda yüksək peşə ustalığına, yüksək keyfiyyətli işə, əməyin intensivliyinə və s. görə əlavələr və üstəliklər müəyyən olunur. Bu əlavə və üstəlikləri müəssisə özü müstəqil təyin edir.

#### **11.4. Əmək haqqı sistemləri**

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 dedikdə, işçinin əməyinin ödənilməsinin müəyyən edilməsinin üsulu başa düşülür. AR ƏM-nin 157-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən işçilərin əməyi vaxtamuzd, işəmuzd və əməyin ödənilməsinin digər sistemləri ilə ödənilir.

Əməyin ölçüsü kimi nəyin götürülməsindən asılı olaraq əmək haqqının iki sistemi fərqləndirilir: vaxtamuzd və işəmuzd əmək haqqı sistemləri.

Əməyin ödənilməsi növləri, sistemləri, tarif (vəzifə) maaşları, ona edilmiş əlavələrin, mükafatların, digər həvəsləndirici ödəmələrin miqdarı, kollektiv müqavilələrlə, kollektiv müqavilənin bağlanmadığı hallarda isə əmək müqaviləsi ilə və ya işəgötürənlə həmkarlar ittifaqı təşkilatı arasında razılaşmalarla müəyyən edilir (AR ƏM-in 158-ci maddəsinin birinci hissəsi).

Büdcədən maliyyələşdirilən müəssisələrdə çalışan işçilərin əməyinin ödənilməsi sistemi, növləri və məbləği müvafiq icra hakimiyyəti orqanı<sup>14</sup> tərəfindən müəyyən edilir (AR ƏM-in 158-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Vaxtamuzd əmək haqqı sistemi - əmək haqqının ödənilməsinin elə bir sistemidir ki, burada işçilərin əmək haqqının miqdarı onun işlədiyi vaxtın - saatın, günün və ayların sayı ilə müəyyən olunur.

Vaxtamuzd əmək haqqı sistemində əmək haqqının miqdarı faktiki işlənmiş vaxtdan və işçinin tarif dərəcəsinə asılıdır. Ona görə də vaxtamuzd əmək haqqı sisteminin təşkilinin əsasında tarif dərəcəsi və vəzifə maaşları durur. Tarif dərəcəsi yuxarıda 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 edilir. Vaxtamuzd əmək haqqı sistemində əmək faktiki işlənmiş vaxta görə ödənilir.

Vaxtamuzd əmək haqqı sistemi bir qayda olaraq, o sahələrdə tətbiq olunur ki, orada işçinin fərdi əməyinin nəticəsi azdır, yaxud onun əməyinin gərginliyindən bütünlüklə asılı deyil-

<sup>14</sup> Burada müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabineti həyata keçirir.

dir, yaxud da onu aşkar etmək və nəzərə almaq çox çətinidir.

Vaxtamuzd əmək haqqı sisteminin çatışmazlığı isə bundan ibarətdir ki, o, işçini intensiv əmək fəaliyyətinin həyata keçirilməsinə stimullaşdırmır. Buna görə də vaxtamuzd əmək haqqı sisteminin tətbiqi çox vaxt əməyin səmərəliliyi normativlərinin müəyyən olunması ilə müşayiət olunur. Onlara: a) müəyyən əməliyyatı həyata keçirən işçilərin sayının son hədd göstəricisindən ibarət olan say normativi; b) bu və yaxud digər əməliyyatın həyata keçirilməsinə ayrılan vaxt dövrünün müddətini tənzimləyən vaxt normativi aiddir.

Prof.T.Ə.Quliyevin fikrincə, vaxtamuzd əmək haqqının tətbiq olunmasının əsas şərtləri bunlardır:

- vaxtamuzdçu fəhlə tərəfindən işlənmiş iş vaxtının ciddi uçota alınması və ona nəzarət;
- icra edilən işin məzmunu, habelə mükafatlandırılan fəhlələrin hüquq və vəzifələri dəqiq müəyyən edildikdə;
- mükafatlandırılan fəhlələr üçün xidmət normalarının və işçilərin sayı normativlərinin düzgün müəyyən edilməsi;
- fəhlələr üçün tarif dərəcələrinin düzgün verilməsi;
- mükafatlandırma amilləri göstəricilərinin düzgün müəyyən edilməsi.<sup>15</sup>

İşəmuzd əmək haqqı sistemi elə bir sistemdir ki, işçinin əməyi işəmuzd qiymətlər əsasında vahid vaxt ərzində istehsal etdiyi məhsulun miqdarından asılı olaraq ödənilir. İşəmuzd sistem zamanı istehsal olunmuş məhsulun hər bir vahidi, yaxud hər bir yerinə yetirilmiş əmək əməliyyatı ödənilir. Ödəmənin məbləği bu halda neçə vahid məhsulun istehsal olunmasından, əməliyyatın yerinə yetirilməsindən, yaxud xidmətin göstərilməsindən asılıdır. Məhz əmək normalarının köməyi ilə işəmuzd qiymət müəyyən olunur ki, o da işəmuzd əmək haqqı sisteminin əsasında durur. İşəmuzd qiymət – hazırlanmış vahid məhsula, yaxud lazımi keyfiyyətdə müəyyən əmək əməliyyatlarının yerinə yetirilməsinə görə işçiyə verilən haqqın məbləğidir.

AR ƏM-in 149-cu maddəsinin birinci hissəsinə əsasən əməyin işəmuzd ödənilməsində qiymətlər müəyyən edilmiş iş dərəcələri, əməyin ödənilmə dərəcələri, tarif (vəzifə) maaşları və hasilat nomaları (vaxt normaları) əsas götürülməklə müəyyən edilir.

İşəmuzd 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. İşəmuzd qiymət görülmə işin dərəcəsinə uyğun olan gündəlik tarif maaşının (və ya saatlıq tarif maaşının) günlə (və ya saatla) müəyyən edilmiş vaxt normasına vurulması yolu ilə də müəyyən edilə bilər (AR ƏM-in 149-cu maddəsinin ikinci hissəsi).

Birinci üsula görə, işəmuzd qiyməti aşağıdakı düsturla belə ifadə etmək olar:

$$Q = \frac{Td}{Hn}$$

Hn

Burada: Q - qiymət (manat və qəpiklə).

Td – həmin işin dərəcəsi üzrə saatlıq və ya gündəlik tarif dərəcəsi.

Hn – saatlıq və gündəlik hasilat norması.

İkinci üsula görə isə işəmuzd qiyməti aşağıdakı düsturla belə ifadə etmək olar:

$$Q = Td \times Vn$$

Q – qiymət; Td – tarif dərəcəsi, Vn- vaxt norması.

Yəni əgər istehsal norması vaxt normasında ifadə olunarsa, onda işəmuzd qiymət bərabərdir tarif dərəcəsi vurulsun vaxt normasına.

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

İşəmuzd əmək haqqı sisteminin bir neçə müxtəlif növləri vardır: müstəqim (düzünə) işəmuzd sistem, mütərəqqi işəmuzd sistem, yanakı (dolaylı) işəmuzd sistem, akkord sistemi, kollektiv işəmuzd sistem.

Müstəqim (düzünə) işəmuzd əmək haqqı sistemi o zaman tətbiq olunur ki, işəmuzd qiy-

<sup>15</sup> Quliyev T.Ə. Əməyin iqtisadiyyatı: Dərslük. Bakı, 2003, s.347

mət istənilən sayda hazırlanmış məhsul, yaxud yerinə yetirilmiş əməliyyatlar üçün eynidir. Müstəqim (düzünə) işəməzd əmək haqqı sistemi zamanı qiymətlər daimidir və istehsal olunmuş məhsulun (yerinə yetirilmiş əmək əməliyyatlarının) sayından asılı deyildir. Bu sistem işçilərin əməyin ümumi kəmiyyət göstəricilərinin yüksəldilməsinə stimullaşdırılmasının tələb olunmadığı zaman tətbiq olunur. Bu halda qazanc işlərin hər bir növünün vahidi üçün işəməzd qiymətin işlərin hər bir növü üzrə görülən işin faktiki həcminə vurulması yolu ilə hesablanır. Hal-hazırda bu ödəmə sistemi az tətbiq olunur.

Mütərəqqi 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, lakin normadan artıq görülmüş, istehsal olunmuş məhsulun haqqı isə yüksək qiymətlərlə ödənilir. Bu sistem məhsulun keyfiyyətinə verilən bütün tələblərə riayət olunmaqla məhsul vahidinin buraxılışına vaxt məsrəflərinin aşağı salınması hesabına əmək məhsuldarlığının artırılmasının stimullaşdırılmasının lazım olduğu yerlərdə tətbiq edilir. Bir qayda olaraq, belə ödəmə sistemini yalnız müəyyən müddətə tətbiq edirlər, çünki onun əsassız surətdə uzun müddət tətbiq olunması əməyin ödənilməsinə çəkilən məsrəflərin yüksəlməsinə gətirib çıxarır.

Yanakı (dolayı) işəməzd əmək haqqı sistemi əsasən yardımçı (köməkçi) işçilərin 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 deyil, əsas işçilərin dərəcələrinə münasibətdə faizlə müəyyənləşdirilir. Bu sistem üzrə əsasən avadanlığı sazlayanların, kran sürənlərin və s. əməyi ödənilir.

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 - işəməzd əmək haqqı sistemi ayrıca əməliyyat üçün deyil, bütövlükdə işlərin bütün kompleksi üçün qiymətlərin müəyyən olunmasını nəzərdə tutur. O, başlıca olaraq, inşaatda və uzunmüddətli tsiklə malik digər işlərdə tətbiq olunur. Bundan başqa, ondan əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinin stimullaşdırılmasına və işlərin yerinə yetirilməsi müddətinin qısaldılmasına ehtiyac duyulan təcili, xüsusilə mühüm əhəmiyyətli işlərin yerinə yetirilməsi zamanı istifadə olunur. Akkord tapşırığı ilə nəzərdə tutulmuş bütün qazanc işlərin yerinə yetirilməsi (obyektin təhvil verilməsi) müddəti qısaldıqda da tam ödənilir. Akkord əmək haqqı sistemi xüsusilə də gəmiqayırma və tikinti müəssisələrində geniş tətbiq olunur. Digər sənaye müəssisələrində bu formadan təcili və xüsusilə mühüm sifarişlər, qəza, təmir işləri və s. görülərkən tətbiq olunur.

Kollektiv (briqada) işəməzd əmək haqqı sistemi o halda tətbiq olunur ki, əmək təşkili şərtlərinə görə hər bir işçinin fərdi hasilatının uçotunu aparmaq mümkün deyildir. Məsələn, obyektlərin tikintisində, iri mexanizmlərin yığılmasında, quraşdırılmasında və s. hallarda yaranır. Hasilat normaları hər bir işçi üçün deyil, bütövlükdə həmin bu işi görən işçilər qrupu (briqada) 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 (briqada şurasının) təqdimatı ilə briqadanın ümumi yığıncağı tərəfindən təsdiq olunur.

İqtisadçı alimlərin fikrincə, işəməzd əmək haqqı formasının tətbiq olunma şərtləri aşağıdakılardır:

- əməyin normalaşdırılmasının mümkünlüyü, sadəliyi və hasilatın uçota alınma bilməsi;
- iş yerlərində əmək məhsuldarlığını, istehsalın həcmi sürətlə artırmaq zəruriyyəti;
- istehsal olunan məhsul həcminə fəhlənin fəal təsir edə bilmə imkanlığı;
- məhsul istehsalında həmin fəhlənin son əmək nəticələrində əks oluna bilməsi;
- iş vaxtı itkilərinin aradan qaldırılmasına imkan verən müvafiq əmək təşkili səviyyəsinin təmin olunması.<sup>16</sup>

Onu da qeyd etmək lazımdır ki, həm işəməzd, həm də vaxtamuzd əmək haqqı sistemləri həvəsləndirici ödəmələrlə tamamlana bilər.

<sup>16</sup> Quliyev T.Ə. Əməyin iqtisadiyyatı: Dərslik. Bakı, 2003, s.346-347

Əməyin ödənilməsi sistemində daxil olan həvəsləndirici ödəmələr əvvəlcədən şərtləşdirilmiş göstəricilərin əldə olunması şərti ilə ödənilir, buna görə də həmin göstəricilər əldə olunduqda işçinin müvafiq ödəmə almaq hüququ yaranır. Həvəsləndirmənin hansı məqsədlə tətbiq olunmasından asılı olmayaraq, onun göstəricisi kəmiyyət (istehsalat tapşırıqlarının yerinə yetirilməsi və artıqlaması ilə yerinə yetirilməsi, texniki cəhətdən əsaslandırılmış görülən iş normalarının yerinə yetirilməsi, işin mütərəqqi formalarının mənimsənilməsi və s.), yaxud keyfiyyət (əmək məsrəflərinin azaldılması, xammal və yanacaq qənaət olunması, ən yüksək keyfiyyət kateqoriyalı məhsulun xüsusi çəkisinin artırılması, müştərilərə qüsursuz xidmət və s.) ifadəsinə malik ola bilər. Göstəricilərlə yanaşı, şərtlər də yerinə yetirilmədikdə stimullaşdırıcı ödəmənin hesablanmadığı, yaxud onun məbləğinin aşağı salındığı əlavə tələblər də müəyyən oluna bilər (məsələn, işçinin intizam tənbehlərinin olmaması ödəmənin şərti kimi qoyula bilər).

Həvəsləndirici ödəmələrin növü (mükafat, üstəlik, yaxud əlavə), eləcə də onların tətbiqi qaydası kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir. Büdcədən maliyyələşdirilən təşkilatlarda həvəsləndirici ödəmələrin tətbiq qaydası və şərtləri AR Nazirlər Kabineti tərəfindən müəyyən edilir.

Müasir dövrdə əməyin ödənilməsinin digər sistemlərindən istifadə olunması da mümkündür. Təcrübədə onlar əməyin tarifsiz ödənilməsi sistemləri adını almışlar. Əməyin tarifsiz ödənilməsi əmək haqqını bütövlükdə təşkilatın işinin son nəticələrindən asılı vəziyyətdə qoyur. Ödəmənin bu növü əvvəllər icarə müəssisələrində tətbiq olunurdu. İndiki tarifsiz ödəmə işçilərinin sayı az və tərkibi daimi olan təşkilatlarda yayılmışdır. Tarifsiz ödəmənin tətbiqinin mühüm şərti kollektivdəki müsbət psixoloji iqlimdir: işçilər bir-birinə və rəhbərlərinə etimad bəsləməlidir. Əks təqdirdə çoxlu münaqişələrin meydana çıxması üçün şərait yaranır, çünki əmək haqqının bölgüsü nisbi göstəricilər əsasında həyata keçirilir.<sup>17</sup> Tarifsiz sistemlərin ən geniş yayılmış variantları aşağıdakılardır:

- Şərti əmsal (əməkdə iştirak əmsalı, əmək töhfəsi əmsalı, əməyin səmərəliliyi əmsalı və s.) əsasında ödəmə. Belə ödəmə sistemi zamanı hər bir işçi üçün müəyyən dövrün yekunlarına görə onun ixtisas dərəcəsini, kollektivin fəaliyyətinin cari nəticələrində əmək iştirakını, onun işləmiş olduğu vaxtı və onun əməyinin digər göstəricilərini əks etdirən əmsal müəyyən olunur. Əmsal ya işgötürən tərəfindən, ya da kollektiv üzvlərindən təşkil olunmuş komissiya tərəfindən müəyyən olunur.
- Rəhbərin qazancına faiz nisbəti şəklində ödəmə. Bu halda işçilər ixtisas əlamətlərinə görə qruplaşdırılır və hər bir qrup üçün onun qazancının rəhbərin qazancına öz faiz nisbəti müəyyən olunur, rəhbərin qazancı isə təşkilatın (struktur bölməsinin) işinin nəticələri nəzərə alınmaqla müəyyən olunur.
- Reyting sistemi zamanı hər bir işçinin aylıq qazancının məbləği onun şəxsi reytinginə müvafiq surətdə müəyyən olunur.
- İşçi ilə işgötürən arasında müqaviləyə əsaslanan fərdi ödəmə sistemi. Bu halda konkret işçinin əməyinin ödənilməsinin məbləği və şərtləri əmək müqaviləsinin məzmunu ilə müəyyən olunur.<sup>18</sup>

**İşçilərin mükafatlandırılması.** Əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərin yerinə yetirilməsində istehsalın səmərəliliyinin və işin keyfiyyətinin artırılmasında işçilərin maddi marağını gücləndirmək məqsədi ilə mükafatlandırma, o cümlədən il ərzində işin yekunlarına görə mükafat və maddi həvəsləndirmənin digər formaları tətbiq edilə bilər (AR ƏM-in 157-ci maddəsi).

Qeyd etmək lazımdır ki, müasir dövrdə əmək haqqının təşkilinin əsas prinsiplərindən biri işçinin öz əməyinin nəticələrində maddi marağı prinsipidir. Mükafat – əməyin kəmiyyəti və keyfiyyətinin yüksəldilməsinə işçinin maddi marağının artırılması məqsədi ilə əmək haqqı sistemində nəzərdə tutulan qaydada və formada verilən həvəsləndirici pul vəsaitidir (AR ƏM-in 157-ci maddəsinin altıncı hissəsi).

Maddi həvəsləndirmə formalarının müəyyən olunması, habelə mükafatların verilməsi kollektiv müqavilə ilə müəyyən olunur. Kollektiv müqavilələrə mükafatların verilməsinə

<sup>17</sup> Трудовое право России: Учебник / Под ред. Р.З.Лившица и Ю.П.Орловского. М., 1998, с.205

<sup>18</sup> Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П.Маврина и Е.Б.Хохлова. М.: Юрист, 2002, с.431-432

dair Əsasnamə əlavə olunur. Bir qayda olaraq mükafat verilməsinə dair Əsasnamə aşağıdakıları nəzərdə tutur:

- mükafatların verilməsinin göstəriciləri və şərtləri;
- mükafatların məbləği;
- işçilərin mükafatların həmin növü ilə əhatə olunmuş kateqoriyaları;
- mükafatların verilməsinin dövriliyi.

Mükafat verilməsi bir göstərici, yaxud razılaşdırılmış göstəricilər qrupu üzrə həyata keçirilə bilər. Məsələn, bir çox təşkilatlarda sürücülər yanacağa qənaət olunmasına görə həvəsləndirilir. Maddi ehtiyatlara qənaət olunmasına, məhsulun keyfiyyətinin yüksəldilməsinə görə mükafat verilməsinin xüsusi sistemləri mövcuddur. Lakin çox vaxt mükafat sistemi peşələr, yaxud işlərin növləri üzrə müəyyən olunan bir neçə göstərici əsasında qurulur. Belə ki, istehsalın həcmnin və əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsinə marağın təmin edilməsi üçün aşağıdakıları xarakterizə edən göstəricilərdən istifadə olunur:

- verilmiş nomenklaturada istehsal planının yerinə yetirilməsi;
- məhsul istehsalının (işlərin) normativ həcmnin yerinə yetirilməsi;
- müəyyən olunmuş görülən iş normalarının yerinə yetirilməsi və artıqlaması ilə yerinə yetirilməsi;
- istehsalın və hazırlanan məhsulun həcmnin artımı;
- gündəlik plan tapşırığının yerinə yetirilməsi və artıqlaması ilə yerinə yetirilməsi və s.

Mükafat verilməsinin ən mühüm şərtlərindən biri kimi əmək intizamına riayət olunması tanınır. Mükafat verilməsinin göstəricilərini yerinə yetirsə də heç bir üzrlü səbəb olmadan bütün iş günü ərzində işə gəlmədikdə, yaxud işə sərxoş vəziyyətdə gəlmiş işçilər mükafatdan tam, yaxud qismən məhrum edilir. Bu, mükafat verilməsi haqqında əsasnamələrə daxil edilən adi qaydadır.

Mükafatın məbləği, bir qayda olaraq, tarif dərəcəsinə (vəzifə maaşına) faiz nisbətində müəyyən olunur.

Konkret işçinin mükafatının məbləği işəgötürən tərəfindən göstəricilərin və mükafat verilməsi şərtlərinin yerinə yetirilməsi dərəcəsi nəzərə alınmaqla müəyyən olunur.

Mükafat verilməsinin dövriliyi bir aya, yaxud bir rübə bərabər ola bilər.

Əvvəlcədən təsdiqlənmiş göstəricilər üzrə (mükafat verilməsinə dair əsasnaməyə müvafiq surətdə) ödənilən müntəzəm mükafatlar əmək haqqını tarifdən əlavə (dəyişən) hissəsini təşkil edir. Onları stimullaşdırma sistemində daxil olmayan və əmək haqqının tərkib hissəsi kimi nəzərdən keçirilə bilinməyəcək birdəfəlik mükafatlardan fərqləndirmək zəruridir. Birdəfəlik mükafatlar əməkdə xüsusi nəticələrə görə işçinin həvəsləndirilməsidir.

Əməyin ödənilməsinin təşkilinin bazar modeli kollektiv səylərin və kollektiv nəticələrin stimullaşdırılmasını istisna etmir.

İşçilərin təşkilatın sabit işləməsində, onun rəqabət qabiliyyətinin yüksəldilməsində marağının gücləndirilməsi əməyin ödənilməsi sistemlərinə münasibətdə illik işin yekunlarına görə əlavə mükafatlandırmanın tətbiqi yolu ilə əldə olunur. Bu mükafatlandırmanın ödəniş mənbəyi mənfəətdir. Buna görə də vicdanlı əməyə görə belə həvəsləndirmə sistemini işçilərin mənfəətdə iştirakı kimi nəzərdən keçirmək olar.

Mükafatlandırmanın məbləği işçinin əməyinin nəticələri və onun həmin müəssisədəki əmək stajının müddəti nəzərə alınmaqla müəyyən edilir.

### **11.5. Əmək normaları**

Əmək norması - dedikdə, işçi, yaxud işçilər qrupu (briqada) üçün saat, gün, növbə, həftə və 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 təsbit edir. Bunun da əsasında əmək norması müəyyənləşdirilir. İşçi, işçilər qrupu (briqada) müəyyən olunmuş əmək normalarını yerinə yetirməyə borcludurlar.

AR ƏM-in 147-ci maddəsinin birinci 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.

Əmək normalarının aşağıdakı növlərini fərqləndirmək olar:

- a) hasilat normaları;

- b) vaxt normaları;
- c) xidmət normaları;
- ç) işçilərin say normaları.

Hasilat normaları- dedikdə işçilərin, yaxud işçilər qrupunun (briqadanın) müvafiq ixtisas üzrə və müəyyən təşkilati-texniki şəraitə uyğun olaraq vahid iş vaxtı ərzində görməli olduğu işin həcmi başa düşülür.

Hasilat normaları elə müəyyən edilməlidir ki, tam iş vaxtı ərzində işçi əmək funksiyasını yerinə yetirmək imkanına malik olsun və onun əmək haqqının məbləği qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmasın (AR ƏM-in 147-ci maddəsinin dördüncü hissəsi).

Hasilat normalalarının yerinə yetirilməsi üçün işəgötürən iş şəraitinin aşağıdakı minimum şərtlərini mütləq təmin etməlidir:

- a) əməyin mühafizəsi, texniki təhlükəsizlik və istehsal sanitariyası (gigiyenası) qaydalarına uyğun olan sağlam və təhlükəsiz əmək şəraiti yaradılması üçün iş yerlərində qızdırıcı, ventilyasiya və işıqlandırma sistemlərinin normal işləməsinin təmin olunmasını, habelə işçilərin səhhətinə mənfi təsir göstərən güclü səs, titrəmə və şüalanma kimi amillərin zərərli təsirlərinin aradan qaldırılmasını;
- b) maşın, dəzgah və mexanizmlərin normal vəziyyətdə işləməsinə;
- c) texniki sənədləşdirmənin vaxtlı-vaxtında aparılmasını;
- ç) işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsi üçün zəruri olan material və alətlərin lazımı keyfiyyətdə olması və onların vaxtında verilməsini;
- d) istehsalatın vaxtlı-vaxtında elektrik enerjisi, qaz və digər enerji daşıyıcıları ilə təmin olunmasını (AR ƏM-in 151-ci maddəsi).

Vaxt normaları dedikdə işçilərin, yaxud işçilər qrupunun (briqadanın) müvafiq ixtisas üzrə və müəyyən təşkilati-texniki şəraitə uyğun olaraq vahid iş vaxtı ərzində istehsal etdiyi məhsula sərf etdiyi iş vaxtının müddəti başa düşülür.

Xidmət normaları - işçilərin, yaxud işçilər qrupunun (briqadanın) müvafiq ixtisas üzrə və müəyyən təşkilati-texniki şəraitə uyğun olaraq vahid iş vaxtı ərzində xidmət göstərməli olduğu istehsal obyektlərinin (avadanlıqların, dəzgahların, iş yerlərinin) və s. sayıdır.

İşçilərin say normaları isə müəyyən olunmuş iş vaxtı ərzində müəyyən əmək funksiyalarının, yaxud işin həcmi yerinə yetirilməsi üçün zəruri olan işçilərin sayıdır.

Əməyin vaxtamuzd ödənilməsi zamanı işçilər üçün normalaşdırılmış tapşırıqlar müəyyən edilə bilər. İstehsal tapşırıqlarının normalaşdırılması dedikdə, saat normalarında vaxtamuzd işçilər üçün müəyyən olunmuş işin həcmi, yaxud işçinin iş günü ərzində yerinə yetirməli olduğu işin həcmi başa düşülür.

AR ƏM-in 148-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən əmək normalalarının tətbiqi, dəyişdirilməsi və onlara yenidən baxılması kollektiv müqavilələrlə müəyyən edilir, kollektiv müqavilə bağlanmadıqda isə həmkarlar ittifaqları ilə razılaşdırma əsasında işəgötürənlər tərəfindən həyata keçirilir.

Əməyin təşkilinin və ödənilməsinin kollektiv formaları şəklində qəbul edilmiş əmək normaları bazasında hesablanan genişləndirilmiş, habelə kompleks əmək normaları da tətbiq edilə bilər.

İş yerlərinin attestasiyası keçirilərkən səmərəliliyi daha da artırılarkən və əmək məhsuldarlığının artmasını təmin edən yeni texnika, texnologiya və təşkilati-texniki tədbirlər tətbiq edilərkən mövcud əmək normaları mütləq yeni normalarla əvəz edilməlidir (AR ƏM-in 147-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

Yeni əmək normalalarının qəbulu və tətbiqi barədə işçilərə ən azı iki ay qabaqcadan rəsmi məlumat vermək işəgötürənin vəzifəsidir. Əgər işəgötürən vəzifəsini yerinə yetirməzsə, onda işçilər əməyinin köhnə normalar və qiymətlər üzrə ödənilməsinə tələb etməkdə tam haqlıdır.

Ayrı-ayrı işçilər, yaxud onların kollektiv qurumları (briqada) öz təşəbbüsləri ilə yeni üsul və qabaqcıl təcrübəni, iş metodlarını tətbiq etməklə məhsul istehsalında, işlərin, xidmətlərin görülməsində, habelə əmək şəraitinin daxili imkanlar hesabına təkmilləşdirilməsi nəticəsində yüksək göstəricilər əldə etdikdə qüvvədə olan əmək normalalarına yenidən baxılması qada-

ğandır.

Əmək normalarını müxtəlif meyarlara görə də təsnifləşdirmək olar: Məsələn, əmək normalarını fəaliyyət sferasına görə, habelə əmək normalarının qüvvədə olma müddətinə görə.

Əmək normaları fəaliyyət sferasına görə, vahid eynitipli, sahələrarası, sahə və lokal normalara ayrılır.

Vahid və eynitipli sahələrarası və ya sahə normaları onları təsdiq etmiş orqanlar tərəfindən dəyişdirilir, təkmilləşdirilir və onların müəyyən etdikləri qaydada qüvvəyə minir (AR ƏM-in 148-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

Sahələrarası normalar müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən həmkarlar ittifaqlarının respublika birliyi ilə məsləhətləşməklə, sahə normaları isə işəgötürənlərin peşələr, sahələr üzrə birlikləri tərəfindən müvafiq həmkarlar ittifaqları və müvafiq icra hakimiyyəti orqanı ilə razılaşdırmaqla təsdiq edilir (AR ƏM-in 148-ci maddəsinin beşinci hissəsi).

Qüvvədə olma müddətinə görə isə əmək normaları daimi, müvəqqəti və birdəfəlik normalara ayrılır. AR ƏM-in 150-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə 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 üç ay müddətində müəyyən edilə bilər (AR ƏM-in 150-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Ayrı-ayrı hallarda müvəqqəti normaların qüvvədə olması müddəti müəssisənin həmkarlar ittifaqları təşkilatının razılığı ilə işəgötürən tərəfindən uzadıla bilər. Müəyyən edilmiş müddət qurtardıqdan sonra müvəqqəti normalar daimi normalarla əvəz edilməlidir (AR ƏM-in 150-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

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 (AR ƏM-in 150-ci maddəsinin dördüncü hissəsi).

## **11.6. Tariflə nəzərdə tutulmuş iş şəraitindən kənara çıxdıqda əməyin ödənilməsi**

İşçilər əmək müqaviləsi ilə şərtləşdirilmiş işi normal iş şəraitində vicdanla yerinə yetirməyə borcludurlar. İşəgötürən isə belə bir şəraiti təmin etməlidir. Lakin bəzi hallarda iş normal iş şəraitindən kənara çıxdıqda yerinə yetirilir. Buraya daxildir: iş vaxtından artıq işlərin ödənilməsi, istirahət günlərində görülən işin ödənilməsi, bayram günlərində görülən işin ödənilməsi, gecə vaxtı görülən işin ödənilməsi, hasilat normaları yerinə yetirilmədikdə əməyin ödənilməsi, boşdayanmaya görə əmək haqqının ödənilməsi və s.

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

**Müxtəlif işlər üzrə əmək funksiyası yerinə yetirilərkən əməyin ödənilməsi.** Müxtəlif işlər üzrə əmək funksiyası yerinə yetirilərkən işçinin əməyinin ödənilməsi onun hansı əmək haqqı sistemi ilə işləməsindən çox asılıdır. Belə ki, qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi vaxtamuzd və işəməzd işçinin bu zaman əməyinin ödənilməsinin fərqli qaydasını müəyyən etmişdir.

AR ƏM-in 160-cı maddəsinin ikinci hissəsinə uyğun olaraq vaxtamuzd işçi eyni zamanda müxtəlif işlər, vəzifələr, peşələr və ya ixtisas dərəcələri üzrə əmək vəzifələrini yerinə yetirdikdə, habelə müəyyən edilmiş normalardan artıq dəzgaha, maşına, qurğulara xidmət etdikdə, onun əməyi daha yüksək haqq verilən ixtisas (peşə) dərəcələri, tarif (vəzifə) maaşları üzrə ödənilir və əmək haqqına əlavə müəyyən edilir.

İşəməzd işçilərin əməyi görülən işin işəməzd qiymətləri üzrə ödənilir. Təsərrüfat subyektinin hər hansı sahəsində işçilərə verilmiş ixtisas (peşə) dərəcələrindən aşağı tarif müəyyən edilmiş işlər istehsalat xarakterinə görə işəməzd 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 (AR ƏM-in 160-cı maddəsinin ikinci hissəsi).

Dərəcələrarası fərqi məbləği, müxtəlif peşələr (vəzifələr) üzrə işlər yerinə yetirilərkən, habelə əlavə dəyər 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 ittifaqları təşkilatı tərəfindən müəyyən edilir (AR ƏM-in 160-cı maddəsinin üçüncü hissəsi).

**Peşələr (vəzifələr) əvəz edildikdə əməyin ödənilməsi.** Peşələrin (vəzifələrin) əvəz edilməsi əmək müqaviləsi tərəflərinin razılığı əsasında müəyyən olunur. AR ƏM-in 161-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə 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.

Göründüyü kimi qanunvericilik peşələrin (vəzifələrin) əvəz edilməsi zamanı əmək haqqına əlavənin müəyyən olunması zamanı heç bir məhdudiyət nəzərdə tutmur və onu əsas götürür ki, peşələrin (vəzifələrin) əvəz edilməsinə görə işçinin 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 (AR ƏM-in 161-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

Təcrübədə bir qayda olaraq əlavənin məbləği konkret şərait nəzərə alınmaqla təqribən əvəz olunan peşə (vəzifə) üzrə maaşın 50%-i məbləğində müəyyən edilir. Lakin əlavənin daha yüksək məbləgdə müəyyənləşdirilməsi də mümkündür.

**Müvəqqəti əvəz etməyə görə haqqın ödənilməsi.** AR ƏM-in 61-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə müəyyən səbəbdən on beş gündən çox müddətdə yerində olmayan işçinin əmək funksiyasının icrasına tərəflərin razılığı ilə yol verilir. Bu zaman əmək qanunvericiliyi müəyyən edir ki, özünün əmək funksiyasını yerinə yetirməklə yanaşı müəyyən səbəbdən müvəqqəti iş çıxmayan işçini əvəz edən işçiyə, əvəz edilən işçinin tarif (vəzifə) maaşı ilə onun maaşı arasındakı fərq ödənilir (AR ƏM-in 162-ci maddəsinin birinci hissəsi).

Əvəz edilən işçinin tarif (vəzifə) maaşı əvəz edən işçinin maaşı ilə eyni və ya ondan az olduqda isə əmək haqqına əlavə müəyyən edilib verilir. Bu əlavə işçinin və işgötürənin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir (AR ƏM-in 162-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

**İstirahət, bayram və ümumxalq hüzn günlərində görülən işə görə əmək haqqının ödənilməsi.**

AR ƏM-in 107-ci maddəsinə əsasən ƏM-nin 101-ci maddəsinin «a» və «b» bəndlərində nəzərdə tutulmuş müstəsna hallar, habelə fasiləsiz istehsalatlar, ticarət, ictimai işə, rabitə, nəqliyyat və digər xidmət müəssisələri istisna olunmaqla, istirahət, bayram və ümumxalq hüzn günlərində işçilərin işə cəlb olunması yolverilməzdir.

Müstəsna hal kimi istirahət, bayram günlərində işə cəlb olunmuş işçilərin əməyi tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə işçiyə digər istirahət günü verilməklə və ya həmin günlərdə görülmüş işin müqabilində ikiqat məbləgdə əmək haqqı ödənilməklə əvəz edilməlidir (AR ƏM-in 109-cu maddəsinin birinci hissəsi).

Ümumxalq hüzn günü ƏM-nin 101-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda işə cəlb edilmiş işçilərin əmək haqqı ikiqat məbləgdə ödənilir (AR ƏM-in 109-cu maddəsinin ikinci hissəsi).

İstirahət və bayram günlərində, habelə ümumxalq hüzn günündə əməyin ödənilməsi qaydaları tətbiq olunan ödəmə sistemindən asılıdır.

İstirahət və bayram günlərində, ümumxalq hüzn günündə əmək haqqı aşağıdakı kimi ödənilir:

- əməyin vaxtamuzd ödənilmə sistemində gündəlik tarif maaşının iki misindən aşağı olmamaqla;
- əməyin işəmuzd ödənilmə sistemində ikiqat işəmuzd qiymətlərindən aşağı olmamaqla;
- aylıq maaş alan 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 (AR ƏM-in 164-cü maddəsinin birinci hissəsi).

Bayram və ya ümumxalq hüzn günü işləmiş işçinin arzusu ilə əmək haqqı əvəzinə ona başqa istirahət günü verilə bilər (AR ƏM-in 164-cü maddəsinin ikinci hissəsi).

Hesab edirik ki, AR ƏM-in 109-cu maddəsi ilə 164-cü maddəsi arasında ziddiyyət vardır. Birincisi, AR ƏM-in 109-cu maddəsi istirahət günlərində işə cəlb olunmuş işçilərin əməyi tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə işçiyə digər istirahət günü verilməklə əvəz edilməsinə yol verdiyi halda, AR ƏM-in 164-cü maddəsinin ikinci hissəsi yalnız bayram və ya ümumxalq hüzn günü işləmiş işçinin arzusu ilə əmək haqqı əvəzinə ona başqa istirahət günü verilməsinə nəzərə tutur. Fikrimizcə, qanunvericilik burada diqqətsizliyə yol vermişdir. İkincisi, AR ƏM-in 109-cu maddəsinin ikinci hissəsi, ümumxalq hüzn günü AR ƏM-in 101-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda işə cəlb edilmiş işçilərin əməyinin ikiqat məbləğdə ödənilməsinə nəzərdə tutduğu halda, AR ƏM-in 164-cü maddəsi ümumxalq hüzn günü işləmiş işçinin əməyinin həm ikiqat məbləğdə ödənilməsinə, həm də işçinin arzusu ilə əmək haqqı əvəzinə ona başqa istirahət günü verilməsinə müəyyən etmişdir. Hesab edirik ki, AR ƏM-in 109-cu və 164-cü maddələrindəki ziddiyyətlər hökmən aradan qaldırılmalıdır. Bundan başqa, AR ƏM-in 164-cü maddəsinin adı ilə məzmunu arasında fərqlər vardır. Belə ki, AR ƏM-in 164-cü maddəsi «İstirahət və bayram günlərində görülən işə görə əmək haqqının ödənilməsi» adlandığı halda, orada həmçinin ümumxalq hüzn günü işləmiş işçilərin də əməyinin ödənilməsi qaydasını da təsbit etmişdir. Təklif edirik ki, həmin maddənin adı dəyişdirilərək, istirahət və bayram günlərində, habelə ümumxalq hüzn günündə görülən işə görə əmək haqqının ödənilməsi» adlandırılmalıdır.

**İş vaxtından artıq vaxtda görülən işə görə əmək haqqının ödənilməsi.** AR 10 dekabr 1971-ci il ƏQM-si bir qayda olaraq iş vaxtından artıq işləri qadağan edirdi. Buna yalnız qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda müəssisənin həmkarlar ittifaqı komitəsinin razılığı ilə yol verilirdi. AR 1999-cu il ƏM-də isə fərqli qayda nəzərdə tutulmuşdur. Belə ki, işçinin iş vaxtından artıq işə cəlb olunması üçün həmkarlar ittifaqı komitəsinin razılığının alınmasını, habelə onun bir təqvim ilində cəlb oluna biləcəyi iş vaxtından artıq işin maksimum normasını nəzərdə tutmur.

Əgər işçi iş vaxtından sonra işəgötürənin göstərişi olmadan işdə qalıb işləyirsə, bu iş vaxtından artıq iş hesab olunmur. Əgər işçi işəgötürənin göstərişi əsasında iş vaxtı qurtardıqdan sonra əlavə işə cəlb olunarsa, bunun lazımı qaydada rəsmiləşdirilib-rəsmiləşdirilməməsindən asılı olmayaraq iş vaxtından artıq görülən iş əmək qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş qaydada ödənilməlidir. Bu zaman işçinin əməyinin ödənilməsi qaydaları tətbiq olunan əməyin ödənilməsi sistemindən asılıdır. AR ƏM-in 165-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə işçilərə 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 (AR ƏM-in 165-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

İş vaxtından artıq işlərin əlavə istirahət günü ilə əvəz edilməsinə yol verilmir (AR ƏM-in 165-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

**Gecə vaxtı və çoxnövbəli iş rejiminə görə haqqın ödənilməsi.** AR ƏM-in 97-ci maddəsinin birinci hissəsinə görə saat 22-dən səhər saat 6-dək olan müddət gecə vaxtı sayılır.

Çoxnövbəli iş rejimi dedikdə, mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından, idarə təbəçiliyindən asılı olmayaraq müəssisə, idarə və təşkilatlarda (fasiləsiz iş axını olan istehsalatlar da daxil olmaqla) gün ərzində iki və daha çox növbədə təşkil olunmuş, növbə müddəti AR ƏM-in 89-cü maddəsinə uyğun olaraq 40 saatlıq iş həftəsində (nahar fasiləsi nəzərə alınmadan) 8 saatdan çox olmayan iş rejimi başa düşülür.

İş vaxtından ən azı yarısı gecə vaxtına (axşam saat 22-dən səhər saat 6-ya qədər) düşən iş növbəsi gecə növbəsi hesab edilir. İş növbəsinin başlanma və qurtarma saatlarından asılı olmayaraq gecə növbəsindən əvvəlki iş növbəsi axşam növbəsi hesab edilir.

Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı<sup>19</sup> tərəfindən müəyyən edilmiş həddən aşağı olmamaqla, işəgötürən tərəfindən yüksək məbləğdə ödənilir (AR ƏM-in 166-cı maddəsinin birinci hissəsi).

AR Nazirlər Kabinetinin «Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqı həddinin müəyyən edilməsi barədə» 2001-ci il 5 aprel tarixli 74 nömrəli qərarının birinci bəndinə əsasən gecə vaxtı yerinə yetirilən işin hər saatına görə işçiyə onun saatlıq tarif (vəzifə) maaşının 20 faizi, çoxnövbəli iş rejiminin axşam növbəsində işin hər saatına görə işçinin saatlıq tarif (vəzifə) maaşının 20 faizi, gecə növbəsində isə 40 faizi həddində əlavə haqq müəyyən edilmişdir.

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 (AR ƏM-in 166-cı maddəsinin ikinci hissəsi).

Gündəlik iş vaxtının ən azı yarısı gecə vaxtına düşərsə, onda həmin iş vaxtının gecə vaxtına düşən hissəsi bir saat qısaldılır və həmin saatlar qanunvericiliklə müəyyən edilmiş iş vaxtı normasında tam nəzərə alınmaqla vaxtamuzd əmək haqqı sistemi üzrə ödənilir.

Əmək qanunvericiliyinin tələblərinə uyğun olaraq təşkil olunan digər iş rejimləri (iş gününün hissələrə bölünməsi və s.) çoxnövbəli və ya iki növbəli iş rejimlərinə aid edilmir. Belə iş rejimlərində çalışan işçilərə gecə vaxtına düşən iş vaxtının hər saatına görə saatlıq tarif (vəzifə) maaşının 20 faizi həddində əlavə haqq verilir.

Gecə vaxtı və çoxnövbəli iş rejiminə görə əmək haqqı büdcədən maliyyələşdirilən müəssisə, idarə və təşkilatlarda büdcə vəsaitləri çərçivəsində, digər müəssisə, idarə və təşkilatlarda isə öz vəsaitləri hesabına ödənilir.

**Hasilat normaları yerinə yetirilmədikdə əməyin ödənilməsi qaydası.** Hasilat normalarının yerinə yetirilmədiyi hallarda müəyyən etmək lazımdır ki, bu normaların yerinə yetirilməməsində işçinin təqsiri vardır, yaxud yoxdur.

İşçinin təqsiri olmadan hasilat normaları yerinə yetirilmədikdə, faktik olaraq yerinə yetirilmiş iş üçün haqq verilir. Bu halda aylıq əmək haqqı işçi üçün müəyyən edilmiş dərəcənin tarif (vəzifə) maaşının üçdə iki hissəsindən az olmamalıdır (AR ƏM-in 167-cı maddəsi).

**Hazırlanan məhsul zay olduqda əməyin ödənilməsi qaydası.** Bu halda hazırlanan məhsulun zay olub-olmadığını aydınlaşdırmaq lazımdır. AR ƏM-in 168-ci maddəsinin birinci hissəsinə əsasən işçinin 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 materialdakı görünməyən çatışmazlıq üzündən buraxılan zay məmulat, habelə işçinin təqsiri olmadan buraxılmış və texniki nəzarət orqanı tərəfindən qəbul edildikdən sonra aşkara çıxarılmış zay məhsul üçün həmin işçiyə yararlı məmulata bərabər miqdarda haqq verilir (AR ƏM-in 168-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

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 (AR ƏM-in 168-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

**Boşdayanma vaxtı əməyin ödənilməsi.** Bu zaman müəyyən olunmalıdır ki, boşdayanma kimin təqsiri üzündən baş vermişdir. AR ƏM-in 169-cu maddəsinin birinci hissəsinə əsasən 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 (vəzifə) maaşının üçdə iki hissəsindən az olmayaraq ödənilir.

İşçinin təqsiri üzündən boşdayanma vaxtı ödənilmir (AR ƏM-in 169-cu maddəsinin ikinci hissəsi).

**Yeni istehsal (məhsul buraxılması) zamanı əmək haqqının ödənilməsi şərti.**

<sup>19</sup> Burada müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətini AR Nazirlər Kabineti həyata keçirir.

Yeni istehsalın (məhsul buraxılışının) başladığı gündən onun tam mənimsənildiyi 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 təbiiq edildiyi işçilərin dairəsi işəgötürən tərəfindən müəyyən edilir (AR ƏM-in 170-ci maddəsi).

### **11.7. Əmək haqqının hüquqi mühafizəsi**

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi ilk dəfə olaraq işçilərin və onların ailə üzvlərinin əsas, çox vaxt işə yeganə dolanışq mənbəyi olan əmək haqqının hüquqi mühafizəsinin geniş formalarını təsbit etmişdir. Bunlar işə əsasən aşağıdakılardır:

**Əməyin ödənilməsi sahəsində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi.** AR ƏM-nin 16-cı maddəsinin birinci hissəsinə əsasən əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai-sosial mənşəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqların məhdudlaşdırılması qəti qadağandır.

AR ƏM-in 16-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi prinsiplərini pozaraq işçilərin əmək haqqı məbləğinin hər hansı şəkildə azaldılması və onlara dövlətin müəyyən etdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az əmək haqqı verilməsi qadağan edilir (AR ƏM-in 154-cü maddəsinin ikinci hissəsi). Bu norma əmək müqaviləsi üzrə işləyən bütün işçilərə şamil olunur.

**Əmək haqqının toxunulmazlığı** ilk növbədə əmək haqqından məbləğlərin tutulmasının məhdudlaşdırılması vasitəsi ilə təmin olunur. Əmək haqqından tutulmalar yalnız qanunvericiliklə müəyyən olunmuş hallarda aparıla bilər. Əmək hüquq ədəbiyyatında əmək haqqından tutulan məbləğləri əsasən üç qrupa bölürlər. Birincisi, qanunun birbaşa göstərişi ilə tutulan məbləğlər. Buraya aiddir: qanunvericiliklə müəyyən edilmiş müvafiq vergilər və s. İkincisi, qanunvericiliklə nəzərdə tutulan icra sənədləri üzrə müəyyən edilmiş məbləğ. Məsələn, alimənt tutulması və s. Üçüncüsü, işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə işçinin işəgötürənə olan borclarının ödənilməsi üzrə aparılan tutulmalar.

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin tələbinə əsasən əmək haqqından müvafiq məbləğlər AR ƏM-in 175-ci maddəsi ilə müəyyən edilən hallar istisna edilməklə, yalnız işçinin razılığı ilə, yaxud qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş icra sənədləri üzrə tutula bilər (AR ƏM-in 175-ci maddəsinin birinci hissəsi).

AR ƏM-in 175-ci maddəsinin ikinci hissəsinə görə işəgötürənin sərəncamı ilə işçinin əmək haqqından yalnız aşağıdakı ödənişlər tutulur:

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

b) qanunvericilikdə nəzərdə tutulan icra sənədləri üzrə müəyyən edilmiş məbləğ;

c) işəgötürənə işçinin (tam maddi məsuliyyət daşdığı hallar istisna olunmaqla) təqsiri üzündən onun orta aylıq 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 ezamiyyə xərclərinin ezamiyyətdən qayıtdıqdan sonra artıq qalmış borc məbləği;

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

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

f) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda müəyyən edilmiş məbləğ.

Qanunvericiliyin tələbinə görə işəgötürən 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 bitdikdən sonra işçidən həmin məbləğlər tutula bilməz.

İşdənçıxma müavinəti və qanunvericiliyə müvafiq olaraq vergi tutulmayan digər ödəncərdən məbləğlərin tutulmasına yol verilmir (AR ƏM-in 175-ci maddəsinin dördüncü hissəsi).

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 (AR ƏM-in 175-ci maddəsinin beşinci hissəsi).

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 kreditorlarının tələbi ilə işçinin borcları əmək haqqından tutula bilməz (AR ƏM-in 175-ci maddəsinin altıncı hissəsi).

Qüvvədə olan əmək qanunvericiliyi əmək haqqından tutulmalara yol verilən halları və onların icrası qaydasını müəyyən etdiyi kimi əmək haqqından bütün tutulan məbləğlərin son həddini də müəyyən etmişdir. AR ƏM-in 176-cı maddəsinin birinci hissəsinə əsasən hər dəfə əmək haqqı verilməyə 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 saxlanmalıdır (AR ƏM-in 176-cı maddəsinin ikinci hissəsi).

AR ƏM-in 176-cı maddəsinin birinci və ikinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş məhdudiyətlər islah işləri çəkərkən, habelə alimentlərin tutulması, sağlamlığa vurulmuş ziyanın ödənilməsi, ailəni dolandıranın itkisi nəticəsində zərər çəkmiş şəxslərə vurulmuş ziyanın ödənilməsi və cinayət nəticəsində vurulmuş ziyanın ödənilməsi zamanı işçiyə verilən əmək haqqından məbləğlərin tutulmasına şamil edilmir (AR ƏM-in 176-cı maddəsinin üçüncü hissəsi).

«Məhkəmə qərarlarının icrası haqqında» AR-nın 2001-ci il 27 dekabr tarixli Qanununun 65.3-cü maddəsinə əsasən göstərilən hallarda əmək haqqından və ona bərabər sayılan digər gəlirlərdən tutmaların məbləği 70 faizdən çox ola bilməz.

Əmək haqqının hüquqi mühafizəsinin formalarından biri **əmək haqqının vaxtlı –vaxtında ödənilməsidir**. Qeyd etmək lazımdır ki, bu məqsədə nail olmaq üçün qanunvericiliklə çoxlu sayda təminatlar nəzərdə tutulmuşdur.

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 müddətdə verilməlidir (AR ƏM-in 172-ci maddəsinin birinci hissəsi).

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

Əmək haqqının verilməsi günü istirahət və ya iş günü hesab olunmayan bayram günlərinə təsadüf etdikdə, o bilavasitə həmin günlərdən əvvəlki gündə 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 ödəncə verilməlidir. Bu hal əmək mübahisəsi yaratdıqda həmin mübahisə AR ƏM-in «Əmək mübahisələri» bölməsində nəzərdə tutulan qaydada həll edilir (AR ƏM-in 172-ci maddəsinin beşinci hissəsi).

Təəssüflər olsun ki, AR ƏM-in 172-ci maddəsinin beşinci hissəsi təcrübədə demək olar ki, tətbiq olunmur.

İşəgötürən maliyyə vəziyyətindən asılı olmayaraq işçiyə onun gördüyü işin müqabilində müəyyən edilmiş əmək haqqını AR ƏM-in 172-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş müddətlərdə ödəməyə borcludur. İşçiyə aylıq əmək haqqının ödənilməməsində təqsirkar olan işəgötürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada müvafiq məsuliyyətə cəlb edilməlidir (AR ƏM-in 178-ci maddəsinin birinci hissəsi). Təəssüflər olsun ki, bu normada demək olar ki, «işləmir».

AR ƏM-in 178-ci maddəsinin ikinci hissəsinə əsasən müəssisənin ləğv edildiyi hallarda birinci növbədə işçilərin əmək haqqı, sosial müdafiə xarakterli bütün ödəmələri, o cümlədən istifadə etmədiyi məzuniyyətə görə pul əvəzi, Əmək Məcəlləsinin 77 və 239-cu maddələri ilə müəyyən edilmiş ödəmələr, habelə müəssisənin fəaliyyəti dayandırıldığı günə işçiyə verilməli olan digər ödənclər işəgötürən tərəfindən ödənilməlidir. Müəssisənin müflisləşməsi nəticəsində iflasa uğradığı hallarda isə işçilərə həmin ödənclər qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada ödənilməlidir.

Əgər bu maddənin ikinci hissəsində göstərilmiş hallarda ödəncləri ödəməyə işəgötürənin maddi-maliyyə imkanları yoxdursa, onda işçilərə həmin ödənclər müəssisənin əmlakı satılmaqla və ya müvafiq normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilən qaydada dövlət tərəfindən yaradılmış təminat sistemi ilə ödənilməlidir (AR ƏM-in 178-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

AR Mülki Məcəlləsinin 62-ci maddəsinə əsasən hüquqi şəxs ləğv edilərkən işdənçıxarma müavinəti və əmək müqaviləsi üzrə işləyən şəxslərin əməyinin ödənilməsi üçüncü növbədə ödənilir.

RF qüvvədə olan Cinayət Məcəlləsi əmək haqqının iki aydan artıq olan müddətə ödənilməməsinə görə istənilən mülkiyyət formalı təşkilat rəhbərinin cinayət məsuliyyətini nəzərdə tutduğu halda, AR CM-də belə analoji norma yoxdur. Əmək haqqının vaxtında ödənilməməsində təqsirkar olan işəgötürənin məsuliyyətinin gücləndirilməsi məqsədi ilə AR CM-ə analoji norma daxil edilməsini məqsədmüvafiq hesab edirik.

Əmək haqqının hüquqi mühafizə formalarından biri **işçidən asılı olmayan səbəblərə görə əmək haqqının məbləğinin azaldılmasının yolverilməzliyidir**. Əmək müqaviləsi üzrə işçinin əsas hüquqlarından biri də qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmayan əmək haqqı almaq hüququdur.

Əmək haqqı əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş məbləğdən, habelə bağlanmış kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulan tarif (vəzifə) maaşları əsasında müəyyən edilən məbləğdən az olmayaraq ödənilir (AR ƏM-in 156-cı maddəsinin birinci hissəsi).

AR ƏM-in 155-ci maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən aylıq iş vaxtı normasını işləmiş və əmək funksiyasını yerinə yetirmiş işçinin aylıq əmək haqqı dövlət tərəfindən müəyyən edilmiş minimum əmək haqqı məbləğindən aşağı ola bilməz.

Lakin bəzən elə hallar olur ki, işçinin təqsiri olmadan hasilat normaları yerinə yetirilmir, habelə zay məhsul istehsal edilir. İşçinin təqsiri olmadan hasilat normaları yerinə yetirilmədikdə, faktik olaraq yerinə yetirilmiş iş üçün haqq verilir. Bu halda aylıq əmək haqqı işçi üçün müəyyən edilmiş dərəcənin tarif (vəzifə) maaşının üçdə iki hissəsindən az olmamalıdır (AR ƏM-in 167-ci maddəsi). 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 (AR ƏM-in 168-ci maddəsinin birinci hissəsi).

Hazırlanan materialdakı görünməyən çatışmazlıq üzündən buraxılan zay məmulat, habelə işçinin təqsiri olmadan buraxılmış və texniki nəzarət orqanı tərəfindən qəbul edildikdən sonra aşkara çıxarılmış zay məhsul üçün həmin işçiyə yararlı məmulata bərabər miqdarda haqq verilir (AR ƏM-in 168-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

İşçinin təqsiri olmadan hasilat normalarının yerinə yetirilməsindən o vaxt danışmaq olar ki, onun məhsuldar işi üçün bütün zəruri şərait yaradılmamış olsun. Hasilat normalarının yerinə yetirilməməsinin əsas səbəblərindən biri də boşdayanmadır. AR ƏM-in 169-cu maddəsinin birinci hissəsinə əsasən 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 (vəzifə) maaşının üçdə iki hissəsindən az olmayaraq ödənilir.

Yeni istehsalın (məhsul buraxılışının) başladığı gündən onun tam mənimsənilməsi dövr ərzində işçilərin əmək haqqının miqdarı əvvəlkindən az olarsa, onların əvvəlki orta əmək haqqı saxlanılır. Təkcə bu halda deyil, qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada dövlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsinə cəlb edildiyi müddət ərzində işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) saxlanılmaqla ona orta əmək haqqı ödənilməlidir.

Orta əmək haqqı — işçiyə vəzifəsi (peşəsi) üzrə işəgötürən tərəfindən ödənilmiş məvacib

və onun tərkibinə daxil olan ödənclərin bu Məcəllədə və digər normativ hüquqi aktlarda nəzərdə tutulan qaydada müəyyən olunan məbləğdir (AR ƏM-in 177-ci maddəsinin birinci hissəsi).

Aşağıdakı hallarda işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) saxlanılmaqla ona orta əmək haqqı ödənilir:

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) andlılar, münşiflər və kollektiv mübahisələrin həlli üçün yaradılan əmək arbitrajının 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, icaslarda 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 mübahisələrinin 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 toplanışlarda və səlahiyyətləri daxilində hərbi komissarlıqların cəlb etdiyi digər hərbi tədbirlərdə iştirak etdikdə;

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

h) işəgötürən tərəfindən istehsalatdan ayrılmaqla ixtisasartırma kurslarına 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 ixtiralarının və səmərələşdirmə təkliflərinin əsas iş yerindən kənarda tətbiqi işlərində iştirak etdikdə, habelə hərbi nəqliyyat vəzifəsinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar ezam olunduqda;

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.

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

ƏM-in 177-ci maddəsinin ikinci hissəsi).

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 (AR ƏM-in 177-ci maddəsinin üçüncü hissəsi).

Orta əmək haqqı müəyyən edilərkən 157-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş əməyin ödənilməsi üzrə bütün növ ödəncilər hesaba alınır.

Orta əmək haqqının hesablanması qaydası AR ƏM-in 60, 77, 123, 170, 172, 179, 181, 198, 224, 230, 232, 236, 243, 244, 245 və 293-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallarda tətbiq edilir.

Orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan ödəncilər müvafiq icra hakimiyyəti orqanı<sup>20</sup> tərəfindən müəyyən edilir.

AR Nazirlər Kabinetinin 2000-ci il 15 iyul tarixli 126 nömrəli Qərarı ilə «Orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan ödəncilərin Siyahısı» təsdiq edilmişdir. Həmin qərara əsasən nəzərə alınan ödəncilər:

- faktiki işlənmiş vaxt üzrə tarif (vəzifə) maaşı;
- müəssisə, idarə və təşkilatlarda qüvvədə olan əməyin ödənilməsi sistemləri üzrə ödənilən mükafatların və AR Prezidentinin 2002-ci il 24 avqust tarixli 774 nömrəli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş «Dövlət qulluqçularının mükafatlandırılmasının növləri və qaydaları» haqqında Fərmanı ilə təsdiq edilmiş «Dövlət qulluqçularının mükafatlandırılmasının növləri və qaydaları haqqında Əsasnamə»də nəzərdə tutulan kollektiv və fərdi mükafatların bir aya düşən müvafiq hissəsi.
- kompensasiya və həvəsləndirici xarakter daşıyan daimi əlavələr (zərərli əmək şəraitində, gecə vaxtı, çoxnövbəli rejimli iş, peşələrin «vəzifələrin» əvəz edilməsi, elmi dərəcəyə, fəxri ada, qulluq stajına, xidmət illərinə, ixtisas dərəcəsinə, hakimiyyət səlahiyyətlərinin icrasına, xüsusi rütbə maaşına (əlavəsinə) görə və s. və Azərbaycan Respublikasının icra hakimiyyəti orqanlarının rəhbər işçilərinə və şəhər (rayon) icra hakimiyyəti başçılarına səlahiyyətlərinin icrası ilə bağlı təmsilçilik xərclərinin ödənilməsi üçün əlavə pul təminatı və Azərbaycan Respublikasının icra hakimiyyəti orqanlarının rəhbər işçilərinə və şəhər (rayon) icra hakimiyyəti başçılarına səlahiyyətlərinin icrası ilə bağlı təmsilçilik xərclərinin ödənilməsi üçün əlavə pul təminatı.
- müəssisə, idarə və təşkilatlarda qüvvədə olan əməyin ödənilməsi sistemləri üzrə ödənilən mükafatlar;
- kompensasiya və həvəsləndirici xarakter daşıyan daimi əlavələr (zərərli əmək şəraitində, gecə vaxtı, çoxnövbəli rejimli iş, peşələrin (vəzifələrin) əvəz edilməsi, elmi dərəcəyə, fəxri ada görə və s.);
- uşağın yedizdirilməsi üçün ayrılmış fasilələrin ödənilməsi;
- səhra, susuz və yüksək dağlıq yerlərdə əmsallar üzrə əlavə ödənişlər;
- iş vaxtından artıq iş saatlarının ödənilməsi;
- istirahət, bayram və ümumxalq hüzn günlərində işə görə ödənilmə;
- işçinin təqsiri olmadan zay (yararsız) sayılan məhsulun istehsalına, boş dayanma, hasilat normalarını yerinə yetirmədiyinə, soyuq və isti havalar şəraitində fasilələrə və işin dayandırılmasına görə ödəmələr;
- müvəqqəti əvəzetməyə görə ödəmə;
- 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;
- əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirməyə görə müavinət;

<sup>20</sup> Burada müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti həyata keçirir.

- qəzet, jurnal, nəşriyyat, radio və televiziya, informasiya agentliklərinin ştatlarında olan ədəbi işçilərə ədəbiyyat qonorarı fondlarından verilən qonorarlar, daimi xarakter daşıyan müəlliflik, artist qonorarları və quruluş haqqı;

**nəzərə alınmayan ödənişlər;**

- birdəfəlik xarakter daşıyan əlavə mükafatların bütün növləri, yubiley və bayram günləri, anadan olan günlər ilə bağlı və digər analoji hallarda verilən həvəsləndirici ödənişlər (mükafatlar da daxil olmaqla);
- işçinin öz vəzifəsinə aid olmayan ayrı-ayrı tapşırıqların yerinə yetirilməsinə görə ödəmələr;
- əmək alətlərinin, vasitələrinin və digər əşyaların amortizasiyasına görə pul əvəzi;
- 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, bilavasitə tikintidə çalışan işçilər üçün səyyar xarakterli işə görə, işin növbə metodu ilə yerinə yetirilməsinə görə əlavələr;
- ayrı-ayrı işçilərə pulsuz verilmiş mənzil, kommunal xidmətlərin, yanacaqın, 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 işə 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 müəssisələr, idarələr, təşkilatların hesabına ödənilən müavinətlər;
- mülki-hüquqi müqavilələr üzrə işlərin yerinə yetirilməsinə görə ödəmələr;

**Əmək haqqının hüquqi mühafizəsinin formalarından biri də əmək haqqının ödəniş qaydası çıxış edir.**

Əmək haqqının ödənişi zamanı avanslı və avanssız hesablaşma qaydası tətbiq edilir. Birinci halda ayın birinci yarısı üçün kollektiv müqavilədə müəyyən olunmuş məbləğdə, lakin işlənmiş vaxta görə tarif dərəcəsi (vəzifə maaşından) az olmayan avans verilir. Tam hesablaşma (haqq-hesab) ayın ikinci yarısının ödənilməsi zamanı həyata keçirilir. Avanssız qayda zamanı ödəmə ayın həm birinci, həm də ikinci yarısında faktiki surətdə yerinə yetirilmiş işə görə həyata keçirilir.

AR ƏM-in 174-cü maddəsinin birinci hissəsinə əsasən əmək haqqı, bir qayda olaraq, işin icra olunduğu iş yerində verilir.

Əgər işçi əmək haqqını həmin yerdə ala bilmirsə, əmək haqqı işçinin istəyi ilə onun bankdakı hesabına köçürülə və ya müvafiq ünvana göndərilə bilər.

İşgötürən əmək haqqının hesablanması, ödənilməsi və ondan tutulmaların aparılması barədə bütün mühasibat hesablamaları əks etdirilən işçilərin haqq-hesab sənədlərini (kitabçalarını, vərəqələrini, çeklərini) tərtib edir.

İşçilərin haqq-hesab sənədlərində (kitabçalarında, vərəqələrində, çeklərində) aşağıdakı məlumatlar göstərilir:

- hesablanmış əmək haqqının ümumi məbləği;
- əmək haqqına əlavələr, mükafatlar, habelə digər ödəmələr, onların növü və məbləği-

ləri;

- əmək haqqından tutulan məbləğlər — tutulmanın adı, növü, səbəbi və məbləği;
- faktik ödənilən məbləğ;
- tərəflərin birinin digərinə ödənilməmiş pul borcu və onun məbləği.

Haqq-hesab sənədləri (kitabçaları, vərəqələri, çekləri) onları tərtib edən mühasib tərəfindən imzalanır və hər dəfə əmək haqqı verilərkən işçiyə təqdim edilir. İşçinin arzusu ilə haqq-hesab sənədi (kitabçası, vərəqəsi, çeki) mühasibatda saxlanıla bilər (AR ƏM-in 173-cü maddəsi)

Əmək haqqının hesablanması, ödənilməsi və ondan tutulmaların aparılması barədə bütün mühasibat hesablamaları kompüter proqramları vasitəsi ilə də aparıla bilər. Hər dəfə əmək haqqı verilərkən işçinin tələbi ilə o, kompüter yaddaşında saxlanılan bu hesablamalarla tanış edilir. Bu məlumatlar işçinin xahişi ilə çap edilib ona verilə bilər.

Məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı məzuniyyətin başlanmasına ən gec 3 gün qalmış ödənilir.

İşçi işdən çıxarkən ona düşən bütün ödəmələr tam məbləğdə işdən çıxdığı gün verilir (AR ƏM-in 172-ci maddəsinin dördüncü hissəsi).

Əmək haqqının ödənilməsinin iki forması vardır: pul və natura. Əsas forma pul formasıdır, çünki pul ümumi ekvivalent rolunu oynayır. Əmək haqqının natura formasından adətən əlavə forma kimi istifadə olunur. Lakin iqtisadi tənəzzül şəraitində pul olmadıqda bir çox təşkilatlar işçiləri ilə istehsal olunan məhsulla haqq-hesab çəkirlər. Bu, iqtisadiyyatdakı böhran hallarının göstəricisidir. Normal təsərrüfatçılıq şəraitində əməyin natura formasında ödənilməsi tətbiq olunmur.

AR ƏM-in 174-cü maddəsinin üçüncü hissəsinə əsasən işçinin razılığı ilə əmək haqqının 50 faizə qədər 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.

AR ƏM-nin bu norması BƏT-in «Əmək haqqının mühafizəsi haqqında» 95 nömrəli Konvensiyasına (1949) uyğundur. Həmin Konvensiyanın 4-cü maddəsinə əsasən əmək haqqının qismən natura ilə ödənilməsinin adı olduğu və ya arzu edildiyi sənaye sahələrində və ya peşələrdə ölkənin qanunvericiliyi, kollektiv müqavilələr və arbitraj qərarları bu cür ödəməyə icazə verə bilər; heç bir şəraitdə əmək haqqının yüksək alkoqol tərkibli spirtli içkilər şəklində, eləcə də orqanizm üçün zərərli olan narkotiklər şəklində ödənilməsinə icazə verilmir.<sup>21</sup>

Əmək haqqı Azərbaycan Respublikasının pul vahidi - manatla ödənilir (AR ƏM-in 174-cü maddəsinin IV hissəsi).

---

<sup>21</sup> Beynəlxalq Əmək Təşkilatı: Konvensiyalar və tövsiyələr. Bakı, 1996, s.198