

İşgötürənlər minimum əməkhaqqı ilə bağlı hansı məqamlara diqqət yetirməlidirlər?

Ölkə başçısının sərəncamına əsasən, 1 yanvar 2022-ci ildən ölkə üzrə minimum əməkhaqqının məbləği 300 manat müəyyənləşirilib. Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi (ƏƏSMN) yanında Dövlət Əmək Müfəttişliyin açıqlamalarında qeyd edilib ki, əgər işgötürənlər bu tələbə əməl etmədiyi təqdirdə onlara cərimələr tətbiq ediləcək.

Yaranan suallardan biri əmək müqaviləsi bildirişi sisteminə ƏƏSMN-dən daxil olan məktubla bağlıdır. Sərbəst auditor **Altay Cəfərov** bildirib ki, həmin məktubda minimum əməkhaqqından aşağı əməkhaqqı verilməsinə görə işgötürənlərə 1000 manatdan 1500 manata kimi cərimə olunacaqları ilə bağlı xəbərdarlıq edilib. Bu cəriməni müvafiq orqan onlayn formada İnzibati Xətalər Məcəlləsinin 127-4.1.-ci maddəsinə görə real vaxt rejimində tətbiq edəcək.

Qeyd etmək lazımdır ki, nəzarət orqanının atacağı bu addım qanun daxilindədir. Ancaq burada həm vergi ödəyicilərinin, həm də nəzarət orqanlarının çox diqqətli olmalı olduqları məqamlar var. Çünki işgötürənlərdə işçilər tam iş rejimində, natamam iş rejimində, əsas iş rejimində, əlavə iş rejimində çalışa bilərlər.

Minimum əməkhaqqının açıqlanması aşağıdakı kimidir:

Minimum əməkhaqqı – iqtisadi, sosial şərait nəzərə alınmaqla qanunvericiliklə ixtisasız əməyə və xidmətə görə aylıq əməkhaqqının ən aşağı səviyyəsini müəyyən edən sosial normativdir.

Aylıq iş vaxtı normasını işləmiş və əmək funksiyasını yerinə yetirmiş işçinin aylıq əməkhaqqı dövlət tərəfindən müəyyən edilmiş minimum əməkhaqqı məbləğindən aşağı ola bilməz.

Sadə formada desək, 300 manat minimum əməkhaqqı gündəlik 8 saat, həftəlik 40 saat və aylıq normasını işləyən işçilər üçün nəzərdə tutulub. Yəni tam iş rejimində çalışan işçilərə ödənilən əməkhaqqı ən azı 300 manat olmalıdır. Natamam iş rejimində işləyən işçilər üçün isə minimum əməkhaqqı verilməyə də bilər.

Təcrübədə də belə olur. Normal əməkhaqqı 500 manat olan iş yerində natamam olaraq işləyənlərə 250 manat, 200 manat, 300 manat əməkhaqqı ödənilir.

Tutaq ki, işçi ancaq səhərlər 2-3 saat və ya günortadan sonra bir neçə saat çalışır. Sual: bunu nəzarət orqanı necə müəyyənləşdirəcək?

İşgötürən işçiləri işə götürərkən bildiriş bazasında iş rejimini, əməkhaqqı ödəniş formasını düzgün seçməlidir. Təcrübə göstərir ki, bir çoxları burada səhvlərə yol verirlər. Yəni bildiriş sistemə daxil edəndə tam, $\frac{1}{2}$, $\frac{1}{4}$ və digər iş rejimini düzgün yazmalıdırlar.

Odur ki, real olaraq işçi necə çalışacaqdırsa, onu elektron bildiriş sisteminə o cür daxil etmək lazımdır. İşçinin adının qarşısında tam iş rejimini yazıb, ona 250 manat əməkhaqqı verildikdə, əlbəttə, əmək müfəttişliyi cərimə tətbiq edəcək. Sistemə $\frac{1}{4}$, $\frac{1}{2}$ iş rejimləri daxil edib, işçiyə 250 manat əməkhaqqı verildikdə isə əmək müfəttişliyi cərimələri tətbiq etməyəcək. Ən azı uyğunsuzluq olduğunu göstərəcək, vergi orqanları araşdırma aparacaq. Real olaraq natamam iş rejimində işləyən işçi üçün cərimə tətbiq edilməyəcək. Əgər sistemdə natamam yazılıb, işçinin tam iş rejimində çalışdığı aydın olarsa, İnzibati Xətalər Məcəlləsinin 192.3-cü maddəsinə görə cərimələr kəsiləcək.