



C-19 Guide for Business (updated)



C-19-a dair Biznes üçün Təlimat (yenilənmiş)

To prevent the spread of COVID-19 in the country and its possible consequences, the Government of Azerbaijan announced a Special Quarantine Regime (SQR) until 20 April 2020.

In this Guide for Business, we summarize some of the important issues on migration, labor and taxation matters which may impact businesses during the SQR period and provide our high-level practical recommendations.

Koronavirus infeksiyasının ölkə ərazisində yayılmasının, onun törədə biləcəyi fəsadların qarşısının alınması məqsədilə Azərbaycan Hökuməti 20 aprel 2020-ci tarixində Xüsusi Karantin Rejimi (XKR) elan etmişdir.

Bu Biznes üçün Təlimatda XKR zamanı miqrasiya, əmək və vergi məsələləri üzrə biznesə təsir edə biləcək bir sıra vacib məqamların xülasəsini verməklə yanaşı ilkin praktik təkliflərimizi təqdim edirik.

In this Issue \ Bu Dərçdə

Migration



Miqrasiya

Labour Law



Əmək hüququ

Taxation



Vergi

MIGRATION / MİQRASIYA

1. UPDATES ON VISA REGIME

The issuance of visas via "ASAN Visa" electronic portal (www.evisa.gov.az) has been suspended until 25 April 2020.



GB Considering that the World Health Organization has declared the global pandemic of coronavirus infection (COVID-19), according to the decision of the Cabinet of Ministers of the Republic of Azerbaijan, dated 12.03.2020, the issuance of visas upon arrival to the international airports of the Republic of Azerbaijan and electronic visas via "ASAN Visa" system were suspended for a period of 45 days in order to prevent spread of the virus on the territory of the Republic of Azerbaijan. In case of any changes, additional information will be provided.

AZ Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatının koronavirus infeksiyasının global pandemiya (COVID-19) olmasını elan etdiyini nəzərə alaraq Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 12.03.2020 tarixli qərarına əsasən Azərbaycan Respublikasının beynəlxalq hava limanlarında vizaların verilməsi və "ASAN Viza" sistemi vasitəsilə elektron vizaların təmin edilməsi Azərbaycan Respublikasında virusun yayılmasının qarşısını almaq üçün 45 gün müddətinə dayandırılıb. Hər hansı bir yenilik olduğu təqdirdə məlumat veriləcəkdir.

Foreigners visiting Azerbaijan are required to apply to the relevant embassies and consulates of Azerbaijan abroad. They may also be required to provide a medical certificate on COVID-19 test when applying for a visa.

Upon arrival, considering individual medical symptoms, foreigners may be placed in quarantine for 14 days, or may be required to adhere to a 14-day individual quarantine regime at home. In addition, they will also pass a mandatory test for COVID-19.

To avoid these extreme measures, foreigners, in general, are advised not to visit Azerbaijan during the SQR period as per the recommendations of state officials.

2. EXTENSION OF TEMPORARY STAY (TS)

The State Migration Service (SMS) has lifted the requirement for foreigners currently remaining in-country and not being able to leave the country to apply for an extension of their TS. Applications of foreigners whose temporary stay expires between 24 March and 30 April 2020 are deemed submitted and accepted by SMS. The main requirement is the payment of the relevant state duty as indicated in the table below:

Table : Fees payable for extension of temporary stay

	Up to 30 days	Up to 60 days
Adult Applicant	AZN 30	AZN 60
Minor Applicant (up to 18)	AZN 15	AZN 30

1. VİZA REJİMİNDƏ DƏYİŞİKLİKLƏR

25 aprel 2020-ci il tarixinədək ("ASAN Viza" portalı (www.evisa.gov.az) vasitəsilə vizaların rəsmiləşdirilməsi dayandırılmışdır.

Azərbaycana səfər edən əcnəbilər viza rəsmiləşdirilməsi üçün Azərbaycanın müvafiq səfirlik və konsulluqlarına müraciət etməlidir. Onlardan müraciət edərkən COVID-19 testindən keçmələri barədə tibbi arayış da tələb oluna bilər.

Ölkəyə gəldikdə, əcnəbilər fərdi tibbi göstəricilər nəzərə alınmaqla 14 gün müddətinə karantin rejiminə yerləşdirilə və ya ev şəraitində 14 günlük fərdi karantin rejiminə riayət etmələri tələb oluna bilər. Həmçinin, onlar məcburi qaydada COVID-19 testindən keçirilə bilər.

Dövlət rəsmilərinin tövsiyələrinə əsasən bu cür çətinliklərlə qarşılaşmamaq üçün XKR müddəti ərzində əcnəbilərin ümumiyyətlə Azərbaycana səfər etmələri tövsiyə edilmir.

2. MÜVƏQQƏTİ OLMA MÜDDƏTİNİN (MOM) UZADILMASI

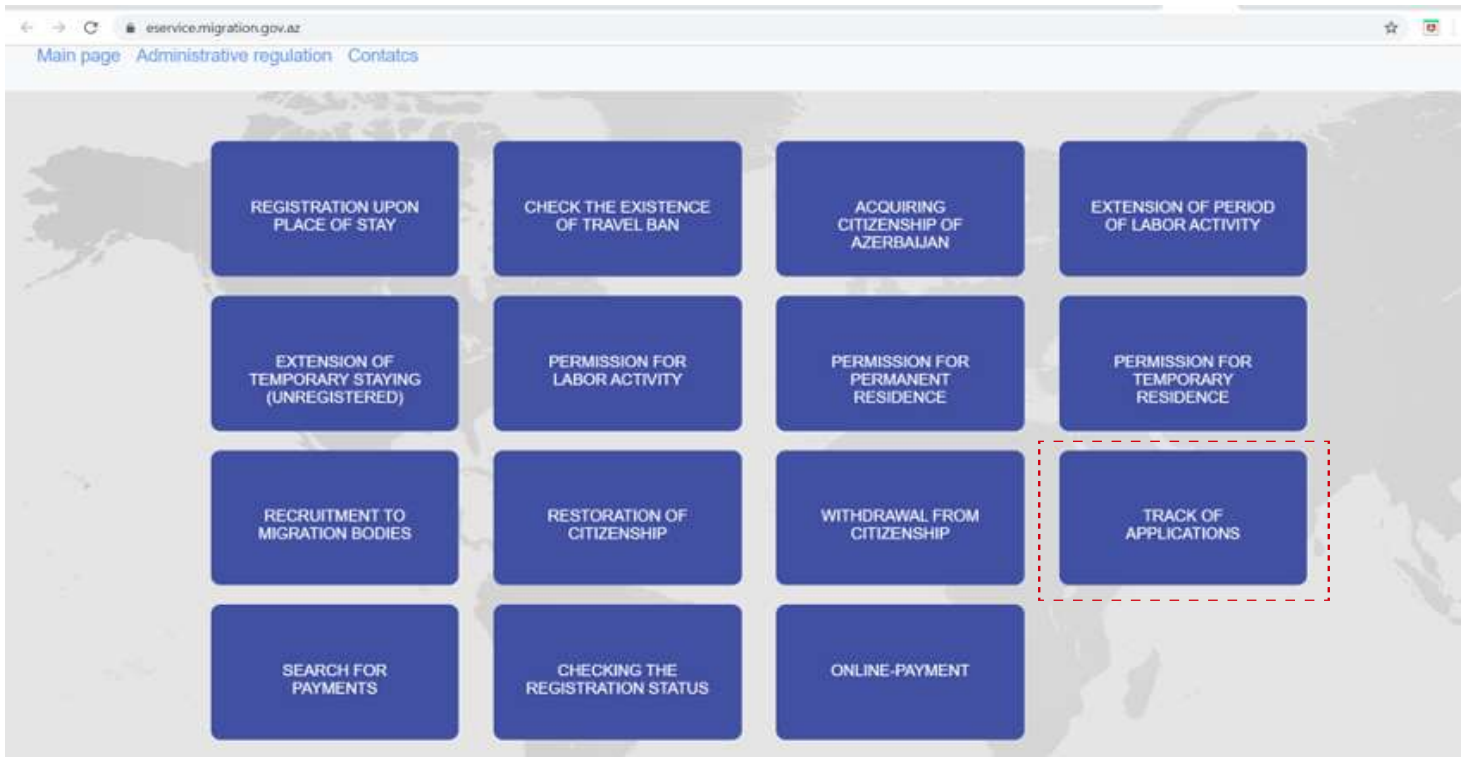
Dövlət Miqrasiya Xidməti (DMX), hazırda ölkədə qalan və ölkədən çıxma bilməyən əcnəbilərə MOM müddətinin uzadılması üçün müraciət tələbini aradan qaldırıb. Müvəqqəti qalma müddəti 24 mart - 30 aprel 2020-ci il tarixləri arasında olan əcnəbilərin müraciətləri DMX tərəfindən qəbul edilmiş hesab edilir. Əsas tələb aşağıdakı cədvəldə göstərilən müvafiq dövlət rüsumunun ödənilməsidir:

Cədvəl: MOM müddətinin uzadılması üçün rüsumlar:

	30 günədək	60 günədək
Yetkinlik yaşına çatmış şəxslər üçün	AZN 30	AZN 60
Yetkinliyə (18 yaş) çatmayan şəxslər	AZN 15	AZN 30

Payment can be made electronically through the Government Payment Portal (www.gpp.az), the "ASAN payment" system (www.asanpay.az) and through ExpressPay terminals by obtaining a payment number through the "track applications" section on the website of the SMS (www.eservice.migration.gov.az). Payment numbers are posted on the website of SMS starting from 27 March.

Ödəniş DMX-nin internet sahifəsi (www.eservice.migration.gov.az) üzərindən "müraciəti izlə" bölməsi vasitəsilə ödəniş nömrəsini əldə etməklə Hökumət Ödəniş Portalı (www.gpp.az) yaxud "ASAN ödəniş" sistemi (www.asanpay.az) vasitəsilə elektron qaydada və ExpressPay terminalları vasitəsilə həyata keçirilə bilər. Ödəniş nömrələri 27 mart tarixindən etibarən DMX-nin internet sahifəsində yerləşdirilir.



There is no need to collect hard copies of decisions on the extension of temporary stay. Individuals are advised not to approach the offices of SMS for document collection.

Employers are still required to control the duration of business trips which should not exceed 90 days by law. If extension beyond this period is necessary, employers must apply for a work permit before the expiry of this period.

Engagement of foreign employees for more than 90 days without a work permit is considered a violation and may lead to a fine in the amount of 15,000-35,000 manats.

3. WORK PERMIT AND TEMPORARY RESIDENCE PERMIT

After the announcement of SQR, SMS switched fully to the online processing of all applications. Previously, WP/TRP applications were accepted either online or through ASAN Service Centers. Currently, ASAN works with limited capacity and they temporarily suspended accepting hard copy applications.

Because SMS regional centers suspended the physical admission process, it is not possible to collect a ready WP/TRP issued based on the online application. However, according to existing laws, such permits are considered valid if the state duty is paid within 30 days after application, even if the documents are not physically collected.

Having said this, the absence of hard copy TRP may have some implications under labor legislation, which are discussed below.

MOM-un uzadılması barədə qərarları fiziki olaraq götürmək zərurəti yoxdur. Bununla bağlı şəxslərdən DMX-nin qəbul şöbələrinə yaxınlaşmamaları tövsiyə edilir.

İşəgötürənlər bu zaman əcnəbilərin ezamiyyə müddətinin qanunla 90 günü aşmamasına nəzarət etməlidirlər. Bu müddətin aşılmasına zərurət yarandıqda işəgötürənlər bu müddət tamam olmamışdan öncə iş icazəsi üçün müraciət etməlidirlər.

Ezamiyyə müddəti 90 günü keçən işçilərin iş icazəsi olmadan əmək fəaliyyətinə cəlb edilməsi qanun pozuntusu hesab edilir və işəgötürən 15,000 manatdan 35,000 manatadək cərimə oluna bilər.

3. İŞ İCAZƏSİ VƏ MÜVƏQQƏTİ YAŞAMA İCAZƏSİ

XKR tətbiq edildikdən sonra DMX tam olaraq bütün müraciətlərin onlayn qəbul edilməsi rejiminə keçdi. Daha öncə İİ/MYİ müraciətlər ya onlayn qaydada ya da ASAN Xidmət mərkəzləri vasitəsilə qəbul edilirdi. Hal-hazırda ASAN məhdud sayda xidmət göstərir və sənəd qəbulunu müvəqqəti olaraq dayandırmışdır.

DMX regional mərkəzləri fiziki qəbul prosesini dayandırdığına görə onlayn müraciət əsasında hazır olan İİ/MYİ-ni götürmək mümkün deyil. Lakin müraciət müddəti bitdikdən sonra 30 gün ərzində hazır olan İİ/MYİ üçün dövlət rüsumu ödəndikdə, sənədlər təhvil alınmadıqda belə icazələr qüvvədə qalır və ləğv edilmir.

Buna rəğmən, MYİ-nin təhvil alınmaması halında əmək qanunvericiliyi baxımından bəzi məhdudyyətlər yarana bilər. Bu barədə ətraflı məlumat aşağıda verilmişdir.

4. CHANGES RELATING TO ONLINE APPLICATIONS

In legislation:

By law, some application documents, such as registration documents of the legal entity, consent letters, educational documents etc. must be notarized. Even when the WP/TRP applications are submitted online, their notarized copies must be uploaded to the SMS electronic system. The application for TRP also must include 2 photos of the applicant.

In practice:

Considering new limitations imposed by the SQR, in practice SMS provides certain flexibility in the application process from 31 March until 30 April 2020, namely:

- Notarization of documents submitted before 30 April 2020 is not required. It is sufficient to upload scan copies of original documents to the electronic system of SMS.
- Photos required for TRP application may be taken with a phone and uploaded to the system.
- Consent letters for TRP application may be written and signed by hand with indication of the date.

Our recommendation:

It is necessary to ensure that photos are clear and the documents are readable if they are photographed. Consent letters must be written with clear and exact information about the person who grants the consent and to whom the consent is granted.

We recommend payment of relevant state duty to keep the documents in force, even if there is no chance to physically collect them. Payment of state duties can be made electronically through the Government Payment Portal and "ASAN payment" portals.

4. ONLAYN MÜRACİƏTLƏRƏ DAİR DƏYİŞİKLİKLƏR

Qanunvericilikdə:

Qanunvericiliyə əsasən bəzi sənədlər, məs. hüquqi şəxslərin təsis sənədləri, razılıq ərizələri, təhsil sənədləri və s. notarial qaydada təsdiq olunmalıdır. Onlayn qaydada təqdim edildikdə belə, həmin sənədlərin notarial təsdiq olunmuş surətləri DMX sistemində yüklənməlidir. Yaşama icazəsi üçün tələb olunan sənədlərdən biri də iki ədəd fotosəkilidir.

Təcrübədə:

XKR ilə bağlı tətbiq edilmiş yeni qaydaları nəzərə alaraq, DMX 31 mart tarixindən etibarən 30 aprel tarixinədək sənədlərlə bağlı bəzi güzəştlərə gedib:

- Aprelin 30-dək edilən müraciətlər üçün sənədlərin notarial təsdiqi tələb olunmur. Elektron müraciət zamanı bu sənədlərin əslinin skan olunaraq sistemə yüklənməsi kifayət edir.
- Tələb olunan fotosəkil mobil telefonla çəkilib müraciətə əlavə edilə bilər.
- Yaşama icazələri üçün müvafiq razılıq ərizələrinin tarix göstərməklə ev şəraitində əl ilə yazılıb imzalanması kifayət edir.

Tövsiyyəmiz:

Şəkilləri çəkərkən və sənədləri skan edərkən onların aydın və oxunan olmasını diqqətə almaq lazımdır. Razılıq ərizələri yazılarkən razılıq verən şəxs və razılıq verilən şəxs barədə məlumatlar dəqiq göstərməlidir.

Tövsiyyə edirik ki, hazır olan sənədlər götürülməsə belə qüvvədə qalmaları üçün dövlət rüsumunu ödəyəsiniz. Dövlət rüsumlarının Hökumət Ödəniş Portalı, "ASAN ödəniş" portalı vasitəsilə onlayn şəkildə edilməsi mümkündür.



LABOUR LAW / ƏMƏK HÜQUQU

Due to SQR applied, many businesses switched to the remote working environment while others suspended their activities either partially or fully. This inevitably raised some questions from labor law perspective.

While remote working has become a global practice, Azerbaijani labor law lacks detailed regulation on this issue. Some aspects of smart working are reflected in the draft amendments to the Labor Code and they are expected to be enacted.

XKR tətbiqi ilə əlaqədar olaraq bir çox biznes sahələri distant iş mühitinə keçmiş, bəziləri isə ümumiyyətlə fəaliyyətini qismən və ya tamamilə dayandırmışdır. Bu halda əmək qanunvericiliyindən irəli gələn bəzi məsələlər aktuallaşmışdır.

Distant iş artıq dünya praktikasına çevrilməsinə baxmayaraq, əmək qanunvericiliyimizdə hələ də bu məsələni tənzimlənməsində bəzi boşluqlar var. Bu məsələ Əmək Məcəlləsinə dəyişikliklər layihəsində öz əksini tapmışdır və qəbul edilməsi gözlənilir.

1. REMOTE WORK

In legislation:

By law, a workplace is defined as a place where employee performs his/her job and for which s/he is paid a salary. In that respect, employer must provide employees with a place to work and working conditions in accordance with sanitary standards.

In practice:

If an employee works from home, it is not possible to fully comply with the above requirements. Nevertheless, under current circumstances because majority of companies switched to remote working, it is unlikely that any penalties will be imposed on employers as long as employees are duly paid and their employment rights are respected.

Our recommendation:

An employment order should be issued to document transfer to remote working along with justification of reasons for such a measure and employees should get a copy of it.

2. SENDING EMPLOYEES TO UNPAID LEAVE

In legislation:

According to the Labour Code, employees can be sent to paid or unpaid leave in case of "natural disasters, industrial accidents and other unavoidable circumstances" subject to conditions set out in collective contracts or employment agreements. In this case, the duration of unpaid leave may not exceed employee's annual base vacation for two years.

In practice:

SQR may be considered as unavoidable circumstances. However, the law stresses that procedures on unpaid leave be stated in employment agreements and in practice many standard employment agreements fail to address this scenario.

Our recommendation:

Given this statutory restriction, it is a good practice to insert the relevant provisions in the employment agreements always bearing in mind that any amendments must be mutually agreed.

1. DİSTANT İŞ

Qanunvericilikdə:

İş yeri dedikdə işçinin haqqı ödənilməklə vəzifəsi (peşəsi) üzrə əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş işləri (xidmətləri) yerinə yetirdiyi yer başa düşülür. İşəgötürən işçiləri sanitariya və gigiyena normalarına cavab verən iş yeri və iş şəraiti ilə təmin etməlidir.

Təcrübədə:

İşçinin ev şəraitində işləməsi halında yuxarıda qeyd edilən müddəaların tətbiq edilməsi qeyri-mümkün olur. Bununla belə, hal-hazırda bir çox qabaqcıl şirkətlər işçilərin sağlamlığını təmin etmək məqsədilə distant iş rejiminə keçmişdir. Bu halda işçilərin əmək haqqı ödənilməsi və hüquqlarının qorunması şərtilə distant şəkildə işə cəlb edilməsinə görə İşəgötürənlərə qarşı hər hansı cəza və ya cərimə tədbirlərinin tətbiq edilməsi ehtimal edilmir.

Tövsiyəmiz:

Distant iş rejimi ilə bağlı əmr tərtib olunmalı və əmrdə distant işin səbəbləri müvafiq istinadlarla əsaslandırılmalı və əlaqəli şəxslərlə tanış edilməlidir.

2. İŞÇİLƏRİN ÖDƏNİŞSİZ MƏZUNİYYƏTƏ GÖNDƏRİLMƏSİ

Qanunvericilikdə:

ƏM-nə əsasən kollektiv müqavilələrdə və ya əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan şərtlərlə, "təbii fəlakət, istehsalat qəzaları və qarşısı alınmayan digər hallar olduqda", işçilər ödənişsiz məzuniyyətə buraxıla bilərlər. Bu halda ödənişsiz məzuniyyətin müddəti, işçinin əsas məzuniyyətinin iki illik müddətinin cəmindən çox olmamalıdır.

Təcrübədə:

XKR qarşısı alınmayan hall hesab edilə bilər, lakin buna baxmayaraq qanunvericilik ödənişsiz məzuniyyətə dair şərtlərin müqavilələrdə qeyd edilməsini qabardır; təcrübədə isə standart əmək müqavilələrində bu hal nəzərə alınmır.

Tövsiyəmiz:

Bu qanuni məhdudiyyətə görə müvafiq müddəaların əmək müqavilələrinə daxil edilməsi yaxşı bir təcrübədir; lakin nəzərə almaq lazımdır ki, istənilən dəyişik hər zaman tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında edilməlidir.

3. DISMISSAL AND REDUNDANCY

During staff termination or lay off, the following considerations must be taken into account:

In legislation:

According to the Labour Code, the employer must justify termination of any employee and such decision must comply with various strict requirements of the Labour Code. Similarly, staff redundancy is also subject to strict rules, such as prior warning, severance pay etc. Certain categories of employees have preferential rights in retaining their jobs during redundancy.

In practice:

Despite these strict procedural rules and the requirement of solid justification, there is currently a trend of mass layoffs in some sectors of industry, especially in tourism and hotel industry. This situation is controlled by the Government and is not welcomed.

The President of Azerbaijan Mr. Ilham Aliyev and the Minister of Economy Mr. Mikail Jabbarov in their recent speeches addressing the businesses called on employers to avoid termination of employment agreements. In this plea, it was noted that serious measures will be taken in case of unjustified dismissals and layoffs. It is expected that the Government will provide some of compensation to alleviate the impact on businesses.

Our recommendation:

Under current circumstances it is advisable to avoid layoffs to the maximum extent, but if redundancy is unavoidable, comply with all requirements of the Labour Code. Proper documentation and justification is of utmost importance.

4. FOREIGN EMPLOYEES

As we mentioned above, physical collection of TRP is currently not possible. And TRP is required for registration of employment agreements with foreign employees in the portal of the Electronic Government System (EGS) (www.e-gov.az). Since the required information reflected on the TRP, such as Individual Identification Number (IDN), date of issue, etc. are not available, at the moment it is impossible to conclude employment agreements with foreign employees and/or amend their existing employment agreements.

In legislation:

By law, conclusion, amendment or termination of employment agreements take legal effect only after registration in the electronic database and receipt by the employer of electronic notification.

Our recommendation:

Given that employers can have serious liabilities, we recommend not to employ foreigners without valid TRP and registration in EGS.

3. İŞDƏN ÇIXARMA VƏ İXTİSARLAR

İşəgötürənlər işçiləri işdən azad edərkən və ixtisara salarkən aşağıdakı müddəaları nəzərə almalıdırlar:

Qanunvericilikdə:

İşəgötürən istənilən işçinin işdən çıxarılmasını əsaslandırmalı və bu qərar Əmək Məcəlləsinin müxtəlif ciddi tələblərinə cavab verməlidir. Eynilə, işçilərin ixtisarı da əvvəlcədən xəbərdarlıq, işdən çıxma müvavinəti və s. kimi ciddi qaydalarla tənzimlənir. Bəzi işçilərin ixtisar zamanı iş yerlərinin saxlanması ilə bağlı güzəştli hüquqları vardır.

Təcrübədə:

Bu cür sərt prosedur və əsaslandırma tələblərinə baxmayaraq, hal-hazırda bəzi fəaliyyət sektorlarında, xüsusilə turizm-otelçilik sahəsində kütləvi ixtisar tendensiyası izlənməkdədir. Bu hal Hökumətin nəzarətindədir və xoş qarşılanmır.

Belə ki, Azərbaycan Respublikasının Prezidenti cənab İlham Əliyev və İqtisadiyyat Naziri cənab Mikayıl Cəbbarov öz çıxışlarında İşəgötürənləri əmək müqavilələrinin ləğv edilməsi hallarının təxirə salınması üçün çağırış etmişdir. Həmin çağırışda bildirildi ki, işçilərin əsassız işdən çıxarılması və ixtisarı halı aşkar edildikdə ciddi tədbirlər görülməkdir. Hökumətin mövcud vəziyyətin biznesə təsirini azaltmaq üçün müəyyən kompensasiya verəcəyi gözlənilir.

Tövsiyəmiz:

Mümkün olduğu müddətcə işçiləri ixtisar etməmək, lakin əgər ixtisar halı qaçılmazdırsa, tövsiyə edilir ki, yuxarıda qeyd edilən müddəalara ciddi riayət edilsin və sənədləşmə qanunvericiliyin tələblərinə əsasən tərtib olunsun.

4. ƏCNƏBİ İŞÇİLƏR

Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi hal-hazırda hazır sənədlərin təhvil alınması qeyri-mümkündür. Bildiyimiz kimi əcnəbilərin əmək müqavilələrin Elektron Hökumət Portalında (EHP) (www.e-gov.az) qeydiyyatı üçün MYİ-nin əldə edilməsi mütləqdir. Bu halda isə elektron sistemə daxil olunmalı məlumatlar əldə olmadığından (MYİ-nin verilmə tarixi, FİN-i və s.) əcnəbilərlə əmək müqaviləsi bağlamaq və/və ya onların mövcud əmək müqavilələrinə dəyişiklik etmək mümkün deyil.

Qanunvericilikdə:

Qanunvericiliyə əsasən əmək müqaviləsinin bağlanması, ona dəyişiklik edilməsi və ya xitam verilməsi, bununla bağlı bildirişinin elektron informasiya sistemində qeydiyyata alınmasından və bu barədə işəgötürənə elektron qaydada məlumat göndərilməsindən sonra hüquqi qüvvəyə minir.

Tövsiyəmiz:

İşəgötürənlərin ciddi məsuliyyətini nəzərə alaraq, MYİ-ni təhvil almadan və müqaviləni EHP-da qeydiyyata almadan əcnəbiləri işə cəlb etməməyi tövsiyə edirik.

TAXATION / VERGİ

There are some recommendations currently being discussed in Government of Azerbaijan regarding certain tax reliefs. We will provide a separate Newsletter on those recommendations when they are officially published.

In this issue, we are focusing primarily on payroll aspects of employees working remotely and/or on stand-by

Hal-hazırda Azərbaycan Hökumətində xüsusi vergi güzəşlərinin tətbiq olunması haqqında bəzi təkliflər müzakirə olunmaqdadır. Həmin təkliflər rəsmi dərc edildikdən sonra onlara dair ayrıca Bildiriş təqdim edəcəyik.

Hazırkı Dərcimizdə biz əsasən distant işdə olan işçilərin və / yaxud boşdayanma halında əmək haqqının hesablanması məsələlərini əhatə edirik.

1. PAYROLL CALCULATION

In accordance with the decree No 122 of the Cabinet of Ministers, the production calendar for 2020 remains unchanged, and previously announced additional non-working days in March are cancelled.

2. OVERTIME

Regulation of payments for overtime and for work on non-working days must be calculated as per above workdays count.

3. STAND BY

If idle time is considered as official stand by in line with the requirements of the Labour Code (see discussion above) employees are to be compensated in accordance with Article 169 of LC. As per Article 169 of LC, a stand by time must be paid in the amount not less than two thirds of the tariff (base) salary of the affected employee. Reasons for stand by must be justified, a formal employment order must be issued and respective employees should be familiarised with this order.

Note: The employer and employee may agree a different form of stand by compensation (without contradicting the LC standards); for example, in accordance with the contract between the employer and his clients, etc.

4. WORKPLACES WITH HARD AND HAZARDOUS CONDITIONS

According to the decree of the Cabinet of Ministers No. 137, the increase (coefficient) should be applied in full to the tariff (base) salaries of employees.

1. ƏMƏK HAQQININ HESABLANMASI

Nazirlər Kabinetinin 122 sayılı qərarına əsasən, 2020-ci il üçün istehsalat təqvimini dəyişməyərək qalır, və mart ayı üçün daha öncə elan edilmiş əlavə geyri-ış günlərin ləğv edilir.

2. İŞ VAXTINDAN ARTIĞ İŞ

İş vaxtından artıq saatlar və geyri-ış günlərində işə görə ödənişlər, yuxarıdakı iş günlərinin sayına uyğun olaraq hesablanmalıdır.

3. BOŞDAYANMA

Əmək Məcələsinə uyğun olaraq boşdayanma hesab edilən hallarda (bax: yuxarıdakı təhlilə), ƏM-nin 169-cu maddəsində nəzərdə tutulmuş məbləğdə əmək haqqı ödənilir. ƏM-nin 169-cu maddəsinə əsasən, işçinin təqsiri olmadan boşdayanma vaxtı işçi üçün müəyyən edilmiş dərəcənin tarif (vəzifə) maaşının üçdə iki hissəsindən az olmayaraq ödənilir. Boşdayanma hallarının səbəbləri əsaslandırılmalı, bu barədə əmr tərtib olunmalıdır və əlaqəli şəxslər əmrlə tanış olmalıdır.

Qeyd: İşəgötürənlə işçi arasında boşdayanmanın ödənilməsi digər formada da (ƏM-nə zidd olmamaqla) razılaşıdırıla bilər. Məs: İşəgötürənlə onun müştəriləri arasındakı müqavilə şərtlərinin tələblərinə uyğun olaraq və sair.

4. ƏMƏK ŞƏRAİTİ AĞIR VƏ ZƏRƏRLİ İŞLƏRDƏ

Nazirlər Kabinetinin 137 nömrəli qərarına əsasən, artım (əmsal) işçilərin tarif (vəzifə) maaşlarına tam şəkildə tətbiq edilməlidir.

CONTACT US / ƏLAQƏ ÜÇÜN



ILGAR MEHTI

Founder & Director

Email: ilgar.mehti@ekvita.com

Tel: +994 12 596 01 09

Mob: +994 50 333 01 10



MUSHFIG ALIYEV

Partner

Email: mushfig.aliyev@ekvita.com

Tel: +994 12 596 01 09

Mob: +994 50 229 69 22



SHARAF ASGAROVA

Partner

Email: sharaf.asgarova@ekvita.com

Tel: +994 12 596 01 09

Mob: +994 50 434 63 29



FUAD GASHAMOV

Partner

Email: fuad.gashamov@ekvita.com

Tel: +994 12 596 01 09

Mob: +994 55 488 10 22

This document is not intended as a legal opinion. The recommendations stated here are provided free of charge are only high level and preliminary. These recommendations may or may not be relevant to particular organisations or circumstances. Ekvita disclaims any obligation for any reliance on this document and subsequent change of law or facts.

Bu sənəd hüquqi rəy kimi nəzərdə tutulmayıb. Burada göstərilən tövsiyələr ödənişsiz olmaqla yanaşı sadəcə ilkin xülasədir. Bu tövsiyələr müəyyən təşkilatlara və ya vəziyyətlərə aid ola və ya olmaya bilər. Bu sənədə istənilən istinada görə Ekvita məsuliyyət daşımır; həmçinin, qanunda yaxud faktlarda sonrakı dəyişikliklə bağlı hər hansı bir öhdəlik daşımır.