



# AZERBAIJAN

## Decent Work Check 2019

Iftikhar Ahmad

Elena Golovko

## WageIndicator Foundation - [www.wageindicator.org](http://www.wageindicator.org)

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

### The authors

Elena Golovko is a member of international team of WageIndicator Foundation and specializes in labour law and social security law of NIS countries.

Corresponding Author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at [iftikharahmad@wageindicator.org](mailto:iftikharahmad@wageindicator.org)

### Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Azerbaijan. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating of labour law database and linking it to WageIndicator websites. Special thanks are due to the Islamabad team, which works on Decent Work Checks since 2012. The team currently comprises Iftikhar Ahmad (team leader), Ayesha Mir, Ayesha Ahmed, Shabana Malik, and Aizaz Raof Ali. Elena Golovko, co-author, contributed both to the English version and translated the Decent Work Check to Russian.

### Bibliographical information

Ahmad I, Golovko E (2019) *Azerbaijan Decent Work Check 2019*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, February.

For an updated version in the national language, please refer to <https://qazancim.az/> & <https://mojazarplata.az/>

Copyright 2019 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

### WageIndicator Foundation, 2019

Address: P O Box 94025, 1090 GA Amsterdam, The Netherlands

Email [office@wageindicator.org](mailto:office@wageindicator.org).

## Оглавление

ВСТУПЛЕНИЕ .....	1
Основное Законодательство О Занятости И Труде .....	2
01/13 Работа И Оплата Труда.....	5
02/13 Компенсации.....	9
03/13 Ежегодный отпуск и дни отдыха .....	14
04/13 Гарантии занятости .....	19
05/13 Труд лиц с семейными обязанностями .....	26
06/13 Материнство и работа.....	30
07/13 Охрана труда.....	34
08/13 Временная нетрудоспособность и несчастные случаи на производстве. 38	
09/13 Социальное обеспечение .....	43
10/13 Справедливое обращение.....	50
11/13 Труд несовершеннолетних.....	55
12/13 Принудительный труд .....	58
13/13 Профессиональные союзы.....	61
Анкета достойного труда .....	65

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practiced, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects, which are deemed important in attaining "decent work". The work makes the rather abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and gives a score to the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Workers can compare their own score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

Decent Work Check is useful both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also useful for researchers, labour rights organizations conducting surveys on the situation of rights at work and general public wanting to know more about the world of work. WageIndicator teams, around the world, have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed - being a workers, self-employed, employee, employer, policy maker, labour inspector - there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer) and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, rise of precarious employment and measuring the impact of regulatory regimes.

Currently, there are more than 100 countries for which a Decent Work Check is available here: [www.decentworkcheck.org](http://www.decentworkcheck.org) During 2019, the team aims to include at least 10 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 115!

## Основное Законодательство О Занятости И Труде

1. Закон Азербайджанской Республики «О борьбе с торговлей людьми» от 28.06.2005 №958-IIQ (в ред. от 17.10.2014)
2. Закон Азербайджанской Республики «О занятости» от 02.07.2001 №170-IIQ (в ред. от 13.06.2017)
3. Закон Азербайджанской Республики «О правах ребенка» от 19.05.1998 №499-IQ (в ред. от 31.05.2017)
4. Закон Азербайджанской Республики «О профессиональных союзах» от 24.02.1994 №792 (в ред. от 17.10.2014)
5. Закон Азербайджанской Республики «О профилактике инвалидности и ограничения возможностей здоровья детей, реабилитации и социальной защите инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья» от 25.08.1992 №284 (в ред. от 30.09.2011)
6. Закон Азербайджанской Республики «О социальном страховании» от 18.02.1997 №250-IQ (в ред. от 13.06.2017)
7. Закон Азербайджанской Республики «О социальных пособиях» от 07.02.2006 №55-IIIQ (в ред. от 13.06.2017)
8. Закон Азербайджанской Республики «О страховании от безработицы» от 30 июня 2017 года №765-VQ
9. Закон Азербайджанской Республики «О трудовых пенсиях» от 07.02.2006 №54-IIIQ (в ред. от 31.10.2017)
10. Закон Азербайджанской Республики «Об обеспечении гендерного (мужского и женского) равенства» от 10.10.2006 №150-IIIQ (в ред. от 21.12.2010)
11. Закон Азербайджанской Республики «Об обязательном страховании от утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 11.05.2010 №999-IIIQ (в ред. от 13.06.2017)
12. Закон Азербайджанской Республики «Об охране здоровья населения» от 26.06.1997 №360-IQ (в ред. от 31.05.2017)
13. Кодекс Азербайджанской Республики об административных проступках 2015 г. (в ред. от 06.03.2018)
14. Конституция Азербайджанской Республики 1995 г.
15. Концепция Реформы системы пенсионного обеспечения в Азербайджанской Республике в 2014-2020 годах, утв. Распоряжением Президента Азербайджанской Республики от 04.11.2014 №827
16. Положение о Государственной Службе Инспекции Труда при Министерстве труда и социальной защиты населения Азербайджанской Республики, утв. Указом Президента Азербайджанской Республики от 16.02.2011 №386
17. Положение о критериях определения инвалидности и ограниченности возможностей здоровья, утв. Постановлением Кабинета Министров Азербайджанской Республики от 30.12.2015 №413
18. Положение об исчислении и выплате обязательных государственных социальных возмещений по страхованию и пособий, выплачиваемых временно нетрудоспособным работникам за счет средств страхователя», утв.

- Постановлением Кабинета Министров Азербайджанской Республики от 15.09.1998 №189 (в ред. от 28.12.2017)
19. Постановление Кабинета Министров Азербайджанской Республики «Об утверждении Списка производств, профессий и должностей с вредными для здоровья человека физическими, химическими, биологическими, а также с иными тяжелыми производственными факторами условий труда, для которых устанавливается сокращенная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов» от 06.11.2004 №175 (в ред. от 20.08.2010)
  20. Постановление Кабинета Министров Азербайджанской Республики «Об утверждении Перечня профессий, должностей по местам работы, на которых работникам установлено сокращенное рабочее время продолжительностью не свыше 36 часов в неделю, с условиями труда, требующими повышенной чуткости, волнения, интеллектуального, физического и нервного напряжения, а также имеющими иные факторы, негативно влияющие на человеческое здоровье, с указанием конкретной продолжительности рабочего времени» от 12.08.2003 №106
  21. Постановление Кабинета Министров Азербайджанской Республики «Об установлении верхнего предела оплаты труда за работу, выполняемую в ночное время, а также в режиме многосменной работы» от 05.04.2001 №74
  22. Постановление Кабинета Министров Азербайджанской Республики «Об утверждении Списка вредных и тяжелых производств, профессий и должностей, по условиям труда и характеру трудовой функции дающих право на дополнительный отпуск» от 05.07.2004 №92 (в ред. от 22.02.2008)
  23. Постановление Кабинета Министров Азербайджанской Республики «Об утверждении размера минимального пособия по безработице и пособия, выдаваемого гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации» от 23.06.2004 №86 (в ред. от 28.12.2018)
  24. Постановление Кабинета Министров Азербайджанской Республики «Об утверждении Списка производств, профессий (должностей), а также подземных работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин» от 20.10.1999 №170
  25. Постановление Кабинета Министров Азербайджанской Республики «Об утверждении списка производств, профессий (должностей) с вредными и тяжелыми условиями труда, а также подземных работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет»
  26. Постановление Министерства труда и социальной защиты населения Азербайджанской Республики «Об утверждении Разъяснения о выплате заработной платы за работу, выполняемую в ночное время, и многосменный режим работы» от 29.06.2001 №9-1
  27. Программа обеспечения достойного труда МОТ в Азербайджане на 2016-2020 гг.
  28. Распоряжение Президента Азербайджанской Республики «О повышении минимальной ежемесячной заработной платы» от 21 января 2017 года
  29. Распоряжение Президента Азербайджанской Республики «О повышении размера социальных пособий» от 23.02.2018

30. Распоряжение Президента Азербайджанской Республики «Об индексации страховой части трудовых пенсий» от 09.02.2018
31. Решение Кабинета Министров Азербайджанской Республики от 03.02.2016 №31
32. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики 1999 г. (в ред. от 15.12.2017)
33. Уголовный кодекс Азербайджанской Республики 1999 г. (в ред. от 17.11.2017)
34. Указ Президента Азербайджанской Республики «О повышении Пенсии Президента Азербайджанской Республики для инвалидов войны» от 19.01.2016 №746
35. Указ Президента Азербайджанской Республики «О повышении Пенсии Президента Азербайджанской Республики получающим социальное пособие по инвалидности I группы в случае, если инвалидность возникла по причинам, связанным с общим заболеванием, заболеванием в период военной службы, производственной травмой и профессиональной болезнью, пребыванием в зоне военных операций, ликвидацией аварии на Чернобыльской АЭС»
36. Указ Президента Азербайджанской Республики «О повышении размера социальных пособий» от 19.01.2016 №747
37. Указ Президента Азербайджанской Республики «О повышении размера социальных пособий» от 29.08.2013 №973
38. Указ Президента Азербайджанской Республики «О применении Закона Азербайджанской Республики "О страховании от безработицы" от 30 июня 2017 года №765-VQ» от 5 августа 2017 года №1569

# 01/13 Работа И Оплата Труда

## Конвенции МОТ

МРОТ: Конвенция №131 (1970)

Регулярная зарплата и обеспечение заработка: Конвенции №95 (1949) и №117(1962)

**Азербайджан ратифицировала Конвенция №95 и № 131.**

### *Краткое изложение положений конвенций МОТ*

Минимальный размер оплаты труда должен покрывать расходы на проживание работника и членов его/ее семьи. К тому же он должен соотноситься с общим уровнем заработной платы и уровнем жизни других социальных групп.

Заработная плата должна регулярно выплачиваться: ежедневно, еженедельно, раз в две недели или ежемесячно.



## Нормативное регулирование оплаты труда:

- Конституция Азербайджанской Республики 1995 г.
- Трудовой кодекс Азербайджанской Республики 1999 г. (в ред. от 15.12.2017)
- Кодекс Азербайджанской Республики об административных проступках 2015 г. (в ред. от 06.03.2018)
- Распоряжение Президента Азербайджанской Республики «О повышении минимальной ежемесячной заработной платы» от 21 января 2017 года

## Минимальный размер оплаты труда

Согласно Конституции Азербайджанской Республики каждый имеет право на вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы без какой-либо дискриминации. Минимальная заработная плата в Азербайджане – самый низкий уровень месячной заработной платы за неквалифицированный труд и услуги с учетом экономических и социальных условий. Минимальная заработная плата устанавливается на национальном уровне и пересматривается Распоряжениями Президента. Минимальная заработная плата рассчитывается на месячной основе. В коллективных договорах (соглашениях) могут предусматриваться более высокие размеры минимальной заработной платы.

Месячная заработная плата работника, отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего трудовую функцию, не может быть меньше установленного государством размера минимальной заработной платы. Премии, надбавки, повышения, выплаты за сверхурочную работу не включаются в размер минимальной заработной платы.

Нарушение законодательства о минимальной заработной плате влечет административную ответственность. Такие деяния наказываются штрафом в размере от 1000 до 1500 манатов. Работник вправе обратиться в инспекцию труда либо в суд (по финансовым спорам - в течение одного года со дня, когда он узнал о нарушении своего права) за восстановлением своих нарушенных прав.

Источники: ст. 35 Конституции; ст. 155, 292, 296 Трудового кодекса; ст. 192.3 Кодекса об административных проступках; Распоряжение Президента Азербайджанской Республики «О повышении минимальной ежемесячной заработной платы» от 21 января 2017 года

Для получения более подробной информации о ставках минимальной заработной платы, пожалуйста, обратитесь к странице о минимальной заработной плате

## Заработная плата

Заработная плата – дневная или месячная сумма, оплачиваемая работодателем в денежной или натуральной форме за выполненную работу (оказанную услугу), определенную трудовым договором, а также надбавки, премии и другие выплаты. Нормы о заработной плате закреплены в Трудовом кодексе.

Предусматриваются почасовая, сдельная и другие системы оплаты труда. Размер заработной платы определяется трудовым договором, но он не должен быть меньше суммы, определенной на основе тарифного (должностного) оклада по коллективному договору. Трудовой кодекс также предусматривает повышенные размеры оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда и в местностях с неблагоприятными климатическими условиями.

В соответствии с Трудовым кодексом заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц с интервалом в не более 16 дней. Работникам, заработная плата которых исчисляется с годовой периодичностью, она должна выплачиваться не менее одного раза в месяц.

В коллективном договоре или трудовом договоре могут предусматриваться другие сроки выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Согласно Трудовому кодексу в случае задержки заработной платы работодатель обязан выплатить компенсацию в размере 1% заработной платы за каждый день просрочки, либо дело рассматривается в порядке индивидуального трудового спора. Этот порядок не распространяется на случаи задержки выплат по вине банка, другого работодателя или банкротства банка.

Работодатель обязан извещать работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме к выплате.

Выплата заработной платы может производиться наличными в месте работы или через банковский или денежный перевод, если работник дал письменное согласие на это. Заработная плата должна быть выплачена в национальной валюте, т. е. в манатах. С согласия работника допускается частичная натуральная оплата труда (потребительскими товарами, за исключением спиртных напитков, табачных изделий, наркотических средств, психотропных веществ и других предметов, исключенных из гражданского оборота), размер которой не должен превышать 20% денежного вознаграждения.

Из заработной платы могут удерживаться определенные суммы только в случаях, предусмотренных законом либо с письменного согласия работника, либо по исполнительным документам. По распоряжению работодателя из заработной платы работника производятся только следующие удержания:

1. налоги, отчисления на социальное страхование и другие обязательные платежи по законодательству;
2. суммы по исполнительным документам;
3. возмещение ущерба по вине работника (в размере, не превышающем среднемесячную заработную плату);
4. неотработанные отпускные, в случае предоставления отпуска авансом и увольнения с работы до завершения рабочего года;
5. неизрасходованный и своевременно не возвращенный аванс, выданный в связи со служебной командировкой;
6. суммы, излишне выплаченные работнику (из-за счетной ошибки);
7. суммы, выданные на покупку товаров для хозяйственных нужд, но не использованные и вовремя не возвращенные;
8. членские взносы в профсоюз;
9. суммы, определенные в случаях, предусмотренных в коллективных договорах.

Выданная излишняя заработная плата, а также суммы, выданные в результате неправильного применения соответствующего закона, не могут быть удержаны с работника (кроме счетной ошибки). Определенная часть заработной платы по заявлению работника может удерживаться для погашения банковских ссуд, кредитов, коммунальных расходов и других личных долгов работника.

Общая сумма всех удержаний из заработной платы при каждой выплате не может превышать 20% и 50% при удержании из заработной платы сумм по нескольким исполнительным документам. Данные ограничения не распространяются на случаи исправительных работ, удержания алиментов, возмещения вреда здоровью, а также ущерба, причиненного лицам, пострадавшим в результате потери кормильца или преступления.

Работодатели обязаны выплачивать заработную плату работникам своевременно и в полном объеме. Нарушение закона при исчислении и выплате заработной платы, за исключением счетной ошибки, влечет наложение штрафа на должностных лиц в размере от 700 до 1500 манатов.

Источники: ст. 154-159, 172-176 Трудового кодекса; ст. 192.4 Кодекса об административных проступках

# 02/13 Компенсации

## Конвенции МОТ

Компенсация сверхурочных: Конвенция №1 (1919);  
Ночная работа: Конвенция №171 (1990)

**Азербайджан не ратифицировала Конвенцию №01 и 171**

### *Краткое изложение положений конвенций МОТ*

Сверхурочной работы следует избегать. Если это неизбежно, то выплачивается дополнительная компенсация в размере не менее базовой почасовой оплаты труда плюс все дополнительные выплаты, на которые Вы имеете право. В соответствии с Конвенцией МОТ №1 ставка оплаты сверхурочной работы не должна быть ниже, чем 125% от обычной ставки.

Работа в ночное время - выполнение трудовых обязанностей в течение периода не менее семи (7) часов подряд, включая интервал от полуночи до 5 часов утра. Ночной работник - это работник, выполняющий трудовые обязанности преимущественно ночью при превышении установленного лимита часов (не менее 3-х часов). Конвенция №171 требует, чтобы ночные работники получали компенсацию в виде сокращения рабочего времени или увеличения оплаты труда, либо иные подобные льготы. Аналогичные положения содержатся в Рекомендации "О ночном труде" №178 1990 года.

Если Вам приходится работать в национальный/ религиозный праздник или выходной день, Вы имеете право на компенсацию. Не обязательно в на этой же неделе, при условии, что право на выплату компенсации не утеряно.

Если Вам приходится работать в выходные дни, Вы имеете право на дополнительный отдых продолжительностью 24 часа без перерыва. Не обязательно в выходные дни, но, по крайней мере, в течение следующей недели. Также если Вы работаете в праздничный день, Вам должны дать отгул. Более высокий уровень оплаты за работу в праздничный день или выходной не лишает Вас права на праздник/отдых.

## Нормативное регулирование компенсаций:

- Трудовой кодекс Азербайджанской Республики 1999 г. (в ред. от 15.12.2017)
- Постановление Кабинета Министров Азербайджанской Республики «Об утверждении Списка производств, профессий и должностей с вредными для здоровья человека физическими, химическими, биологическими, а также с иными тяжелыми производственными факторами условий труда, для которых устанавливается сокращенная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов» от 06.11.2004 №175 (в ред. от 20.08.2010)
- Постановление Кабинета Министров Азербайджанской Республики «Об утверждении Перечня профессий, должностей по местам работы, на которых работникам установлено сокращенное рабочее время продолжительностью не свыше 36 часов в неделю, с условиями труда, требующими повышенной чуткости, волнения, интеллектуального, физического и нервного напряжения, а также имеющими иные факторы, негативно влияющие на человеческое здоровье, с указанием конкретной продолжительности рабочего времени» от 12.08.2003 №106
- Постановление Кабинета Министров Азербайджанской Республики «Об установлении верхнего предела оплаты труда за работу, выполняемую в ночное время, а также в режиме многосменной работы» от 05.04.2001 №74
- Постановление Министерства труда и социальной защиты населения Азербайджанской Республики «Об утверждении Разъяснения о выплате заработной платы за работу, выполняемую в ночное время, и многосменный режим работы» от 29.06.2001 №9-1

## Компенсация сверхурочной работы

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 8 часов в день и 40 часов в неделю. Тем не менее, законодательство предусматривает исключения для отдельных категорий работников. Для работников, занятых на тяжелых работах или работах со вредными или опасными условиями труда установлена норма рабочего времени – 36 часов в неделю (перечень таких работ закреплен в Постановлении Кабинета Министров). Аналогичная норма времени предусмотрена для врачей, педагогов, работников на электротехнических установках и других работах в условиях повышенной эмоциональности, волнения, умственного, физического и нервного напряжения (перечень таких профессий закреплен в Постановлении Кабинета Министров).

Подросткам до 16 лет разрешено работать не более 24 часов в неделю. Работники в возрасте от 16 до 18 лет, инвалиды (I и II групп), беременные женщины, женщины с детьми до полутора лет и одинокие родители детей до 3 лет вправе работать 36 часов в неделю.

Сверхурочной работой считается выполнение трудовой функции по распоряжению работодателя и с согласия работника в период сверх продолжительности рабочего дня. Работник не может быть привлечен к

сверхурочным работам более 4 часов в течение двух рабочих дней подряд, а на рабочих местах с тяжелыми и вредными условиями труда – более двух часов.

Допускается привлечение к сверхурочным работам в следующих случаях:

- предотвращение стихийных бедствий, производственных аварий и других чрезвычайных ситуаций, ликвидации их последствий, а также недопущение потери скоропортящихся товаров;
- обеспечение обороны государства;
- аварийные работы по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих функционирование систем коммунального обслуживания: водоснабжение, канализация, газоснабжение, отопление, освещение, транспорт, связь;
- необходимость завершения работы, которая из-за непредвиденных задержек по техническим причинам не была выполнена, если незаконченная работа может привести к повреждению или уничтожению имущества или товаров;
- срочное техническое обслуживание и ремонт, когда невыполнение такой работы может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, с немедленным принятием мер к замене другим работником.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам работников, занятых в особо тяжелых и вредных отраслях, беременных и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, несовершеннолетних (до 18 лет). Работодатель может привлекать женщин, имеющих детей в возрасте от трех до четырнадцати лет или детей с ограниченными возможностями здоровья, к сверхурочной работе только с согласия самих работников.

Оплата труда работникам за каждый час сверхурочной работы осуществляется следующим образом:

1. при повременной системе оплаты труда – не менее двукратного размера часовой тарифной ставки (должностного оклада) (200% обычной почасовой ставки);
2. при сдельной системе оплаты труда – выплачиваются сдельная заработная плата и дополнительная выплата в размере не менее часовой тарифной ставки (должностного оклада) повременщика соответствующего разряда (квалификации).

В трудовом договоре, коллективном договоре за сверхурочную работу могут предусматриваться более высокие размеры доплат. Не допускается замена оплаты сверхурочной работы дополнительным днем отдыха.

Источники: ст. 99-101, 165, 242 и 254 Трудового кодекса; Постановление Кабинета министров Азербайджанской Республики от 06.11.2004 №175; Постановление Кабинета министров Азербайджанской Республики от 12.08.2003 №106

*The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Azerbaijan in Azerbaijani & Russian, please refer to: <https://qazancim.az/> & <https://mojazarplata.az/> respectively.*

## Компенсация работы в ночное время

Работа, выполняемая между 22:00 и 06:00, относится к ночному времени. Время с 20:00 до 07:00 считается ночным временем для работников моложе 18 лет. Если не менее половины рабочего времени на рабочих местах с тяжелыми и вредными условиями труда, а также на работах особого характера, приходится на ночное время, то рабочее время сокращается на один час.

Не допускается привлечение к ночным работам беременных и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, несовершеннолетних (до 18 лет). Работники-инвалиды могут быть привлечены к работе в ночное время только с их письменного согласия и с учетом заключения соответствующего органа исполнительной власти.

Постановление Кабинета Министров закрепляет минимальные размеры доплаты за работу в ночное время. По общему правилу, доплата составляет 20%, то есть работник получает 120% обычной почасовой ставки за каждый час работы в ночное время. При многосменном режиме работы доплата за вечернюю и ночную смены составляет 20% и 40% соответственно. Точные размеры устанавливаются трудовым договором или коллективным договором.

Источники: ст. 97, 98, 166, 242 и 254 Трудового кодекса; Постановление Кабинета Министров Азербайджанской Республики от 05.04.2001 №74; Постановление Министерства труда и социальной защиты населения Азербайджанской Республики от 29.06.2001 №9-1

## Компенсация работы в выходные и нерабочие праздничные дни

По общему правилу, не допускается привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни, день голосования, День всенародной скорби. Исключительные случаи, когда допускаются работы в выходные и праздничные дни:

1. на непрерывных производствах;
2. в организациях торговли, общественного питания, связи, транспорта и других предприятиях обслуживания;
3. для предотвращения катастрофы, производственной аварии, в случае чрезвычайной ситуации или устранения их последствий;
4. обеспечение обороны государства;
5. аварийные работы по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих функционирование систем коммунального обслуживания: водоснабжение, канализация, газоснабжение, отопление, освещение, транспорт, связь.

Не допускается привлечение к работе в выходные и праздничные дни беременных и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, несовершеннолетних (до 18 лет). Работодатель может привлекать женщин, имеющих детей в возрасте от

трех до четырнадцати лет или детей с ограниченными возможностями здоровья, к сверхурочной работе только с согласия самих работников.

Работа в выходные и праздничные дни, день голосования, День всенародной скорби оплачивается по следующим правилам:

- a. при повременной системе оплаты труда – не менее двойной дневной тарифной ставки (200% обычной почасовой ставки заработной платы);
- b. при сдельной системе оплаты труда – не менее двойной сдельной ставки (200% обычной ставки заработной платы);
- c. при фиксированном месячном окладе – не менее суммы дневного должностного оклада сверх оклада (200% от ежедневной зарплаты).

По желанию работника вместо заработной платы ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Источники: ст. 101, 105, 107, 109, 164, 242 и 254 Трудового кодекса

### **Денежная компенсация работы в выходные и нерабочие праздничные дни**

Предусмотрен следующий порядок оплаты работы в выходные и праздничные дни, день голосования, День всенародной скорби:

- a. при повременной системе оплаты труда – не менее двойной дневной тарифной ставки (200% обычной почасовой ставки заработной платы);
- b. при сдельной системе оплаты труда – не менее двойной сдельной ставки (200% обычной ставки заработной платы);
- c. при фиксированном месячном окладе – не менее суммы дневного должностного оклада сверх оклада (200% от ежедневной зарплаты).

Источники: ст. 109 и 164 Трудового кодекса



# 03/13 Ежегодный отпуск и дни отдыха

## Конвенции МОТ

Конвенция №132 (1970) об оплачиваемых отпусках  
Конвенции №14(1921), №47 (1935) и №106 (1957) об еженедельном  
отдыхе. Кроме того, для некоторых отраслей есть специальные  
Конвенции

**Азербайджан ратифицировала все вышеуказанные конвенции.**

### *Краткое изложение положений конвенций МОТ*

Работник имеет право, по крайней мере, на 21 день непрерывного  
оплачиваемого ежегодного отпуска. Национальные и религиозные  
праздники не включаются. Коллективные договоры должны  
обеспечить, по крайней мере, один день ежегодного отпуска с  
полной оплатой за каждые 17 дней работы или времени, когда  
работник имел право на оплату.

Вы имеете право на оплачиваемый выходной во время  
национальных и официально признанных государственных  
праздников.

Работники должны наслаждаться отдыхом в течение, по крайней  
мере, двадцати четырех часов подряд каждые 7 дней, т.е. раз неделю.

## Нормативное регулирование ежегодного отпуска и дней отдыха:

- Трудовой кодекс Азербайджанской Республики 1999 г. (в ред. от 15.12.2017)
- Постановление Кабинета Министров Азербайджанской Республики «Об утверждении Списка вредных и тяжелых производств, профессий и должностей, по условиям труда и характеру трудовой функции дающих право на дополнительный отпуск» от 05.07.2004 №92 (в ред. от 22.02.2008)

## Ежегодный оплачиваемый отпуск

Трудовой кодекс предусматривает два вида ежегодных оплачиваемых трудовых отпусков: основные и дополнительные. Такой отпуск предоставляется с сохранением места работы и среднего заработка. Ежегодный оплачиваемый отпуск предназначен для отдыха, восстановления работоспособности и укрепления здоровья.

Основной оплачиваемый ежегодный отпуск составляет 21 календарный день. Для отдельных категорий работников может быть установлен отпуск большей продолжительности. К примеру, работникам сельского хозяйства, гражданским служащим, руководителям и специалистам предприятий, администрации и руководителям образовательных учреждений, среднему медицинскому персоналу, врачам и фармацевтам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 дней. Учителя и научные сотрудники вправе получить 56 дней ежегодного основного оплачиваемого отпуска. Продолжительность такого отпуска для инвалидов (до 18 лет) и детей (до 16 лет) составляет 42 календарных дня. Не менее 35 календарных дней ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляется лицам от 16 до 18 лет. Национальные герои Азербайджана, Герои Советского Союза вправе претендовать на 46 календарных дней такого отпуска. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск актеров составляет 42 календарных дня.

Работникам, занятым на подземных работах, во вредных и тяжелых условиях труда, а также связанных с повышенной эмоциональностью, волнением, умственной и физической напряженностью, предоставляются дополнительные отпуска. Минимальная продолжительность дополнительного отпуска – 6 календарных дней. Список профессий, дающих право на дополнительные отпуска установлен Постановлением Кабинета Министров.

Трудовой отпуск предоставляется за текущий рабочий год. Первый рабочий год начинается с даты приема на работу. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. В исключительных случаях допускается перенесение отпуска на следующий рабочий год. Часть неиспользованного трудового отпуска может быть присоединена к новому трудовому отпуску или использована отдельно.

Право на отпуск связано с длительностью работы в конкретной организации. Работник может уйти в ежегодный оплачиваемый отпуск в первый год работы по

истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время в году по согласованию с работодателем. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

1. женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
2. несовершеннолетним (до 18 лет);
3. работникам, принятым на работу до истечения 3-х месяцев после увольнения со срочной военной службы;
4. совместителям, уходящим в отпуск по основному месту работы;
5. женам (мужьям) военнослужащих;
6. студентам (во время сдачи курсовых работ, экзаменов, защиты диплома);
7. инвалидам.

Учителям, как правило, трудовые отпуска предоставляются в период летних каникул в школе.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда за работником сохраняется рабочее место без фактической работы;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период временной нетрудоспособности;
- период незаконного отстранения от должности или незаконного нахождения под арестом.

Ежегодно до конца января в организации составляется график трудовых отпусков. Очередность предоставления трудовых отпусков утверждается работодателем совместно профсоюзной организацией или с учетом мнения работника. Некоторым работникам трудовой отпуск может быть предоставлен в благоприятное для них время, например, женщинам, имеющим двух и более детей до 14 лет или детей с ограниченными возможностями здоровья, одиноким родителям с детьми до 16 лет, женам (мужьям) военнослужащих, инвалидам.

Трудовой отпуск может быть перенесен на другое время по инициативе работника в следующих случаях:

- временная нетрудоспособность;
- нахождение в социальном отпуске;
- нахождение в командировке.

В случаях, когда предоставление работнику трудового отпуска может нанести ущерб нормальному ходу производства, с согласия работника трудовой отпуск может быть перенесен на другое время.

По соглашению сторон ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее двух календарных недель. Для устранения последствий аварии на производстве или при необходимости выполнения неотложных работ допускается отзыв из отпуска. Отзыв из отпуска компенсируется либо дополнительным днем отдыха, либо денежной выплатой.

Источники: ст. 110-121, 131-138 Трудового кодекса; Постановление Кабинета Министров Азербайджанской Республики от 05.07.2004 №92

## **Оплата нерабочих праздничных дней**

1 и 2 января – Новогодний праздник;  
8 марта – Женский день;  
9 мая – День победы над фашизмом;  
28 мая – День Республики;  
15 июня – День национального спасения азербайджанского народа;  
26 июня – День Вооруженных сил Азербайджанской Республики;  
18 октября – День государственной независимости;  
9 ноября – День Государственного флага Азербайджанской Республики;  
12 ноября – День Конституции;  
17 ноября – День национального возрождения;  
31 декабря – День солидарности азербайджанцев мира;  
пять дней (дата устанавливается ежегодно) – Праздник Новруз;  
два дня (дата устанавливается ежегодно) – Праздник Гурбан;  
два дня (дата устанавливается ежегодно) – Праздник Рамазан.

День голосования при выборах депутатов Милли Меджлиса Азербайджанской Республики, Президента Азербайджанской Республики, членов муниципалитетов в Азербайджанской Республике, а также при референдуме на территории проведения выборов (референдума) считается нерабочим днем. День всенародной скорби – день памяти шехидов, погибших во имя независимости и территориальной целостности Азербайджана (20 января). Этот день считается нерабочим.

Работа в выходные и праздничные дни, день голосования, День всенародной скорби оплачивается по следующим правилам:

- a. при повременной системе оплаты труда – не менее двойной дневной тарифной ставки (200% обычной почасовой ставки заработной платы);
- b. при сдельной системе оплаты труда – не менее двойной сдельной ставки (200% обычной ставки заработной платы);
- c. при фиксированном месячном окладе – не менее суммы дневного должностного оклада сверх оклада (200% от ежедневной зарплаты).

По желанию работника вместо заработной платы ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Источники: ст. 105-106, 164 Трудового кодекса

*The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Azerbaijan in Azerbaijani & Russian, please refer to: <https://qazancim.az/> & <https://mojazarplata.az/> respectively.*

## Выходные дни

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. При суммированном учете рабочего времени дни отдыха предоставляются в соответствии с графиком сменности (по согласованию с профсоюзной организацией либо в трудовом договоре).

Источники: ст. 104 Трудового кодекса

# 04/13 Гарантии занятости

## Конвенции МОТ

Конвенция №158 (1982) о прекращении трудовых отношений

**Азербайджан не ратифицировала Конвенцию №158.**

### *Краткое изложение положений конвенций МОТ*

Вопросы данного раздела дают возможность оценить безопасность, изменчивость или ненадежность трудовых отношений. Эти вопросы четко не определены в одной конвенции (выходное пособие и требование об уведомлении приводятся в Конвенции № 158 о прекращении трудовых отношений), однако, исходя из практики, сотрудники должны быть обеспечены письменным трудовым договором; работники по срочным трудовым договорам не должны быть наняты для выполнения задач постоянного характера; разумный испытательный срок (в идеале он должен быть меньше или равен 6 месяцам) может быть установлен для оценки профессиональной пригодности работника; период уведомления о прекращении трудовых отношений должен быть указан в трудовом договоре; работникам должно выплачиваться выходное пособие при прекращении трудовых отношений.

Работники не должны быть наняты по срочному трудовому договору на постоянную работу, поскольку это приводит к неустойчивой занятости.

Разумный испытательный срок должен быть установлен для оценки профессиональной пригодности работника. Недавно нанятый работник может быть уволен в течение испытательного срока без каких-либо негативных последствий.

Разумный срок уведомления, в зависимости от продолжительности стажа работника, необходимо устанавливать до того, как работодатель решит прекратить трудовые отношения.

Работодатели могут быть обязаны выплачивать выходное пособие при прекращении работы (по сокращению или какой-либо другой причине, за исключением несоответствия работе или неправомерных действий).

## Нормативное регулирование гарантий занятости:

- Трудовой кодекс Азербайджанской Республики 1999 г. (в ред. от 15.12.2017)
- Кодекс Азербайджанской Республики об административных проступках 2015 г. (в ред. от 06.03.2018)
- Уголовный кодекс Азербайджанской Республики 1999 г. (в ред. от 17.11.2017)

## Трудовой договор

Трудовой кодекс содержит положения в отношении письменных трудовых договоров. Трудовой договор в соответствии с законодательством может быть бессрочный или срочным, по совместительству.

Как было сказано выше, трудовые договоры должны быть составлены в письменной форме, а также в двух экземплярах, по одному для каждой стороны. По общему правилу, трудовой договор вступает в силу после регистрации в электронной информационной системе. По соглашению сторон трудовой договор составляется в соответствии с типовой формой, установленной Трудовым кодексом. Трудовой договор может быть заключен и в коллективном порядке для выполнения ремонтно-строительных, погрузочно-разгрузочных, бытовых, торговых, посевных, животноводческих работ. Заключение трудового договора в коллективном порядке допускается с письменного согласия каждого члена коллектива.

Для заключения трудового договора, необходимы следующие документы:

- удостоверение личности или паспорт;
- трудовая книжка;
- свидетельство о государственном социальном страховании;
- документ об образовании, квалификации;
- медицинская справка (при необходимости).

Заключение трудового договора не может обуславливаться наличием или отсутствием у работника прописки в конкретном населенном пункте.

Трудовой договор должен содержать следующую информацию:

1. полные сведения о сторонах;
2. трудовую функцию;
3. место выполнения работы;
4. срок трудового договора (срочный или бессрочный) и дата его заключения;
5. дата начала работы;
6. условия труда;
7. режим рабочего времени и времени отдыха;
8. размер и иные условия оплаты труда;
9. права и обязанности сторон;
10. другие сведения по соглашению сторон.

Работник приступает к выполнению трудовых обязанностей после заключения трудового договора. Привлечение работодателем физических лиц к выполнению

*The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Azerbaijan in Azerbaijani & Russian, please refer to: <https://qazancim.az/> & <https://mojarplata.az/> respectively.*

каких-либо работ (оказанию услуг) без вступления в юридическую силу трудового договора влечет административный штраф на физических лиц в размере от 1000 до 2000 манатов, на должностных лиц в размере от 3000 до 5000 манатов, на юридических лиц в размере от 20000 до 25000 манатов. Если данное деяние совершено в отношении десяти и более работников, то оно влечет уголовную ответственность. При этом назначается наказание в виде штрафа в размере от 7000 до 10000 манатов или лишения свободы на срок до 3 лет (при повторном преступлении – лишение свободы на срок от 3 до 7 лет).

Источники: ст. 43-49 Трудового кодекса; ст. 192.1 Кодекса об административных проступках; ст. 162-1 Уголовного кодекса

## Срочный трудовой договор

Трудовой кодекс предусматривает как срочные, так и бессрочные трудовые договоры. Если в трудовом договоре четко не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор, который был заключен без указания определенного срока, не может быть в одностороннем порядке переключен в срочный. Заключение срочного трудового договора для выполнения работы постоянного характера запрещено.

Срочный трудовой договор заключается на срок, согласованный сторонами. Срочный трудовой договор заключается в следующих случаях:

1. исполнение обязанностей отсутствующего работника;
2. сезонная работа;
3. временная работа (ремонтные, строительные, монтажные работы и т.п.)
4. стажировка на рабочем месте;
5. по личным или семейно-бытовым причинам работника;
6. совмещение работы с обучением;
7. общественные работы;
8. выборная должность;
9. согласие сторон трудового договора;
10. коллективный порядок заключения трудового договора;
11. другие случаи по законодательству.

Если работник продолжает работать по истечении срочного трудового договора, но ни одна из сторон не потребует прекращения договора в течение недели после истечения срока, то он считается заключенным на неопределенный срок.

В случаях истечения срока срочного трудового договора в период отсутствия работника по уважительной причине (болезнь, командировка, отпуск и т.п.) этот договор может быть прекращен в день, определенный работодателем после выхода работника на работу, но не позднее одной календарной недели со дня возвращения к работе.

Источники: ст. 45, 47 и 73 Трудового кодекса



## Испытание

В трудовом договоре может быть установлено условие об испытательном сроке в целях проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Трудовой договор должен четко указать на наличие испытания. Максимальная продолжительность испытательного срока составляет 3 месяца.

Запрещено устанавливать испытание в следующих случаях:

- для несовершеннолетних (до 18 лет);
- выборная должность;
- для беременных женщин и женщин с детьми до 3 лет;
- для одиноких отцов с детьми до 3 лет;
- для впервые принятых на работу по специальности после окончания образовательного учреждения;
- трудовой договор на срок до двух месяцев;
- другие случаи по соглашению сторон.

До окончания испытательного срока одна из сторон может расторгнуть трудовой договор, уведомив другую сторону письменно за три дня. В трудовом договоре должны быть указаны условия расторжения трудового договора по инициативе работодателя при непрохождении работником испытания. Если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора до окончания испытательного срока, то работник считается прошедшим испытание.

Источники: ст. 51-53 Трудового кодекса

## Увольнения

Трудовой кодекс предусматривает следующие основания увольнения:

1. истечение срока трудового договора;
2. по инициативе работодателя;
3. по инициативе работника;
4. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
5. изменение условий труда;
6. смена собственника организации;
7. случаи, определенные сторонами в трудовом договоре.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя не позднее чем за месяц. Однако в случаях выхода на пенсию по возрасту, по инвалидности, поступления в учебное заведение, переезда на новое место жительства, заключения трудового договора с другим работодателем, сексуальных домогательств и в других предусмотренных законодательством случаях работник может расторгнуть трудовой договор в день, указанный им в заявлении.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в следующих ситуациях:

- a. ликвидация организации;
- b. сокращение численности или штата работников;
- c. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;
- d. невыполнение работником своей трудовой функции;
- e. грубое нарушение трудовых обязанностей;
- f. непрохождение испытания;
- g. достижение работником бюджетного учреждения предельного возраста (65 лет).

Следующие случаи считаются грубым нарушением трудовых обязанностей со стороны работника:

- невыход на работу в течение всего дня (кроме болезни самого работника, болезни/смерти близких родственников);
- появление на работе в состоянии опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;
- виновное нанесение материального ущерба работодателю;
- нарушение правил охраны труда;
- разглашение тайны;
- нанесение ущерба работодателю грубых ошибок или правонарушений;
- повторное нарушение трудовой функции в течение шести месяцев;
- административный проступок или преступление на рабочем месте.

При уменьшении численности работников или сокращении штатов работник должен быть официально уведомлен работодателем в течение следующих сроков (в зависимости от трудового стажа, установленного в соответствии с трудовым договором, заключенным с этим работодателем):

- трудовой стаж до одного года — не менее чем за 2 календарные недели;
- трудовой стаж от года до 5 лет — не менее чем за 4 календарные недели;
- трудовой стаж от 5 до 10 лет — не менее чем за 6 календарных недель;
- трудовой стаж свыше 10 лет — не менее чем за 9 календарных недель.

До окончания испытательного срока одна из сторон может расторгнуть трудовой договор, уведомив другую сторону письменно за три дня.

Трудовой кодекс устанавливает следующие виды прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящие от воли сторон:

- a. призыв на военную (альтернативную) службу;
- b. восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда;
- c. невозможность выполнения работником трудовой функций в связи с полной нетрудоспособностью без перерыва более шести месяцев;

- d. лишение права занимать определенную должность (заниматься определенной деятельностью), лишение свободы;
- e. недееспособность или смерть работника;
- f. возвращение на рабочее место после увольнения в запас со срочной военной службы.

Источники: ст. 10-1, 68-70, 72, 74 и 77 Трудового кодекса

## Выходное пособие

В случаях ликвидации организации и сокращения численности или штата выплачивается выходное пособие в следующих размерах (в зависимости от трудового стажа, установленного в соответствии с трудовым договором, заключенным с этим работодателем):

- трудовой стаж до одного года – в размере среднего месячного заработка;
- трудовой стаж от одного года до 5 лет – не менее 1,4-кратного размера среднего месячного заработка;
- трудовой стаж от 5 до 10 лет – не менее 1,7-кратного размера среднего месячного заработка;
- трудовой стаж свыше 10 лет – не менее двукратного размера среднего месячного заработка.

При изменении условий труда, восстановлении на работе бывшего работника, недееспособности работника установлено выходное пособие в размере не менее двух среднемесячных заработных плат. В случае смерти работника наследникам умершего выплачивается пособие в размере не менее трехкратной среднемесячной заработной платы. При прекращении трудового договора в связи со сменой собственника организации работодатель выплачивает работнику компенсацию как минимум в трехкратном размере среднемесячной заработной платы.

В случае пропуска срока уведомления о сокращении при согласии работника, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, выплатив следующую компенсацию:

- 0.5-кратный размер среднего месячного заработка - не менее чем за 2 календарные недели;
- 0.9-кратный размер среднего месячного заработка - не менее чем за 4 календарные недели;
- 1.4-кратный размер среднего месячного заработка - не менее чем за 6 календарных недель;
- двукратный размер среднего месячного заработка - не менее чем за 9 календарях недель;
- не менее однократного размера среднего месячного заработка (единовременно) - вместо официального месячного срока уведомления. В этом случае, сумма, выплачиваемая работникам, договор с которыми был расторгнут в течение официального срока уведомления, и заменяющая

данный срок, должна быть уменьшена пропорционально времени, прошедшему от срока сделанного уведомления.

В коллективных договорах, трудовом договоре могут предусматриваться более высокие размеры выходного пособия.

Источники: ст. 77 Трудового кодекса

# 05/13 Труд лиц с семейными обязанностями

## Конвенции МОТ

Конвенция №156: О Работниках с Семейными Обязанностями (1981)  
Рекомендация №165: Работники с Семейными Обязанностями (1981)

**Азербайджан ратифицировала Конвенция №156.**

### *Краткое изложение положений конвенций МОТ*

Это отпуск, предоставляемый отцу для ухода за ребенком в течение первых дней после его рождения, как правило, более короткой продолжительности.

Рекомендация (№ 165), сопутствующая Конвенции МОТ о лицах с семейными обязанностями, рассматривает отпуск по уходу за ребенком как возможность получения любым из родителей длительного отпуска (оплачиваемого или неоплачиваемого) без увольнения с работы. Отпуск по уходу за ребенком обычно берется после окончания отпуска по беременности и родам и отпуска в связи с отцовством. Для работающих родителей закон может определить часть отпуска по уходу за ребенком, которая должна быть в обязательном порядке использована отцами или матерями.

Рекомендация №165 предлагает принимать меры по улучшению общих условий труда с помощью гибких механизмов работы.

## Нормативное регулирование труда лиц с семейными обязанностями:

- Трудовой кодекс Азербайджанской Республики 1999 г. (в ред. от 15.12.2017)
- Закон Азербайджанской Республики «О социальных пособиях» от 07.02.2006 №55-IIIQ (в ред. от 13.06.2017)
- Закон Азербайджанской Республики «О социальном страховании» от 18.02.1997 №250-IQ (в ред. от 13.06.2017)
- Положение об исчислении и выплате обязательных государственных социальных возмещений по страхованию и пособий, выплачиваемых временно нетрудоспособным работникам за счет средств страхователя», утв. Постановлением Кабинета Министров Азербайджанской Республики от 15.09.1998 №189 (в ред. от 28.12.2017)
- Указ Президента Азербайджанской Республики «О повышении размера социальных пособий» от 19.01.2016 №747
- Указ Президента Азербайджанской Республики «О повышении размера социальных пособий» от 29.08.2013 №973
- Распоряжение Президента Азербайджанской Республики «О повышении размера социальных пособий» от 23.02.2018

## Отпуск в связи с отцовством

Законодательство Азербайджана не предусматривает специального отпуска в связи с отцовством. Однако Трудовой кодекс устанавливает некоторые гарантии отцам в связи с рождением ребенка. Работодатель может предоставить один раз в календарном году неоплачиваемый отпуск продолжительностью до 14 календарных дней по заявлению работника, жена которого находится в отпуске по беременности и родам, или до 7 календарных дней для решения семейных, бытовых и иных социальных вопросов.

Источники: ст. 128 и 130 Трудового кодекса

## Отпуск по уходу за ребенком

Родитель или другой член семьи, который непосредственно осуществляет уход за ребенком в возрасте до 3 лет, имеет право на получение частично оплачиваемого социального отпуска по уходу за ребенком с предоставлением пособия. Работник, воспитывающий ребенка, может взять отпуск целиком или разделить его на части. За работником во время нахождения в данном отпуске сохраняется рабочее место до достижения ребенком трех лет.

Законодательство предусматривает единовременное пособие при рождении ребенка для работающей матери (работающего отца при отсутствии работы у матери или без матери). Пособие выплачивается в месте работы или центре социальной защиты населения по месту жительства работника. Срок подачи заявления на получение данного пособия не установлен. При рождении двух или более детей пособие выплачивается на каждого ребенка. Размер пособия при

*The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Azerbaijan in Azerbaijani & Russian, please refer to: <https://qazancim.az/> & <https://mojazarplata.az/> respectively.*

рождении ребенка составляет 90 манатов, в 2018 году правительство запланировало увеличить его на 10%.

На время отпуска по уходу за ребенком предусмотрены два ежемесячных детских пособия. Первое пособие выплачивается до достижения ребенком возраста полутора лет (18 месяцев). Размер этого пособия с 2018 года составляет 44 маната. Второе пособие устанавливается до достижения ребенком 3 лет. С 2018 года сумма пособия – 27,5 манатов. Лицам с лучевой болезнью или инвалидностью, вызванных Чернобыльской аварией, назначается пособие по уходу за ребенком в двойном размере. Если один из родителей работает неполный рабочий день или на дому в период отпуска по уходу за ребенком, то он имеет право на получение пособия. Если ребенок ходит в ясли или детский сад, а отпуск по уходу за ребенком не предоставлялся, то пособие на детей до 3 лет не назначается.

С середины 2017 года пособия выплачиваются только в безналичном порядке. Трудовой договор, коллективный договор и акты работодателя могут предусматривать другие выплаты во время ухода за детьми.

В соответствии с Трудовым кодексом женщины, одинокие отцы, усыновители с двумя детьми до 14 лет имеют право на получение 2 дней дополнительного отпуска по уходу за ребенком. Та же группа работников с тремя и более детьми до 14 лет или ребенком с ограниченными возможностями здоровья вправе претендовать на 5 дней дополнительного отпуска по уходу за ребенком.

Кроме того, предусмотрены специальные неоплачиваемые отпуска, связанные с воспитанием ребенка:

1. одному из родителей (другому члену семьи, непосредственно ухаживающему за ребенком), имеющему ребенка с хроническим заболеванием по медицинскому заключению, – до достижения ребенком четырех лет;
2. женщинам (одиноким родителям, попечителям, опекунам), имеющим ребенка до 16 лет, – до 14 календарных дней;
3. родителям, воспитывающим детей, живущих с вирусом иммунодефицита человека, а также имеющим детей до 18 лет с ограниченными возможностями здоровья, – до 14 календарных дней.

Источники: ст. 111, 117, 130, 141 Трудового кодекса; ст. 4 Закона Азербайджанской Республики «О социальных пособиях» от 07.02.2006 №55-IIIQ; ст. 6 Закона Азербайджанской Республики «О социальном страховании» от 18.02.1997 №250-IQ; п. 73-89 Положения об исчислении и выплате обязательных государственных социальных возмещений по страхованию и пособий, выплачиваемых временно нетрудоспособным работникам за счет средств страхователя 1998 г.; Указ Президента Азербайджанской Республики от 19.01.2016 №747; Указ Президента Азербайджанской Республики от 29.08.2013 №973; Распоряжение Президента Азербайджанской Республики «О повышении размера социальных пособий» от 23.02.2018

## Гибкие условия труда для лиц с семейными обязанностями/баланс «семья-работа»

Не допускается привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, на ночные, сверхурочные работы, в выходные и праздничные дни, направление их в командировку. Привлечение женщин, имеющих детей в возрасте от 3 до 14 лет, а также детей с ограниченными возможностями здоровья, на сверхурочные работы, в выходные и праздничные дни, направление в командировку разрешено только с согласия самих работников. Запрещается применение труда женщин с детьми до 3 лет на рабочих местах с тяжелыми или опасными условиями труда, а также в подземных туннелях, шахтах и на других подземных работах.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет (18 месяцев), в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка продолжительностью не менее 30 минут каждый (60 минут для двух и более детей) не реже чем через каждые три часа. Перерывы для кормления ребенка оплачиваются и считаются рабочим временем. По желанию женщины перерывы для кормления ребенка присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня.

По желанию женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет или детей с ограниченными возможностями здоровья, работодатель должен установить им режим неполного рабочего времени с оплатой пропорционально отработанному времени. В этом случае продолжительность дневного или недельного рабочего времени женщины устанавливается по соглашению сторон.

За женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, сохраняется средняя заработная плата за дни прохождения диспансерных и амбулаторных медицинских обследований, врачебных консультаций для самих работниц и их детей.

Согласно Трудовому кодексу все гарантии, связанные с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также попечителей, опекунов.

Источники: ст. 241-246 Трудового кодекса



# 06/13 Материнство и работа

## Нормативное регулирование совмещения материнства с работой:

- Трудовой кодекс Азербайджанской Республики 1999 г. (в ред. от 15.12.2017)
- Закон Азербайджанской Республики «О социальном страховании» от 18.02.1997 №250-IQ (в ред. от 13.06.2017)
- Закон Азербайджанской Республики «Об охране здоровья населения» от 26.06.1997 №360-IQ (в ред. от 31.05.2017)
- Положение об исчислении и выплате обязательных государственных социальных возмещений по страхованию и пособий, выплачиваемых временно нетрудоспособным работникам за счет средств страхователя», утв. Постановлением Кабинета Министров Азербайджанской Республики от 15.09.1998 №189 (в ред. от 28.12.2017)

## Бесплатное медицинское обслуживание

Каждая женщина в период беременности, родов и послеродовой период обеспечивается бесплатной специализированной медицинской помощью в учреждениях государственной системы здравоохранения. Граждане Азербайджанской Республики имеют право на охрану здоровья и получение медицинской помощи. В государственных медицинских учреждениях медицинская помощь бесплатна. Каждый имеет право на получение медицинской помощи в объеме, установленном подзаконными актами.

Предусматриваются следующие виды медицинской помощи: неотложная, первичная и специализированная. Медицинская помощь оказывается в следующих формах: стационарная и амбулаторная.

Источники: ст. 10, 17, 32-34 Закона Азербайджанской Республики «Об охране здоровья населения» от 26.06.1997 №360-IQ

## Запрет работы, наносящей вред здоровью

Закон не допускает найм беременных женщин и кормящих матерей на работу, которая может нанести вред здоровью. Именно поэтому командировки, работа в выходные и праздничные дни, сверхурочная работа и работа в ночное время запрещены для беременных женщин. Не допускается применение труда беременных женщин на рабочих местах с тяжелыми или опасными условиями труда, а также в подземных туннелях, шахтах и на других подземных работах.

Продолжительность сокращенного рабочего времени для беременных женщин не должна превышать 36 часов в неделю. Беременные женщины переводятся на более легкую и исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу. По желанию беременной женщины работодатель должен установить ей режим неполного рабочего времени с оплатой пропорционально отработанному времени. В этом случае продолжительность дневного или недельного рабочего времени женщины устанавливается по соглашению сторон.

За беременными женщинами сохраняется средняя заработная плата за дни прохождения диспансерных и амбулаторных медицинских обследований, врачебных консультаций.

Источники: ст. 91, 241-243, 245 Трудового кодекса

## Отпуск по беременности и родам

Отпуск по беременности и родам предоставляется на основании листка временной нетрудоспособности. Длительность отпуска по беременности и родам составляет 126 календарных дней (до родов 70 календарных дней и после родов 56 календарных дней). При осложненных родах, при рождении двух и более детей послеродовой отпуск предоставляется продолжительностью 70 календарных дней.

Женщинам, работающим в сельскохозяйственном производстве, отпуска по беременности и родам предоставляются следующей продолжительностью:

- при нормальных родах – 140 календарных дней (до родов 70 календарных дней и после родов 70 календарных дней);
- при осложненных родах – 156 календарных дней (до родов 70 календарных дней и после родов 86 календарных дней);
- при рождении двух и более детей – 180 календарных дней (до родов 70 календарных дней и после родов 110 календарных дней).

56 календарных дней аналогичного отпуска предоставляется женщинам, усыновившим ребенка.

Источники: ст. 125 и 126 Трудового кодекса; п. 65 и 67 Положения об исчислении и выплате обязательных государственных социальных возмещений по страхованию и пособий, выплачиваемых временно нетрудоспособным работникам за счет средств страхователя 1998 г.

## Оплата

Пособие по беременности и родам выплачивается в период отпуска по беременности и родам. Государственное пособие устанавливается на уровне 100% предыдущей средней заработной платы работника. С середины 2017 года пособия выплачиваются только в безналичном порядке.

Источники: п. 72 Положения об исчислении и выплате обязательных государственных социальных возмещений по страхованию и пособий, выплачиваемых временно нетрудоспособным работникам за счет средств страхователя 1998 г.

## Гарантии занятости

Как правило, запрещается увольнять работников во время отпуска, в том числе отпуска по беременности и родам. Трудовой кодекс запрещает увольнение женщины в период беременности. В случаях истечения срока срочного трудового договора в период отсутствия работника по уважительной причине (в т. ч. отпуск по беременности и родам) этот договор может быть прекращен в день, определенный работодателем после выхода работника на работу, но не позднее одной календарной недели со дня возвращения к работе.

Источники: ст. 73, 79 и 111 Трудового кодекса

## Право на сохранение должности

Работник имеет право на возвращение на прежнюю должность, после окончания отпуска по беременности и родам. Женщины, имеющие детей в возрасте до 18 месяцев, при невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Источники: ст. 79 и 243 Трудового кодекса

## Перерывы для кормления

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка продолжительностью не менее 30 минут каждый (60 минут для двух и более детей) не реже чем через каждые три часа. Перерывы для кормления ребенка оплачиваются и считаются рабочим временем. По желанию женщины перерывы для кормления ребенка присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня.

Источники: ст. 244 Трудового кодекса

# 07/13 Охрана труда

## Нормативное регулирование охраны труда:

- Конституция Азербайджанской Республики 1995 г.
- Трудовой кодекс Азербайджанской Республики 1999 г. (в ред. от 15.12.2017)
- Положение о Государственной Службе Инспекции Труда при Министерстве труда и социальной защиты населения Азербайджанской Республики, утв. Указом Президента Азербайджанской Республики от 16.02.2011 №386
- Программа обеспечения достойного труда МОТ в Азербайджане на 2016-2020 гг.

## Обязанности работодателя по охране труда

Каждый имеет конституционное право на труд в безопасных условиях труда. Нормативные положения об охране труда содержатся в Трудовом кодексе. Работодатель обязан обеспечить охрану здоровья и безопасность работников. Работодатель организует контроль за здоровыми и безопасными условиями труда, опасными и вредными производственными факторами, регулярно и своевременно информирует работников об изменениях в этой области. Трудовой кодекс и подзаконные акты детализируют данное положение, к примеру:

1. создание и функционирование системы управления охраной труда;
2. утверждение и пересмотр правил охраны труда;
3. расследование и учет несчастных случаев на производстве;
4. аттестация рабочих мест;
5. информирование работников об условиях и охране труда и инструктаж по технике безопасности;
6. внедрение передовых технологий, средств механизации и автоматизации производства, требований эргономики, положительного опыта в области охраны труда;
7. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
8. организация медицинских осмотров;
9. иные обязанности по Трудовому кодексу.

Работники имеют право на рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда, но они должны соблюдать правила техники безопасности на рабочем месте.

Трудовой договор работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, а также в тяжелой промышленности, о необходимости прохождения предварительного и регулярных бесплатных обязательных медицинских осмотров в период работы.

Если работник отказывается пройти медицинское обследование или не исполняет предписания врача или медицинской комиссии, работодатель может уволить его или наложить соответствующие дисциплинарное взыскание.

Источники: ст. 35 Конституции; ст. 215-217, 222, 224-227 Трудового кодекса

*The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Azerbaijan in Azerbaijani & Russian, please refer to: <https://qazancim.az/> & <https://mojazarplata.az/> respectively.*

## Бесплатное обеспечение средствами защиты

Работодатели обязаны обеспечивать бесплатными средствами индивидуальной защиты работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных погодных условиях (очень высокие или низкие температуры). Средства индивидуальной защиты включает в себя специальную одежду, специальную обувь, моющие средства, дезинфицирующие средства и т.д., молоко или равноценные пищевые продукты, газированную соленую воду. Хранение, стирка, сушка, ремонт и замена специальной одежды работника – обязанность работодателя.

Работники без средств индивидуальной защиты не должны быть допущены до работы.

Источники: ст. 215 и 222 Трудового кодекса

## Обучение в области охраны труда

Работодатели с участием профсоюзных организаций обязаны организовать и осуществлять соответственно законодательству систему обучения и дополнительного образования работников по охране труда. Работодатели и руководящие работники предприятий не реже одного раза в 3 года должны периодически проходить обучение и проверку знаний на курсах повышения квалификации. Во всех формах обучения и дополнительного образования работников должно быть предусмотрено обучение по охране труда. Работодатель при приеме и переводе на другую работу работников обязан проводить инструктаж по охране труда. Также работодатель организывает обучение безопасным приемам работы и правилам оказания первой медицинской помощи пострадавшим от несчастных случаев. Не допускается приступать к работе без предварительного прохождения инструктажа по охране труда на вредных и тяжелых производствах, при работе на машинах, с механизмами и оборудованием повышенной опасности. Работодатель обязан вести регистрацию инструктажа в специальных журналах.

Источники: ст. 215 и 219 Трудового кодекса

## Инспекция труда

Государственная Служба Инспекции Труда при Министерстве труда и социальной защиты населения Азербайджанской Республики представляет собой централизованную систему контролирующих органов, целью которой является проверка обеспечения охраны труда, соблюдения законодательства о трудовых отношениях и обязательном государственном социальном страховании. Государственная Служба Инспекции Труда была создана в 2011 году. Ее главной

задачей является государственный надзор за соблюдением трудового законодательства. Государственные инспекторы труда также уполномочены:

- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства;
- рассматривать дела об административных правонарушениях;
- расследовать несчастные случаи на производстве;
- проверять соблюдение трудового законодательства в организации.

Согласно Программе обеспечения достойного труда МОТ в Азербайджане на 2016-2020 гг. существует необходимость продолжения процесса модернизации и повышения значимости Государственной Службы Инспекции Труда.

Источники: ст. 235 Трудового кодекса; Положение о Государственной Службе Инспекции Труда при Министерстве труда и социальной защиты населения Азербайджанской Республики; Программа обеспечения достойного труда МОТ в Азербайджане на 2016-2020 гг.



# 08/13 Временная нетрудоспособность и несчастные случаи на производстве

## Нормативное регулирование временной нетрудоспособности и несчастных случаев на производстве:

- Трудовой кодекс Азербайджанской Республики 1999 г. (в ред. от 15.12.2017)
- Закон Азербайджанской Республики «Об обязательном страховании от утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 11.05.2010 №999-IIIQ (в ред. от 13.06.2017)
- Закон Азербайджанской Республики «О социальных пособиях» от 07.02.2006 №55-IIIQ (в ред. от 13.06.2017)
- Закон Азербайджанской Республики «Об охране здоровья населения» от 26.06.1997 №360-IQ (в ред. от 31.05.2017)
- Положение об исчислении и выплате обязательных государственных социальных возмещений по страхованию и пособий, выплачиваемых временно нетрудоспособным работникам за счет средств страхователя», утв. Постановлением Кабинета Министров Азербайджанской Республики от 15.09.1998 №189 (в ред. от 28.12.2017)

## Оплата временной нетрудоспособности

Пособие по временной нетрудоспособности за первые 14 дней выплачивается за счет работодателя, а за оставшиеся дни – за счет взносов по обязательному государственному социальному страхованию. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу за весь период временной нетрудоспособности до дня восстановления (или установления инвалидности).

Пособие по временной нетрудоспособности не назначается в следующих случаях:

- а. страховой стаж работника менее 6 месяцев;
- б. отсутствие взносов социального страхования на текущей работе;
- в. умышленный вред здоровью или ложные сведения о заболевании с целью уклонения от работы;
- г. временная нетрудоспособность как следствие совершения работником преступления;
- д. принудительное лечение по решению суда (за исключением душевнобольных).

Пособие по временной нетрудоспособности исчисляется из заработной платы, включающей месячный тарифный (должностной) оклад, надбавки и премии.

Конкретный размер пособия по временной нетрудоспособности рассчитывается по формуле. Он зависит от суммы заработка за последние 12 полных календарных месяцев до месяца наступления временной нетрудоспособности. При этом средний дневной заработок за один рабочий день определяется путем деления заработка, полученного работником в течение последних 12 полных календарных месяцев до месяца наступления временной нетрудоспособности, на количество рабочих дней за данный период. Если застрахованный не работал в течение

последних 12 полных календарных месяцев до месяца наступления временной трудоспособности, средний дневной заработок за один рабочий день определяется путем деления минимальной месячной заработной платы на количество рабочих дней в месяце наступления временной нетрудоспособности.

Максимальный размер суммы ежедневного пособия путем деления ежемесячного максимального предела на количество рабочих дней в данном месяце. Ежемесячный размер пособия не может превышать сумму двухмесячного должностного оклада или двукратной тарифной ставки. Общая сумма пособия определяется путем произведения суммы ежедневного пособия на количество рабочих дней, пропущенных по болезни.

В целом размер пособия по временной нетрудоспособности зависит от страхового стажа:

- 100% заработка – более 8 лет стажа;
- 80% заработка – 5-8 лет стажа;
- 60% заработка – до 5 лет стажа.

В отдельных случаях установлены другие нормы расчета пособия по временной нетрудоспособности (Положение №189). С середины 2017 года пособия выплачиваются только в безналичном порядке.

Источники: ст. 74 Трудового кодекса; ст. 6 Закона Азербайджанской Республики «О социальных пособиях» от 07.02.2006 №55-IIIQ; раздел II Положения об исчислении и выплате обязательных государственных социальных возмещений по страхованию и пособий, выплачиваемых временно нетрудоспособным работникам за счет средств страхователя», утв. Постановлением Кабинета Министров Азербайджанской Республики от 15.09.1998 №189

## **Бесплатная медицинская помощь**

Граждане имеют право на охрану здоровья и получение медицинской помощи. В государственных медицинских учреждениях медицинская помощь бесплатна. Каждый имеет право на получение медицинской помощи в объеме, установленном подзаконными актами.

Предусматриваются следующие виды медицинской помощи: неотложная, первичная и специализированная. Медицинская помощь оказывается в следующих формах: стационарная и амбулаторная.

Источники: ст. 10, 17, 32-34 Закона Азербайджанской Республики «Об охране здоровья населения» от 26.06.1997 №360-IQ

## Гарантии занятости

Временная нетрудоспособность на срок менее 6 месяцев, не является основанием для увольнения. Для частично нетрудоспособных работников на срок не более одного года, учитывается заключение соответствующего органа исполнительной власти. Трудовой договор может быть расторгнут, когда работник не выполняет свою работу более шести месяцев из-за полной устойчивой нетрудоспособности, если закон не устанавливает более длительный период. Кроме того, работодатель не вправе наложить дисциплинарное взыскание на работника в период временной нетрудоспособности.

Источники: ст. 74 и 189 Трудового кодекса

## Инвалидность/ Пособие при несчастном случае на производстве

Несчастный случай на производстве может иметь четыре типа последствий: (I) полная устойчивая нетрудоспособность; (II) частичная устойчивая нетрудоспособность; (III) временная нетрудоспособность; (IV) смерть. Размер компенсации зависит от причины и степени инвалидности.

Работодатель обязан застраховать работников от несчастных случаев на производстве. Страховым случаем является несчастный случай, произошедший с работником при исполнении трудовых обязанностей в результате вредного или опасного фактора производства. Данное событие привело к травме, внезапному ухудшению здоровья или отравлению работника. При этом необходимо установить степень утраты профессиональной трудоспособности, констатировать наличие заболевания или смерть. Законодательством предусмотрены страховые выплаты в связи со смертью или потерей профессиональной трудоспособности вследствие причинения вреда жизни и здоровью работника в результате профессиональных заболеваний или несчастных случаев на производстве.

В случае временной нетрудоспособности работнику выплачивается сумма в процентном соотношении к среднемесячному заработку. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованному лицу за весь период временной нетрудоспособности до дня восстановления или установления инвалидности. В последнем случае медицинская комиссия определяет степень инвалидности.

В случае установления полной устойчивой нетрудоспособности выплачивается единовременное пособие. Медицинская комиссия устанавливает и пересматривает степень инвалидности.

В случае смерти работника выплачивается единовременное пособие. Существует два типа пособия на погребение. Государственное пособие составляет 120 манатов. Страховое пособие выплачивается в размере не менее трех среднемесячных заработков умершего за последние 12 месяцев до смерти.

Страховая плата по договору обязательного страхования определяется на основании произведения одногодичного фонда заработной платы и тарифа страхования. Установлены следующие тарифы страхования: для служащих – 0,2-0,5%, для рабочих – 0,4-2%. Страховой платеж выплачивается страхователем застрахованному лицу по частям или единовременно в порядке, предусмотренном в договоре обязательного страхования в начале договорного года.

Предусмотрены три типа страховых выплат:

1. ежемесячный страховой платеж – компенсация ежемесячной заработной платы, утраченной в связи с потерей профессиональной трудоспособности;
2. единовременный страховой платеж – в случаях инвалидности или смерти работника;
3. дополнительный страховой платеж – для оплаты затрат на лечение, дополнительное питание, покупку лекарств, протезирование, социальное обслуживание, санаторно-курортное лечение, приобретение специальных транспортных средств, подготовку к другой профессии.

Эти выплаты рассчитываются по формулам. В течение 10 рабочих дней (в случае смерти – 2 рабочих дней) со дня предъявления страхового требования и соответствующих документов для получения страхового платежа страховщик принимает решение о выдаче или невыдаче страхового платежа и дает официальную информацию лицу, получающему страховое пособие.

Страховая компания может отказать в выплате от страхового платежа в следующих случаях:

- умысел работника на несчастный случай на производстве;
- воздействие на работника алкоголя, наркотических средств и психотропных и прочих вредных веществ при несчастном случае на производстве;
- другие причины по законодательству.

Источники: ст. 304-307 Трудового кодекса; Закон Азербайджанской Республики «Об обязательном страховании от утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 11.05.2010 №999-IIIQ

# 09/13 Социальное обеспечение

## Нормативное регулирование социального обеспечения:

- Закон Азербайджанской Республики «О трудовых пенсиях» от 07.02.2006 №54-IIIГ (в ред. от 31.10.2017)
- Закон Азербайджанской Республики «О социальном страховании» от 18.02.1997 №250-IQ (в ред. от 13.06.2017)
- Закон Азербайджанской Республики «О занятости» от 02.07.2001 №170-IIQ (в ред. от 13.06.2017)
- Закон Азербайджанской Республики «О страховании от безработицы» от 30 июня 2017 года №765-VQ
- Закон Азербайджанской Республики «О профилактике инвалидности и ограничения возможностей здоровья детей, реабилитации и социальной защите инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья» от 25.08.1992 №284 (в ред. от 30.09.2011)
- Распоряжение Президента Азербайджанской Республики «Об индексации страховой части трудовых пенсий» от 09.02.2018
- Концепция Реформы системы пенсионного обеспечения в Азербайджанской Республике в 2014-2020 годах, утв. Распоряжением Президента Азербайджанской Республики от 04.11.2014 №827
- Указ Президента Азербайджанской Республики «О повышении размера социальных пособий» от 19.01.2016 №747
- Положение о критериях определения инвалидности и ограниченности возможностей здоровья, утв. Постановлением Кабинета Министров Азербайджанской Республики от 30.12.2015 №413
- Указ Президента Азербайджанской Республики «О повышении Пенсии Президента Азербайджанской Республики для инвалидов войны» от 19.01.2016 №746
- Указ Президента Азербайджанской Республики «О повышении Пенсии Президента Азербайджанской Республики получающим социальное пособие по инвалидности I группы в случае, если инвалидность возникла по причинам, связанным с общим заболеванием, заболеванием в период военной службы, производственной травмой и профессиональной болезнью, пребыванием в зоне военных операций, ликвидацией аварии на Чернобыльской АЭС»
- Указ Президента Азербайджанской Республики «О повышении размера социальных пособий» от 29.08.2013 №973
- Распоряжение Президента Азербайджанской Республики «О повышении размера социальных пособий» от 23.02.2018
- Решение Кабинета Министров Азербайджанской Республики от 03.02.2016 №31
- Постановление Кабинета Министров Азербайджанской Республики «Об утверждении размера минимального пособия по безработице и пособия, выдаваемого гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации» от 23.06.2004 №86 (в ред. от 28.12.2018)

- Указ Президента Азербайджанской Республики «О применении Закона Азербайджанской Республики "О страховании от безработицы" от 30 июня 2017 года №765-VQ» от 5 августа 2017 года №1569

## Пенсия по старости

Пенсия по старости – это ежемесячные денежные выплаты гражданам для компенсации утраченного дохода. Для получения данной пенсии необходимо наличие взносов в государственную систему обязательного социального страхования. Согласно изменениям, внесенным в Закон «О трудовых пенсиях», пенсионный возраст будет увеличиваться ежегодно на шесть месяцев для мужчин до 2021 года (с 63 до 65 лет), женщин - до 2027 года (с 60 до 65 лет). Граждане имеют право на трудовую пенсию по возрасту, независимо от страхового стажа, если личный пенсионный капитал обеспечивает пенсию в размере не менее ее минимальной суммы либо при наличии не менее 25-летнего страхового стажа (за исключением лиц, которым трудовая пенсия по возрасту назначена до 1 января 2017 года). Предусматриваются также досрочные пенсии для тех, кто работал в течение длительного времени во вредных или опасных условиях труда, или женщин с пятью детьми.

Трудовая пенсия по возрасту рассчитывается по сложной формуле и состоит из трех элементов: минимальной, страховой, накопительной (индивидуальный пенсионный счет) частей. Каждый компонент имеет свои правила подсчета. Размер минимальной пенсии правительство планирует повысить в 2018 году до 116,27 манат. Страховая и накопительная части пенсии выплачиваются из средств обязательного государственного социального страхования. Страховая часть рассчитывается на основе страховых взносов в рабочем году в размере 25% заработной платы (22% платится работодателем, 3% – работником). Кроме того, в 2018 году была проведена индексация страховой части трудовых пенсий в соответствии с индексом потребительских цен.

Источники: Концепция Реформы системы пенсионного обеспечения в Азербайджанской Республике в 2014-2020 годах; Закон Азербайджанской Республики «О трудовых пенсиях» от 07.02.2006 №54-IIIГ; ст. 4 и 6 Закона Азербайджанской Республики «О социальном страховании» от 18.02.1997 №250-IQ; Распоряжение Президента Азербайджанской Республики «Об индексации страховой части трудовых пенсий» от 09.02.2018

## Пенсия по случаю потери кормильца

Пенсия по случаю потери кормильца – ежемесячная денежная выплата, выплачиваемая из средств государственного фонда социальной защиты в связи со смертью кормильца нетрудоспособным членам семьи, являющимся его иждивенцами. Данная пенсия назначается в случае, когда умерший кормилец обладал требуемым законодательством трудовым (страховым) стажем либо осуществлял определенный вид деятельности (работа, служба и т.д.) независимо



от её продолжительности. Это означает, что кормилец имел трудовой (страховой) стаж, необходимый для назначения пенсии по инвалидности. При его отсутствии размер пенсии рассчитывается пропорционально фактической продолжительности стажа.

Основанием для назначения пенсии по случаю потери кормильца являются смерть (по причине трудового увечья, профессионального или общего заболевания, несчастного случая) либо пропажа без вести кормильца. По законодательству под «кормильцем» понимается только муж, поэтому в случае смерти матери на детей не назначается пенсия по потере кормильца.

Сумма страховой части трудовой пенсии по потере кормильца на каждого нетрудоспособного члена семьи устанавливается путем деления суммы, рассчитанной в соответствии с формулой исчисления страховой части трудовой пенсии по инвалидности, на число нетрудоспособных членов семьи. В случае, если общая сумма трудовой пенсии нетрудоспособных членов семьи по потере кормильца составляет меньше минимальной суммы трудовой пенсии, она выплачивается с доведением до данной суммы.

Источники: ст. 43-46 Закона Азербайджанской Республики «О трудовых пенсиях» от 07.02.2006 №54-III; Указ Президента Азербайджанской Республики «О повышении размера социальных пособий» от 19.01.2016 №747; Указ Президента Азербайджанской Республики «О повышении размера социальных пособий» от 29.08.2013 №973; Распоряжение Президента Азербайджанской Республики «О повышении размера социальных пособий» от 23.02.2018

## Пособие по безработице

Пособие по безработице выплачивается гражданам, признанным безработными. Лицо считается безработным, если не имеет работы, ищет работу и готов приступить к ней. Для получения пособия по безработице, необходимо зарегистрироваться в службе занятости для поиска подходящей работы. Право на пособие по безработице имеют лица, работавшие в течение 12 месяцев до безработицы не менее 26 недель.

Занятыми признаются:

1. работающие по трудовому или гражданско-правовому договору;
2. предприниматели (в т. ч. фермеры);
3. избранные на оплачиваемую должность;
4. служащие в армии;
5. временно не находящиеся на рабочем месте в связи с временной нетрудоспособностью, отпуском, повышением квалификации, каникулами, остановкой производства или по другим причинам;
6. иностранцы и лица без гражданства, работающие в Азербайджане;
7. граждане Азербайджана, работающие за границей;
8. дети до 15 лет;

9. пенсионеры по возрасту;
10. не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости;
11. впервые ищущие работу;
12. лица, отбывающие наказание в виде лишения свободы.

Пособие по безработице устанавливается в размере 70% среднемесячной заработной платы, начисленной за последние 12 месяцев по последнему месту работы. Пособие назначается со дня регистрации в качестве безработного. Срок выплаты пособия не может превышать 26 календарных недель в течение 12-месячного периода. Если по истечении 12 месяцев после установления статуса безработного гражданин не обеспечен подходящей работой, он имеет право повторно получать пособие по безработице в минимальном размере. Выплата пособия по безработице приостанавливается на три месяца в течение двух приемлемых предложений работы или если человек не в состоянии зарегистрировать каждый месяц на государственной службе занятости без уважительных причин после двух предложений о подходящей работе или пропуске ежемесячной явки лица в службу занятости без уважительных причин. С середины 2017 года пособия выплачиваются только в безналичном порядке.

С 1 января 2018 года вступил в силу новый Закон «О страховании от безработицы». Согласно этому закону страхование от безработицы предусматривает три вида выплат: основная страховая выплата, дополнение к страховой выплате, минимальный страховой платеж. Расчет месячного страхового платежа производится следующим образом: - 50% от предыдущей ежемесячной зарплаты при страховом стаже от 3 до 5 лет; - 55% от предыдущей ежемесячной зарплаты - при страховом стаже от 5 до 10 лет; - 60% от предыдущей ежемесячной зарплаты - при страховом стаже свыше 10 лет. Страховой тариф формируется следующим образом: - 0,5% удерживаемых из зарплаты самого работника; - 0,5% из фонда оплаты труда.

Источники: ст. 1, 3, 4, 24 и 25 Закона Азербайджанской Республики «О занятости» от 02.07.2001 №170-ИҚ; Решение Кабинета Министров Азербайджанской Республики от 03.02.2016 №31; Постановление Кабинета Министров Азербайджанской Республики от 23.06.2004 №86; Закон Азербайджанской Республики «О страховании от безработицы» от 30 июня 2017 г. №765-VQ; Указ Президента Азербайджанской Республики «О применении Закона Азербайджанской Республики "О страховании от безработицы" от 30 июня 2017 года №765-VQ» от 5 августа 2017 года №1569

## Пенсия по инвалидности

Право на пенсию по инвалидности имеют граждане, признанные инвалидами I, II или III группы. Признание гражданина инвалидом и установление группы инвалидности производятся государственными учреждениями медико-социальной экспертизы. Первая группа инвалидности устанавливается бессрочно. Также в особых случаях бессрочными могут быть вторая и третья группы инвалидности, но обычно они устанавливаются на 5 лет. Если инвалидность второй группы назначалась непрерывно в течение 10 лет, инвалидность третьей группы – непрерывно в течение 15 лет, то данная категория лиц имеет возможность получить статус инвалида бессрочно. Пенсионерам по старости инвалидность устанавливается бессрочно вне зависимости от группы инвалидности.

Для получения пенсии по инвалидности необходимо иметь не менее пяти лет страхового стажа плюс четыре месяца страхового стажа за каждый полный год работы начиная с возраста 15 лет. Пенсия выплачивается в зависимости от группы инвалидности: I группа инвалидности – невозможность выполнения любого вида работы и необходимость постоянного ухода; II группа инвалидности – невозможность выполнения какого-либо вида работы, однако, не требует постоянного ухода; III группа инвалидности – невозможность выполнения обычной работы.

Пенсия по инвалидности рассчитывается для инвалидов I группы при наличии 4-месячного страхового стажа за каждый полный год трудоспособного возрастного периода, если страховой стаж в целом составляет не менее 5 лет. Трудовая пенсия по инвалидности инвалидам II и III групп рассчитывается при наличии указанного страхового стажа с условием, что пенсионный капитал в страховой части личного счета обеспечивает пенсию в размере не менее минимальной суммы трудовой пенсии.

Если лицо, которому назначена пенсия по инвалидности, продолжает работать, то осуществляется перерасчет страховой части трудовой пенсии на основании пенсионного капитала, накопленного в период с назначения ему пенсии до даты увольнения и страхового стажа.

Предусмотрены следующие размеры социального пособия по инвалидности:

- I группа инвалидности: базовая часть – 65 манатов; надбавка – 6,5 манатов;
- II группа инвалидности базовая часть – 55 манатов; надбавка – 5,5 манатов;
- III группа инвалидности базовая часть – 45 манатов; надбавка – 4,5 манатов.

Другие меры социальной защиты инвалидов устанавливаются Законом Азербайджанской Республики «О профилактике инвалидности и ограничения возможностей здоровья детей, реабилитации и социальной защите инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья».

Источники: Закон Азербайджанской Республики «О профилактике инвалидности и ограничения возможностей здоровья детей, реабилитации и социальной защите инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья» от 25.08.1992 №284; Закон Азербайджанской Республики «О трудовых пенсиях» от 07.02.2006 №54-IIIГ; п. 4.1-4.3 Положения о критериях определения инвалидности и ограниченности возможностей здоровья; Указ Президента Азербайджанской Республики от 19.01.2016 №746; Указ Президента Азербайджанской Республики от 29.08.2013 №973; Указ Президента Азербайджанской Республики «О повышении Пенсии Президента Азербайджанской Республики получающим социальное пособие по инвалидности I группы в случае, если инвалидность возникла по причинам, связанным с общим заболеванием, заболеванием в период военной службы, производственной травмой и профессиональной болезнью, пребыванием в зоне военных операций, ликвидацией аварии на Чернобыльской АЭС»; Распоряжение Президента Азербайджанской Республики «О повышении размера социальных пособий» от 23.02.2018

# 10/13 Справедливое обращение

## Нормативное регулирование обеспечения справедливого обращения на работе:

- Конституция Азербайджанской Республики 1995 г.
- Трудовой кодекс Азербайджанской Республики 1999 г. (в ред. от 15.12.2017)
- Кодекс Азербайджанской Республики об административных проступках 2015 г. (в ред. от 06.03.2018)
- Уголовный кодекс Азербайджанской Республики 1999 г. (в ред. от 17.11.2017)
- Закон Азербайджанской Республики «О профессиональных союзах» от 24.02.1994 №792 (в ред. от 17.10.2014)
- Закон Азербайджанской Республики «Об обеспечении гендерного (мужского и женского) равенства» от 10.10.2006 №150-III (в ред. от 21.12.2010)
- Постановление Кабинета Министров Азербайджанской Республики «Об утверждении Списка производств, профессий (должностей), а также подземных работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин» от 20.10.1999 №170

## Равная оплата труда

Согласно Конституции каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации. Трудовой кодекс запрещает дискриминацию, включая нарушение принципа «равной оплаты за равный труд». Запрещается понижение в какой-либо форме размера заработной платы работников в нарушение принципа недопущения дискриминации.

Закон «Об обеспечении гендерного (мужского и женского) равенства» требует от работодателей обеспечения равных условий труда для мужчин и женщин без какой-либо дискриминации. Работникам, занятым на одинаковых рабочих местах, имеющим одинаковую степень квалификации, работающим в одинаковых условиях труда и выполняющим работу одинаковой ценности, должна независимо от их пола выплачиваться одинаковая заработная плата, а также премии и иные стимулирующие выплаты. По требованию работника работодатель обязан обосновать отсутствие связи между разницей размеров заработной платы и полом работника.

Источники: ст. 35 Конституции; ст. 16 и 154 Трудового кодекса; ст. 7 и 9 Закона Азербайджанской Республики «Об обеспечении гендерного (мужского и женского) равенства» от 10.10.2006 №150-III

## Сексуальные домогательства

В соответствии с Конституцией каждый имеет право на свободу и личную неприкосновенность. Достоинство личности охраняется государством. Ничто не может быть основанием для его умаления. Мужчины и женщины имеют равные права. В Трудовом кодексе установлен запрет дискриминации, в том числе по признаку пола.

Согласно Закону «Об обеспечении гендерного (мужского и женского) равенства» сексуальное домогательство – это безнравственное поведение в трудовых либо служебных отношениях, унижающее либо оскорбляющее личность, вытекающее из отношения к иной половой либо сексуальной принадлежности и выражающееся в физических действиях (прикосновениях, шлепках), нелитературных словах, жестах, угрозах, порочащих предложениях либо приглашениях.

Работодатель обязан принимать необходимые меры к предотвращению дискриминации по половой принадлежности и сексуальных домогательств. В случае сексуального притеснения работник может расторгнуть трудовой договор в день, указанный им в заявлении. Коллективные договоры могут содержать положения об оказании помощи по ведению объяснительных работ в отношении вопросов сексуального подстрекательства на рабочем месте или в связи с работой, а также предотвращение подобных подстрекательств, применение всех необходимых мер для защиты работников от такого рода обращения.

Оказание давления на работников, пожаловавшихся на работодателя или руководителя из-за сексуального притеснения, либо преследование работника влечет наложение штрафа на должностных лиц в размере от 1500 до 2000 манатов. Работодатель обязан возместить ущерб работникам, пострадавшим от сексуальных домогательств.

Статья «понуждение к действиям сексуального характера» Уголовного кодекса может быть применена в случаях сексуальных домогательств на рабочем месте. В соответствии с Уголовным кодексом понуждение лица к половому сношению или совершению иных действий сексуального характера путем шантажа, угрозы уничтожением, повреждением или изъятием имущества либо с использованием материальной или иной зависимости потерпевшего (потерпевшей) наказывается штрафом в размере от 500 до 1000 манатов, либо исправительными работами на срок до 2 лет, либо лишением свободы на срок до 3 лет.

Источники: ст. 25, 28, 32, 46 Конституции; ст. 12, 16, 31, 69 Трудового кодекса; ст. 2, 4, 7, 11, 12, 17 Закона Азербайджанской Республики «Об обеспечении гендерного (мужского и женского) равенства» от 10.10.2006 №150-III; ст. 205 Кодекса об административных проступках; ст. 151 Уголовного кодекса

## Запрет дискриминации

Конституция и Трудовой кодекс устанавливают запрет дискриминации и принцип равного обращения. В трудовых отношениях запрещается любая дискриминация по признаку гражданства, пола, расы, религии, национальности, языка, места жительства, имущественного положения, происхождения, возраста, семейного положения, убеждений, политических взглядов, членства в профессиональных союзах и других общественных организациях, занятости, ВИЧ/СПИД, заболевания рассеянным склерозом и т.п., если это не связано с характером и особенностями выполнения работы. Это правило уточняется отдельно для членов профсоюзов специальным законом. Не относятся к дискриминации исключения, связанные с характеристиками конкретного вида работы, заботой об отдельных группах людей (работники до 18 лет, женщины, инвалиды) или мерами государственной безопасности.

Работодатель обязан не допускать дискриминацию при приеме на работу, продвижении по службе, профессиональной подготовке, оценке качества работы, увольнении, применении дисциплинарных мер, установлении условий труда, назначении заработной платы и т.д. Закон «Об обеспечении гендерного (мужского и женского) равенства» содержит специальные нормы об этом. По требованию работника работодатель обязан обосновать отсутствие связи между разницей в предоставленных льготах и полом работника. Лицо, получившее отрицательный ответ на обращение о приеме на работу, вправе требовать от работодателя письменного объяснения о том, что принятый на работу представитель противоположного пола превосходит его по образованию, профессиональной подготовке, опыту, профессиональным качествам и иным преимуществам. Работодатели не вправе указывать требования к полу в объявлениях о вакансиях, если только это не обусловлено требованиями законодательства. Работодателям запрещено предъявлять различные требования к работникам в зависимости от их пола, а также и требовать предоставления информации о личной жизни и планах на рождение детей.

Работник, подвергшийся дискриминации, может подать в суд жалобу с требованием восстановления нарушенных прав и компенсации вреда.

Дискриминация по признаку наличия ВИЧ/СПИД или рассеянного склероза влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1500 до 2000 манатов. Согласно уголовному кодексу дискриминация наказывается штрафом в размере от 100 до 500 манатов либо исправительными работами на срок до одного года. То же деяние, совершенное должностным лицом с использованием своего служебного положения, наказывается штрафом в размере от 500 до 1000 манатов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.



Источники: ст. 25 Конституции; ст. 12 и 16 Трудового кодекса; ст. 7-10, 17 Закона Азербайджанской Республики «Об обеспечении гендерного (мужского и женского) равенства» от 10.10.2006 №150-IIIГ; ст. 192.10 и 192.11 Кодекса об административных проступках; ст. 154 Уголовного кодекса; ст. 7 Закона Азербайджанской Республики «О профессиональных союзах» от 24.02.1994 №792

## Равный доступ к профессии

В соответствии с Конституцией мужчины и женщины имеют равные права и свободы, а также равные возможности для реализации этих прав. Равные возможности – это равные условия и гарантии в осуществлении прав человека для мужчин и женщин. Согласно Конституции каждый, в зависимости от профессиональных навыков, имеет право свободно выбирать род занятий, профессию, должность и область деятельности.

Однако в целях защиты здоровья женщин предусмотрены некоторые исключения. Преимущества и дополнительные гарантии женщинам, установленные Трудовым кодексом и Законом «Об обеспечении гендерного (мужского и женского) равенства» не считаются дискриминацией.

Запрещается применение женского труда на рабочих местах с тяжелыми, вредными условиями труда, а также в подземных туннелях, шахтах и на других подземных работах, список которых установлен Постановлением Кабинета Министров. В отдельных случаях допускается выполнение подземных работ женщинами, не занимающимися физическим трудом, работающими на руководящих должностях или оказывающими социальные, санитарно-медицинские услуги, а также на подземных работах без выполнения физической работы по спуску и подъему. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Источники: ст. 25 Конституции; ст. 16 и 241 Трудового кодекса; ст. 2 и 3 Закона Азербайджанской Республики «Об обеспечении гендерного (мужского и женского) равенства» от 10.10.2006 №150-IIIГ; Постановление Кабинета Министров Азербайджанской Республики «Об утверждении Списка производств, профессий (должностей), а также подземных работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин» от 20.10.1999 №170

# 11/13 Труд несовершеннолетних

## Нормативное регулирование труда несовершеннолетних:

- Трудовой кодекс Азербайджанской Республики 1999 г. (в ред. от 15.12.2017)
- Кодекс Азербайджанской Республики об административных проступках 2015 г. (в ред. от 06.03.2018)
- Закон Азербайджанской Республики «О правах ребенка» от 19.05.1998 №499-IQ (в ред. от 31.05.2017)
- Постановление Кабинета Министров Азербайджанской Республики «Об утверждении списка производств, профессий (должностей) с вредными и тяжелыми условиями труда, а также подземных работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет»

## Минимальный возраст для трудоустройства

Дети имеют право на труд, соответствующий их возрасту, состоянию здоровья, уровню общеобразовательной и профессиональной подготовки. Как правило, минимальный возраст трудоустройства составляет 15 лет. Минимальный возраст окончания школы – 15 лет, так как продолжительность обязательного общего образования составляет 9 лет. При заключении трудового договора с лицами 15-18 лет требуется письменное согласие одного из родителей (опекунов). Допускается прием на работу с согласия родителей (опекунов) учеников средних общеобразовательных школ, профессиональных школ, лицеев и средних специальных учебных заведений, достигших 14 лет, для прохождения в свободное от учебы время производственной практики с выполнением легких работ без ущерба здоровью.

Лицам моложе 18 лет не может быть отказано в приеме на работу из-за малолетства, низких трудовых навыков или профессионального уровня. Привлечение работодателем к работе лиц, не достигших 15-летнего возраста, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1000 до 15000 манатов, на юридических лиц в размере от 3000 до 5000 манатов.

Источники: ст. 42, 46, 247-249 Трудового кодекса; ст. 24 Закона Азербайджанской Республики «О правах ребенка» от 19.05.1998 №499-IQ; ст. 192.8 Кодекса об административных проступках

## Минимальный возраст допуска к вредному производству

Закон запрещает нанимать несовершеннолетних на работы, которые могут причинить вред здоровью. Именно поэтому для лиц до 18 лет запрещены командировки, работа в выходные и праздничные дни, сверхурочная работа, работа в ночное время, подземные работы. Список должностей с вредными и тяжелыми условиями труда (на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет) установлен Постановлением Кабинета Министров.

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих предельные нормы. Запрещается

*The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Azerbaijan in Azerbaijani & Russian, please refer to: <https://qazancim.az/> & <https://mojazarplata.az/> respectively.*

привлечение девочек моложе 16 лет регулярно в течение всего рабочего дня к работам по поднятию и переноске груза.

Также не допускается найм несовершеннолетних на работы, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (в ночных клубах, барах, казино, на работах, связанных с производством, перевозкой, продажей и хранением спиртных напитков, наркотических средств и токсических препаратов, а также с оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров).

Лиц моложе 18 лет запрещается принимать на работы, которые могут лишить их возможности получить это образование в полном объеме.

Привлечение работодателем детей к деятельности, которая может создать опасность для их жизни, здоровья или нравственности влечет наложение штрафа на должностных лиц в размере от 3000 до 4000 манатов, на юридических лиц в размере от 10000 до 13000 манатов.

Источники: ст. 250, 251 и 254 Трудового кодекса; ст. 192.9 Кодекс об административных проступках; Постановление Кабинета Министров Азербайджанской Республики «Об утверждении списка производств, профессий (должностей) с вредными и тяжелыми условиями труда, а также подземных работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет»

# 12/13 Принудительный труд

## Нормативное регулирование запрета принудительного труда:

- Конституция Азербайджанской Республики 1995 г.
- Трудовой кодекс Азербайджанской Республики 1999 г. (в ред. от 15.12.2017)
- Кодекс Азербайджанской Республики об административных проступках 2015 г. (в ред. от 06.03.2018)
- Уголовный кодекс Азербайджанской Республики 1999 г. (в ред. от 17.11.2017)
- Закон Азербайджанской Республики «О борьбе с торговлей людьми» от 28.06.2005 №958-ПQ (в ред. от 17.10.2014)

## Запрет принудительного труда

Каждый имеет право свободно выбирать профессию. Принудительный труд в любой форме запрещен. Запрещается принуждение работника выполнять не входящую в его трудовую функцию работу (услуги) путем применения силы в любом порядке и любым способом, а также угрожая прекращением трудовых отношений. Принудительный труд не включает в себя службу в армии, работу на основе судебного решения, во время чрезвычайного или военного положения.

Принудительный труд (путем угрозы прекращения трудового договора или лишения льгот и привилегий, установленных коллективным договором) влечет наложение административного штрафа в размере от 1000 до 2000 манатов. Согласно Уголовному кодексу принудительный труд (с применением угроз, насилия либо с угрозой применения насилия, а также ограничением свободы лица) наказывается лишением свободы сроком от четырех до восьми лет.

То же деяние, совершенное в отношении двух или более лиц/несовершеннолетнего/ заведомо беременной женщины либо неоднократно, либо лицом с использованием своего служебного положения, либо группой лиц по предварительному сговору/организованной группой/преступным сообществом наказывается лишением свободы на срок от семи до десяти лет. Если принудительный труд повлек по неосторожности смерть потерпевшего или иные тяжкие последствия, то он карается лишением свободы на срок от девяти до двенадцати лет. В соответствии с Уголовным кодексом и Законом «О борьбе с торговлей людьми» принудительный труд входит в понятие «эксплуатация», которое используется как квалифицирующее обстоятельство некоторых преступлений, например, торговля людьми.

Источники: ст. 35 Конституции; ст. 17 Трудового кодекса; ст. 193 Кодекса об административных проступках; ст. 144-1-144-2 Уголовного кодекса; ст. 1 Закона Азербайджанской Республики «О борьбе с торговлей людьми» от 28.06.2005 №958-ПQ

## Право на смену работы и увольнение

Согласно Конституции труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя не позднее чем за месяц. Однако в случаях выхода на пенсию по возрасту, по инвалидности, поступления в учебное заведение, переезда на новое место жительства, заключения трудового договора с другим работодателем, сексуальных домогательств и в других предусмотренных законодательством случаях работник может расторгнуть трудовой договор в день, указанный им в заявлении.

Источники: ст. 35 Конституции; ст. 69 Трудового кодекса

## Нарушение требований к условиям труда

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 8 часов в день и 40 часов в неделю. Работник не может быть привлечен к сверхурочным работам более 4 часов в течение двух рабочих дней подряд. Таким образом, в течение шестидневной рабочей недели максимальная продолжительность рабочего времени с учетом сверхурочной работы составляет 52 часа (40 часов + 12 часов сверхурочных).

Источники: ст. 89 и 100 Трудового кодекса

# 13/13 Профессиональные СОЮЗЫ



## **Нормативное регулирование деятельности профессиональных союзов:**

- Конституция Азербайджанской Республики 1995 г.
- Трудовой кодекс Азербайджанской Республики 1999 г. (в ред. от 15.12.2017)
- Закон Азербайджанской Республики «О профессиональных союзах» от 24.02.1994 №792 (в ред. от 17.10.2014)

## **Право вступать в профсоюзы и создавать их**

Право создавать профсоюзы и вступать в них закреплено в Конституции. Профсоюз является независимой общественной неполитической организацией, объединяющей работников, пенсионеров и студентов для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов.

Каждый имеет право добровольно создавать по своему выбору профсоюзы, вступать в профсоюзы, заниматься профсоюзной деятельностью, а также свободно отказываться от членства в них. Профсоюзная организация создается по инициативе не менее 7 человек. Однако военнослужащим запрещено вступать в профсоюзы и создавать их.

Профсоюзам законодательно предоставлены права, среди которых:

1. право представлять и защищать права и интересы работников в индивидуальных и коллективных трудовых отношениях;
2. право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
3. право принимать участие в разрешении трудовых споров;
4. право на получение информации по всем социальным и трудовым вопросам без каких-либо препятствий со стороны работодателей;
5. контроль за выполнением трудового законодательства в организациях;
6. контроль за выполнением коллективных договоров.

Источники: ст. 58 Конституции; ст. 1, 3, 10-19 Закона Азербайджанской Республики «О профессиональных союзах» от 24.02.1994 №792

## **Свобода коллективных переговоров**

Представители работников и работодателей имеют право участвовать в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора (соглашения) и проявлять инициативу по проведению таких переговоров. Представители стороны, получившие письменное предложение о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в них в течение 10 календарных дней со дня получения предложения. Обе стороны должны указать своих представителей для участия в работе Комиссии по коллективным переговорам. Комиссия по ведению коллективных переговоров формируется на паритетных началах.

*The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Azerbaijan in Azerbaijani & Russian, please refer to: <https://qazancim.az/> & <https://mojazarplata.az/> respectively.*

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов для регулирования в коллективном договоре в сфере социально-трудовых отношений. Трудовой кодекс устанавливает открытый перечень таких вопросов, например:

- оплата труда;
- пособия и компенсации;
- занятость;
- обучение;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- рабочее время и время отдыха.

Коллективный договор может заключаться на срок от одного до трех лет. По истечении срока коллективный договор остается в силе до заключения нового, но не более, чем на три года.

Источники: ст. 25, 26, 31 и 32 Трудового кодекса

## Право на забастовку

Конституция признает право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, то работники (их представители) имеют право приступить к организации забастовки. Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) работников или профсоюзной организацией. Большинство работников должно голосовать за забастовку для принятия решения.

Работодатель должен быть предупрежден в письменной форме о предстоящей забастовке не позднее чем за 10 рабочих дней до ее начала. В ходе рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работники могут провести часовую предупредительную забастовку. Во время забастовки стороны должны продолжить поиск путей решения коллективного трудового спора. Также необходимо обеспечить минимум необходимых работ (услуг) во время забастовки.

Забастовки запрещены:

- в исправительных учреждениях;
- в органах законодательной и исполнительной власти, судах, органах внутренних дел;
- в отраслях обслуживания, имеющих жизненно важное значение для населения (больницы, службы управления электро-, водоснабжением, телефонной связью, воздушным и железнодорожным транспортом, служба пожарной охраны);
- при чрезвычайном и военном положении.

Работодатель может на период забастовки полностью или частично выплатить заработную плату работникам, участвующим в забастовке, но не обязан.

Работодатель может в следующих случаях объявить локаут (уведомив не менее чем за 10 дней письменно работников, профсоюзную организацию и соответствующий орган исполнительной власти):

1. когда выполнение коллективных требований работников явно не соответствует производственным, экономическим, финансовым и другим возможностям организации;
2. при продолжении незаконно объявленной забастовки;
3. при наличии неоспоримых доказательств подстрекательства работников к забастовке конкурентом или третьими лицами.

Законодательство запрещает замену работников, участвующих в забастовке, кроме случаев обеспечения минимума необходимых работ (услуг).

Источники: ст. 36 Конституции; ст. 270-286 Трудового кодекса



# Анкета достойного труда

Проверка DecentWorkCheck с (Проверка Достойных Условий Труда)  
- продукт WageIndicator.org и www.mojazarplata.az/main





 Регулируется на национальном уровне

 Не регулируется на национальном уровне




### 01/13 Работа и Оплата Труда

	НР	ДА	НЕТ
1. Я зарабатываю не менее МРОТ, установленного правительством		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Я получаю зарплату регулярно (за день, в неделю, в две недели, в месяц).		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>






### 02/13 Компенсации

3. Если я работаю сверхурочно, то всегда получаю компенсацию (Сверхурочная работа оплачивается по более высокой ставке)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Если я работаю ночью, то получаю компенсацию за работу в ночное время		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Я получаю компенсацию за работу в праздничный день, если работаю в праздничный день или выходной		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Если я работаю в выходной день или праздничный день, то получаю установленную компенсацию за это		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 03/13 Ежегодный Отпуск и Дни Отдыха

7. Сколько недель составляет Ваш ежегодный оплачиваемый отпуск?*		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4+
8. Мне оплачиваются праздничные (государственные и религиозные) дни		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Мне предоставляется не менее одного дня отдыха (т.е. 24 часа) в неделю		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 04/13 Гарантии Занятости

10. При найме на работу мне предоставили письменное изложение условий найма или со мной был заключен письменный трудовой договор		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Мой работодатель не заключает срочные трудовые договоры для работы на постоянной основе (Пожалуйста, отметьте "НЕТ", если работодатель заключает срочные трудовые договоры для работы на постоянной основе)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Мой испытательный срок составляет 6 месяцев		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Мой работодатель предупреждает в установленный срок о расторжении трудового договора (или выплачивает компенсацию вместо предупреждения)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Мой работодатель выплачивает выходное пособие в случае увольнения (Выходное пособие установлено законом. Оно зависит от зарплаты работника и стажа)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\* В вопросе 7 только 3 или 4 рабочие недели эквивалентно "ДА"

## DECENETWORKCHECK.ORG




05/13

## Труд Лиц с Семейными Обязанностями

НР








ДА

НЕТ

- |     |   |   |                          |                          |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 15. | Мой работодатель предоставляет оплачиваемый отпуск в связи с отцовством (Это отпуск для отцов/партнеров, который предоставляется при рождении ребенка)  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. | Мой работодатель предоставляет (оплачиваемый или неоплачиваемый) отпуск по уходу за ребенком (Этот отпуск предоставляется после окончания отпуска по беременности и родам или отпуска в связи с отцовством. Может быть использован одним родителем либо обоими поочередно.) |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. | Мое рабочее время достаточно гибкое, чтобы совмещать работу с семьей (Неполный рабочий день или другие варианты гибкого графика)  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |





06/13

## Материнство и Работа

- |     |   |   |                          |                          |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 18. | Я получаю бесплатную медицинскую помощь до и после родов  |    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. | Во время беременности я освобождена от ночной смены (работы в ночное время) или вредной работы  |    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. | Мой отпуск по беременности и родам длится не менее 14 недель  |    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. | В течение отпуска по беременности и родам я получаю не менее $\frac{2}{3}$ моей прошлой зарплаты  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. | Я защищена от увольнения во время беременности (Работники могут по-прежнему быть уволены по причинам, не связанным с беременностью, а именно поведение или способности) |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. | Я имею право выхода на ту же/аналогичную должность после отпуска по беременности и родам  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. | Мой работодатель устанавливает перерывы для кормления ребенка в рабочее время   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

07/13

## Охрана Труда

- |     |   |   |                          |                          |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 25. | Мой работодатель проверяет безопасность моего рабочего места  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. | Мой работодатель выдает средства персональной защиты, включая специальную одежду, бесплатно   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. | Мой работодатель обеспечивает необходимое обучение по охране труда и удостоверяется, что работники знают опасность для здоровья и расположение аварийных выходов на случай катастрофы |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. | Мое рабочее место проверяет инспектор труда не менее одного раза в год на предмет соответствия трудовому законодательству   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## DECENETWORKCHECK.ORG

### 08/13 Временная Нетрудоспособность и Несчастные Случаи на Производстве

	НР	ДА	НЕТ
29. Мой работодатель предоставляет оплачиваемые больничные и обеспечивает выплату не менее 45% моей зарплаты за первые 6 месяцев болезни		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. У меня есть доступ к бесплатной медицине при заболевании или производственной травме		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Мое рабочее место сохраняется за мной в течение первых 6 месяцев больничного		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Я получаю адекватную компенсацию в случае производственной аварии/производственной травмы, профессионального заболевания		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 09/13 Социальное Обеспечение

33. Я имею право на получение пенсии, когда достигну 60 лет		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Если я, будучи работником, умру, мой ближайший родственник / выжившие смогут получать пенсию		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Я получу пособие по безработице, если потеряю работу		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Я смогу получать пенсию по инвалидности, если не буду в состоянии зарабатывать из-за заболевания, не связанного с работой, травмы или несчастного случая		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 10/13 Справедливое Обращение

37. Мой работодатель соблюдает принцип равной оплаты за труд равной ценности без какой-либо дискриминации		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Мой работодатель принимает серьезные меры против сексуальных домогательств на рабочем месте		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Со мной обращаются так же, как с другими работниками (при назначении на должность, продвижении по службе, обучении и переводе) без какой-либо дискриминации по:*		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Пол/Гендер		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ii. Раса		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iii. Цвет кожи		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iv. Религия		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
v. Политические взгляды		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vi. Национальность / Место Рождения		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vii. Социальное происхождение / Каста		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
viii. Семейные обязанности / Наличие Семьи		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ix. Возраст		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
x. Инвалидность / ВИЧ-СПИД		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\* Для суммированного положительного балла на вопрос 39, Вы должны ответить "да", по крайней мере, в 9

## DECENETWORKCHECK.ORG

	НР	ДА	НЕТ
xi. Профсоюзное членство и профсоюзная деятельность		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xii. Язык		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xiii. Сексуальная ориентация (гомосексуальная, бисексуальная и гетеросексуальная ориентация)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xiv. Семейное положение		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xv. Внешность		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xvi. Беременность /Материнство		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Я как женщина могу работать в тех же отраслях, что и мужчины, и имею право свободно выбирать профессию.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**11/13 Труд Несовершеннолетних**

41. На мое рабочее место запрещен найм детей до 15 лет		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. На моем рабочем месте запрещен найм детей до 18 лиц на вредные условия труда		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**12/13 Принудительный Труд**

43. Я имею право уволиться по собственному желанию или после предварительного извещения		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. На моем рабочем месте нет принудительного труда		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Общее количество часов работы, включая сверхурочные, у меня не превышает 56 часов в неделю		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**13/13 Профессиональные Союзы**

46. В моей организации есть профсоюз.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. У меня есть право вступить в профсоюз на работе		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Мой работодатель участвует в коллективных переговорах		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Я могу защитить вместе с коллегами социальные и экономические интересы с помощью "забастовки" без опасения подвергнуться дискриминации		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## Результаты

Ваш счет показывает, насколько Ваш работодатель соблюдает национальные правовые нормы о труде. Чтобы рассчитать результат по Проверке Достойных Условий Труда ("DecentWorkCheck"), необходимо начислить 1 балл за каждый утвердительный ответ. Затем сравните его со значениями в таблице ниже.

... - это количество Ваших ответов "ДА"

***Азербайджан набирает 47 ответов "ДА" на 49 вопросов, связанных с Международными стандартами труда.***

### □ Если Ваш счет 1 - 18 баллов

В это трудно поверить! Знает ли Ваш работодатель, что мы живем в 21-м веке? Узнайте о ваших правах. Если в Вашей компании или отрасли есть активный профсоюз, присоединитесь к нему и обратитесь за помощью

### □ Если Ваш счет 19 - 38 баллов

Как Вы можете видеть, есть широкие возможности для совершенствования. Но, пожалуйста, не беритесь за все проблемы сразу. Начните с самого злободневного. В то же время, сообщите об этом в свой профсоюз или WageIndicator, так как они могут помочь улучшить Вашу ситуацию. При отправке письма по электронной почте нам, пожалуйста, изложите подробно Вашу жалобу и, если это возможно, укажите также название Вашего работодателя. Кроме того, попробуйте выяснить, придерживается ли официально Ваша компания Кодекса Корпоративной Социальной Ответственности. Если да, то она должна соблюдать по крайней мере стандарты МОТ. Если компания не придерживается такого кодекса, то должна начать делать это сейчас, как многие другие компании. Вы можете способствовать этому.

### □ Если Ваш счет 39 - 49 баллов

Вы далеко за опасной зоной. Ваш работодатель соблюдает большинство существующих законов и нормативных актов о труде. Но всегда есть возможность для совершенствования. Так что в следующий раз, когда Вы будете говорить с руководством о Ваших условиях труда, хорошо подготовьтесь и ознакомьтесь с Проверкой Достойных Условий Труда ("DecentWorkCheck") в качестве контрольного списка.