

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ
ƏMƏK MƏCƏLLƏSİ

MÜNDƏRICAT

(Fəslin başlanğıcına getmək üçün müvafiq fəslin adının üzərində sol düyməni basın)

BIÇLMƏLƏR (Fəsilələr)

- I. ÜMUMİ NORMALAR (1-2)**
- II. KOLLEKTİV MÜQAVİLƏ VƏ SAZİŞ (3-6)**
- III. ƏMƏK MÜQAVİLƏSİ (7-12)**
- IV. İŞ VAXTI (13-14)**
- V. İSTİRAHƏT VAXTI VƏ İŞÇİLƏRİN MƏZUNİYYƏT HÜQUQLARI (15-23)**
- VI. ƏMƏK NORMALARI, ƏMƏYİN İDDƏNİLMƏSİ NORMALARI, QAYDALARI VƏ TƏMİNATLARI (24-27)**
- VII. ƏMƏK VƏ İCRA İNTİZAMI (28-29)**
- VIII. İŞƏGİÇTÜRƏNİN VƏ İŞİNİN QARŞILIQLI MADDİ MƏSULİYYƏTİ (30-32)**
- IX. ƏMƏYİN MÜHAFİZƏSİ (33-36)**
- X. QADINLARIN, YAŞI 18-DƏN AZ OLAN İŞÇİLƏRİN VƏ AQRAR SAHƏDƏ ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN TƏNZİMLƏNMƏSİ XÜSUSİYYƏTLƏRİ (37-39)**
- XI. ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİ (40-45)**
- XII. İŞÇİLƏRİN SOSIAL SIĞORTASI (46)**
- XIII. YEKUN NORMALAR (47-48)**

İSTİFADƏ OLUNMUŞ MƏNBƏ SƏNƏDLƏRİNİN SİYAHISI

FƏSİLLƏR (MADDƏLƏR)

I. ÜMUMİ NORMALAR

1. ƏSAS MÜDDƏALAR (1-8)
2. ƏMƏK MÜQAVİLƏSİNİN TƏRƏFLƏRİNİN ƏSAS HÜQUQLARI, VƏZİFƏLƏRİ VƏ ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN TƏNZİMLƏNMƏSİ SAHƏSİNDƏ ÜMUMİ HÜQUQİ TƏMİNATLARI (9-21)

II. KOLLEKTİV MÜQAVİLƏ VƏ SAZİŞ

3. KOLLEKTİV MÜQAVİLƏ VƏ SAZİŞİN BAĞLANMASININ ÜMUMİ QAYDALARI (22-24)
4. KOLLEKTİV DANIŞIQLAR (25-27)
5. KOLLEKTİV MÜQAVİLƏ (28-34)
6. KOLLEKTİV SAZİŞ (35-41)

III. ƏMƏK MÜQAVİLƏSİ

7. ƏMƏK MÜQAVİLƏSİNİN BAĞLANMASI ƏSASLARI VƏ QAYDASI (42-53)
8. ƏMƏK ŞƏRAİTİ, ƏMƏK FUNKSIYASI VƏ BUNLARIN TƏTBİQİNİ TƏNZİMLƏYƏN HÜQUQ NORMALARI (54-63)
9. İŞÇİLƏRİN VƏ İŞ YERLƏRİNİN ATTESTASIYASININ KEÇİRİLMƏSİNİ TƏNZİMLƏYƏN HÜQUQ NORMALARI (64-67)
10. ƏMƏK MÜQAVİLƏSİNƏ XİTAM VERİLMƏSİNİN ƏSASLARI VƏ QAYDALARI (68-76)
11. ƏMƏK MÜQAVİLƏLƏRİNƏ XİTAM VERİLƏRKƏN İŞÇİLƏRİN TƏMİNATLARI (77-80)
12. ƏMƏK MÜQAVİLƏLƏRİNİN BAĞLANMASI, ŞƏRTLƏRİNİN DƏYİŞDİRİLMƏSİ VƏ XİTAMININ SƏNƏDLƏŞDİRİLMƏSİ QAYDALARI (81-88)

IV. İŞ VAXTI

13. İŞ VAXTININ NİQVLƏRİ VƏ TƏNZİMLƏNMƏSİ QAYDALARI (89-94)
14. İŞ VAXTININ REJİMİ VƏ İŞ VAXTINDAN ARTIQ VAXTDƏ İŞİN TƏNZİMLƏNMƏSİ QAYDALARI (95-102)

V. İSTİRAHƏT VAXTI VƏ İŞÇİLƏRİN MƏZUNİYYƏT HÜQUQLARI

15. İSTİRAHƏT VAXTI (103-109)
16. MƏZUNİYYƏT HÜQUQU VƏ ONUN TƏMİN EDİLMƏSİ (110-113)
17. ƏMƏK MƏZUNİYYƏTLƏRİNİN MÜDDƏTLƏRİ (114-121)
18. YARADICILIQ VƏ TƏHSİL MƏZUNİYYƏTLƏRİ (122-124)
19. SOSIAL MƏZUNİYYƏTLƏR (125-127)
20. İPDƏNİŞSİZ MƏZUNİYYƏTLƏR (128-130)
21. MƏZUNİYYƏT HÜQUQUNUN HƏYATA KEÇİRİLMƏSİ QAYDALARI (131-138)
22. MƏZUNİYYƏT VAXTI ÜZÜN ƏMƏK HAQQININ İPDƏNİLMƏSİ QAYDALARI (139-142)
23. ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNƏ XİTAM VERİLƏRKƏN MƏZUNİYYƏT HÜQUQUNUN TƏNZİMLƏNMƏSİ QAYDASI (143-146)

VI. ƏMƏK NORMALARI, ƏMƏYİN İPDƏNİLMƏSİ NORMALARI, QAYDALARI VƏ TƏMİNATLARI

24. ƏMƏK NORMALARI VƏ İŞƏMUZD QIYMƏTLƏRİ (147-153)
25. ƏMƏYİN İPDƏNİLMƏSİ NORMALARI (154-171)
26. ƏMƏK HAQQININ İPDƏNİLMƏSİNİN FORMALARI, QAYDALARI VƏ ƏMƏK HAQQINDAN TUTULMALAR (172-176)
27. ORTA ƏMƏK HAQQI VƏ ONUN SAXLANILMASI ÜZRƏ TƏMİNATLAR (177-181)

VII. ƏMƏK VƏ İCRA İNTİZAMI

- 28. ƏMƏK VƏ İCRA İNTİZAMININ TƏMİN EDİLMƏSİ QAYDALARI (182-185)
- 29. ƏMƏK VƏ İCRA İNTİZAMININ POZULMASINA GİJRƏ İNTİZAM MƏSULİYYƏTİ VƏ ONUN TƏTBİQİ QAYDALARI (186-190)

VIII. İŞƏGİTÜRƏNİN VƏ İŞİNİN QARŞILIQLI MADDİ MƏSULİYYƏTİ

- 30. İŞƏGİTÜRƏN VƏ İŞİNİN QARŞILIQLI MADDİ MƏSULİYYƏTİNİ MÜƏYYƏN EDƏN HALLAR (191-194)
- 31. İŞƏGİTÜRƏNİN İŞSİYƏ VURDUĞU ZİYANA GİJRƏ MADDİ MƏSULİYYƏTİ VƏ ONUN HƏLLİ QAYDALARI (195-197)
- 32. İŞİNİN İŞƏGİTÜRƏNƏ VURDUĞU ZİYANA GİJRƏ MADDİ MƏSULİYYƏTİ VƏ ONUN HƏLLİ QAYDALARI (198-206)

IX. ƏMƏYİN MÜHAFİZƏSİ

- 33. ƏMƏYİN MÜHAFİZƏSİ NORMALARI, QAYDALARI VƏ PRİNSİPLƏRİ (207-210)
- 34. ƏMƏYİN MÜHAFİZƏSİNİN HÜQUQİ, TƏŞKİLATİ-TEXNİKİ VƏ MALİYYƏ TƏMİNATİ (211-223)
- 35. İŞİNİN ƏMƏYİN MÜHAFİZƏSİ HÜQUQUNUN HƏYATA KEZİRİLMƏSİ ÜZÜN TƏMİNATLAR (224-234)
- 36. ƏMƏYİN MÜHAFİZƏSİ NORMALARINA VƏ QAYDALARINA ƏMƏL OLUNMASINA NƏZARƏT VƏ İŞƏGİTÜRƏNLƏRİN MƏSULİYYƏTİ (235-239)

X. QADINLARIN, YAŞI 18-DƏN AZ OLAN İŞİLƏRİN VƏ AQRAR SAHƏDƏ ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN TƏNZİMLƏNMƏSİ XÜSUSİYYƏTLƏRİ

- 37. QADINLARIN ƏMƏK HÜQUQU VƏ ONUN HƏYATA KEZİRİLMƏSİNDƏ TƏMİNATLARI (240-246)
- 38. YAŞI 18-DƏN AZ OLAN İŞİLƏRİN ƏMƏYİNDƏN İSTİFADƏNİN XÜSUSİYYƏTLƏRİ (248-255)
- 39. KƏND TƏSƏRRÜFATİ MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ İŞİLƏRİN ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN TƏNZİMLƏNMƏSİ XÜSUSİYYƏTLƏRİ (256-258)

XI. ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİ

- 40. KOLLEKTİV ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİ (259-261)
- 41. KOLLEKTİV TƏLƏBLƏRİN İRƏLİ SÜRÜLMƏSİ VƏ ONLARA BAXILMASI (262-264)
- 42. KOLLEKTİV ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİ HƏLLİNİN BARIŞDIRICI ÜSULLARI (265-269)
- 43. KOLLEKTİV ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİNİN HƏLLİ MƏQSƏDİ İLƏ TƏTİL HÜQUQUNUN HƏYATA KEZİRİLMƏSİ (270-286)
- 44. FƏRDİ ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİ, ONLARIN TƏRƏFLƏRİ VƏ PREDMETİ (287-293)
- 45. FƏRDİ ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİNİN HƏLLİ QAYDALARI (294-303)

XII. İŞİLƏRİN SOSİAL SİĞORTASI

- 46. İŞİLƏRİN SOSİAL SİĞORTA OLUNMASININ TƏNZİMLƏNMƏSİ (304-307)

XIII. YEKUN NORMALAR

- 47. BU MƏCƏLLƏNİN TƏLƏBLƏRİNƏ ƏMƏL OLUNMASINA NƏZARƏT. ƏMƏK QANUNVERİCİLİYİNİN POZULMASINA GİJRƏ MƏSULİYYƏT (308-313)
- 48. AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ ƏMƏK MƏCƏLLƏSİNİN TƏTBİQİ İLƏ BAĞLI HÜQUQİ TƏNZİMLƏMƏ MƏSƏLƏLƏRİ (314-317)

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ

ƏMƏK MƏCƏLLƏSİ ^[1]

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinə əsasən əmək fərdi və ictimai rifahın əsasıdır. Hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə uzsuna fəaliyyət nüvü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri sezmək hüququ vardır.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində:

müvafiq hüquq normaları ilə əmək münasibətlərində işçilərin və işəgütürənlərin əmək, sosial, iqtisadi hüquqları və bu hüquqlarla bağlı müvafiq təminatların minimum səviyyəsi;

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının ikinci bəlməsində nəzərdə tutulan əmək, istirahət, təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququnun, habelə digər əsas insan hüquqlarının və azadlıqlarının təmin edilməsi prinsipləri və qaydaları;

Azərbaycan Respublikasının bağladığı və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrə, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının konvensiyalarına və digər beynəlxalq hüquq normalarına uyğun olaraq əmək münasibətlərinin yaranması, dəyişdirilməsi, onlara xitam verilməsi və bu münasibətlərin iştirakçılarının hüquqlarının mühafizəsi sahəsində işçilərin, işəgütürənlərin, habelə müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanlarının hüquqlarını, vəzifələrini tənzim edən normalar təsbit edilir.

I BƏLMƏ

ÜMUMİ NORMALAR

Birinci fəsil

Əsas müddəalar

M a d d ə 1. Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktlar

Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi sistemi:

bu Məcəllədən;

Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunlarından;

müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının səlahiyyəti çərçivəsində qəbul etdiyi normativ hüquqi aktlardan;

əmək, sosial-iqtisadi məsələlərlə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bağladığı və ya tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrdən ibarətdir.

M a d d ə 2. Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin vəzifələri və prinsipləri

1. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi işçilərlə işəgütürənlər arasında yaranan əmək münasibətlərini, habelə onlarla müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanları, hüquqi şəxslər arasında həmin münasibətlərdən tırrəyən digər hüquq münasibətlərini tənzim edir.

2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi fiziki şəxslərin əmək hüquqlarının və bu hüquqların həyata keçirilməsini təmin edən qaydaların minimum normalarını müəyyən edir.

3. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi (bundan sonra ismin müvafiq hallarında «bu Məcəllə») əmək münasibətlərində tərəflərin:

hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi;

mənafeələrinin haqq-ədalətlə və qanunun aliliyinin təmin olunması ilə qorunması;

maddi, mənəvi, sosial, iqtisadi və digər həyatı tələbatlarını ırdəmək məqsədi ilə əqli, fiziki və maliyyə imkanlarından sərbəst istifadə etməsinin təmin edilməsi;

əsasən əmək müqaviləsi (kontrakt) üzrə ıhdəliklərinin icrasına hüquqi təminat yaradılması prinsiplərinə əsaslanır.

M a d d ə 3 . Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyində işlədilən əsas məfhumların anlayışları ^{ii[2]}

1. **Müəssisə** — mülkiyyətinin təşkilati-hüquqi formasından, adından və fəaliyyət nüvündən asılı olmayaraq Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə müvafiq olaraq yaratdığı hüquqi şəxs, onun və xarici hüquqi şəxsin filialı, nümayəndəliyi.

2. **İşçi** — işəgüdürlə fərdi qaydada yazılı əmək müqaviləsi (kontrakt) bağlayaraq müvafiq iş yerində haqqı ırdənilməklə çalışan fiziki şəxs.

3. **İşəgüdürlən** — tam fəaliyyət qabiliyyətli olub işçilərlə əmək müqaviləsi (kontrakt) bağlamaq, ona xitam vermək, yaxud onun şərtlərini dəyişdirmək hüququna malik mülkiyyətçi və ya onun təyin (müvəkkil) etdiyi müəssisənin rəhbəri, səlahiyyətli orqanı, habelə hüquqi şəxs yaratmadan sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olan fiziki şəxs.

4. **Əmək kollektivi** — işəgüdürlə əmək münasibətlərində olan, bu Məcəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş əmək, sosial, iqtisadi hüquqlarını birgə həyata keçirmək və qanuni mənafeələrini kollektiv halında müdafiə etmək səlahiyyətinə malik müvafiq iş yerlərində çalışan işçilərin birliyi.

5. **Əmək müqaviləsi (kontraktı) (bundan sonra ismin müvafiq halında «əmək müqaviləsi»)** — işəgüdürlə işçi arasında fərdi qaydada bağlanan əmək münasibətlərinin əsas şərtlərini, tərəflərin hüquq və vəzifələrini əks etdirən yazılı müqavilə.

6. **Kollektiv müqavilə** — işəgüdürlənin, əmək kollektivinin və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatının arasında yazılı formada bağlanan əmək, sosial-iqtisadi, məişət və digər münasibətləri tənzimləyən müqavilədir.

7. **Kollektiv saziş** — müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqlarının və işəgüdürlənin birlikləri arasında bağlanan, işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması, əməyin mühafizəsi, məşğulluğun təmin edilməsi və digər sosial müdafiə tədbirlərinin həyata keçirilməsi sahəsində birgə fəaliyyətə dair tərəflərin ıhdəliklərini müəyyən edən razılaşmadır.

8. **İş yeri** — işinin haqqı ırdənilməklə vəzifəsi (peşəsi) üzrə əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş işləri (xidmətləri) yerinə yetirdiyi yer.

9. **Əmək funksiyası** — əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan bir və ya bir neçə vəzifə (peşə) üzrə işinin yerinə yetirməli olduğu işlərin (xidmətlərin) məcmusu.

10. **Əməyin mühafizəsi** — işçilərin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququnu təmin etmək məqsədi ilə bu Məcəllədə və digər normativ hüquqi aktlarda, habelə kollektiv müqavilələrdə, sazişlərdə, əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan texniki təhlükəsizlik, sanitariya, gigiyena, müalicə-profilaktika tədbirləri, normaları və standartları sistemidir.

11. **Əmək şəraiti** — işinin ıız əmək funksiyasını səmərəli və faydalı yerinə yetirmək üçün minimum normaları bu Məcəllədə nəzərdə tutulan, habelə əmək müqaviləsində (kollektiv müqavilədə, sazişdə) tərəflərin ıızləri müəyyən etdiyi əmək, sosial və iqtisadi normaların məcmusu.

12. **İşçilərin nümayəndəli orqanı** — əmək, sosial, iqtisadi hüquqlarını və qanuni mənafeələrini müdafiə etmək məqsədi ilə işçilərin kınıüllü birləşib yaratdıqları nizamnamə və müvafiq qanunvericilik əsasında fəaliyyət gııstərən həmkarlar ittifaqları təşkilatları (birlikləri).

13. **İşəgütürənlərin nümayəndəli orqanı** — sahibkarlıq fəaliyyətləri ilə əlaqədar sosial-iqtisadi hüquqlarını, mülkiyyət, istehsal və əmək münasibətləri ilə bağlı mənafeələrini müdafiə etmək məqsədi ilə işəgütürənlərin kənnüllü birləşib yaratdıqları nizamnamə və müvafiq qanunvericilik əsasında fəaliyyət göstərən birliklər.

14. **Kollektiv tələblər** — kollektiv müqavilələrin, sazişlərin bağlanması, onlara dəyişikliklərin edilməsi və icrası, habelə digər əmək, sosial və iqtisadi məsələlərlə bağlı işlərin, ya da həmkarlar ittifaqları orqanının işəgütürən, onların birlikləri və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanları qarşısında irəli sürdüyü tələblərdir.

15. **Kollektiv əmək mübahisəsi** — kollektiv tələblərdən tırrəyən fikir ayrılığıdır.

16. **Fərdi əmək mübahisəsi** — əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin və sazişin şərtlərinin, tərəflərin uhdəliklərinin yerinə yetirilməsi, habelə bu Məcəllənin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi zamanı fərdi qaydada işəgütürənlə işi arasında yaranan fikir ayrılığıdır.

17. **Tətil** — kollektiv və fərdi əmək mübahisəsini həll etmək məqsədi ilə işlərin (işinin) müvəqqəti olaraq uız əmək funksiyasının icrasından tam və ya qismən kənnüllü imtina etməsidir.

M a d d ə 4 . Bu Məcəllənin tətbiq edildiyi iş yerləri

1. Bu Məcəllə, qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada Azərbaycan Respublikasının müvafiq hakimiyyət orqanlarının, fiziki və hüquqi şəxslərin təsis etdikləri mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq respublikanın ərazisində yerləşən bütün müəssisələrdə, idarələrdə, təşkilatlarda (bundan sonra ismin müvafiq halında «müəssisələr»), eləcə də müəssisə yaradılmadan işlərlə əmək müqaviləsi bağlanmış iş yerlərində, həminin onun hüdudlarından kənarda fəaliyyət göstərən Azərbaycan Respublikasının səfirliklərində, konsulluqlarında, beynəlxalq sularda Azərbaycan Respublikasının bayrağı altında üzən gəmilərdə, şelf qurğularında və digər iş yerlərində tətbiq edilir.

2. Bu Məcəllə işəgütürənin xammalından (materialından), istehsal vasitələrindən istifadə etməklə əmək funksiyasını uız evində yerinə yetirən işlələrə də şamil edilir.

M a d d ə 5 . Bu Məcəllənin tətbiq edildiyi digər iş yerləri və qulluqzular

1. Azərbaycan Respublikasının xarici dııvlətlərlə, beynəlxalq təşkilatlarla bağladığı müqavilələrində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, bu Məcəllə müvafiq xarici dııvlətlərin, onların fiziki və hüquqi şəxslərinin, beynəlxalq təşkilatların, eləcə də vətəndaşlığı olmayan şəxslərin Azərbaycan Respublikasında təsis etdikləri və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada dııvlət qeydiyyatına alınıb, fəaliyyət göstərən iş yerlərində hez bir şərt qoyulmadan tətbiq edilir.

2. Bu Məcəllə dııvlət qulluqzularına, habelə prokurorluq, polis və digər hüquq-mühafizə orqanlarının qulluqzularına onların hüquqi statusunu tənzimləyən normativ hüquqi aktlarla müəyyən olunmuş xüsusiyyətlər nəzərə alınmaqla şamil edilir. Bu normativ hüquqi aktlarda həmin qulluqzuların əmək, sosial və iqtisadi hüquqları bütünlüklə əhatə olunmayıbsa, bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş müvafiq normalar onlara tətbiq edilir.

M a d d ə 6 . Bu Məcəllənin şamil edilmədiyi şəxslər

Aşağıdakı şəxslərə bu Məcəllə şamil edilmir:

- a) hərbi qulluqzulara;
- b) məhkəmə hakimlərinə;

c) Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisinin deputatlarına və bələdiyyələrə seçilmiş şəxslərə;

3) xarici ölkənin hüquqi şəxsi ilə həmin ölkədə əmək müqaviləsi bağlayıb əmək funksiyasını Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət göstərən müəssisədə (filialda, nümayəndəlikdə) yerinə yetirən əcnəbilərə;

d) podrat, tapşırıq, komisiya, müəlliflik və başqa mülki-hüquqi müqavilələr üzrə işləri yerinə yetirən şəxslərə.

M a d d ə 7. Əmək münasibətlərinin qanunvericiliklə və müqavilə bağlamaqla tənzimlənməsi

1. İşlərin əmək hüquqları və bu hüquqlarla bağlı müvafiq təminatlarının minimum səviyyəsi bu Məcəllənin 1-ci maddəsində göstərilən normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş hüquq normaları ilə təmin edilir.

2. Əmək münasibətləri yazılı formada əmək müqaviləsi bağlandıqda yaranır.

3. Kollektiv müqavilələrdə, sazişlərdə, habelə əmək müqavilələrində əmək qanunvericiliyinə nisbətən daha geniş əlavə əmək, sosial, iqtisadi, maddi-məişət və digər münasibətləri əhatə edən əmək şəraiti nəzərdə tutula bilər. Əmək müqavilələrinə işlərin hüquqlarını qüvvədə olan qanunvericiliyə, kollektiv müqaviləyə və sazişə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin daxil edilməsi yolverilməzdir. Belə şərtlərin tətbiqi nəticəsində işçilərə dəyən maddi və digər ziyan işəgütürən tərəfindən tam ıdənilir.

4. Bilavasitə əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində işəgütürənlə işinin qarşılıqlı razılığı ilə yeni peşəıyrətmə, ixtisasa yiyələnmə müqaviləsi bağlanıla bilər.

5. İşziyə yeni peşəıyrətmənin və ya ixtisasa yiyələnmənin şərtləri, qaydaları, müddəti və tərəflərin ıhdəlikləri əldə edilən razılıq əsasında bağlanan müvafiq müqavilə ilə və yaxud əmək müqaviləsi ilə tənzimlənilir.

M a d d ə 8. Bu Məcəllə ilə müəyyən olunmuş müddətlərin hesablanması qaydaları

1. Bu Məcəllə ilə əmək hüquqlarının və vəzifələrinin yaranması, dəyişdirilməsi və xitam edilməsi müvafiq hallarda təqvim vaxtı ilə hesablanan müddətlərlə — illərlə, aylarla, həftələrlə, günlərlə müəyyən edilir.

2. Müddət axımının başlanması təqvim üzrə müəyyən edilmiş vaxtın ertəsi günündən hesablanır.

3. İllərlə, aylarla, həftələrlə hesablanan müddətlər müvafiq olaraq ilin, ayın, həftənin sonuncu günündə başa çatır. Təqvim həftələri və günləri ilə hesablanan müddətə qeyri-ış günləri də daxildir.

4. Əgər müddətin son günü qeyri-ış gününə düşərsə, onun ardınca gələn ən yaxın iş günü müddətin bitdiyi gün hesab edilir.

İ k i n c i f ə s i l

Əmək müqaviləsinin tərəflərinin əsas hüquqları, vəzifələrin və əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi sahəsində ümumi hüquqlı təminatları

M a d d ə 9. Əmək müqaviləsi üzrə işinin əsas hüquqları

Əmək müqaviləsi üzrə işinin aşağıdakı əsas hüquqları vardır:

a) sərbəst surətdə ixtisasına, sənətinə, peşəsinə uyğun əmək fəaliyyəti nüvü və iş yeri seçərək əmək müqaviləsi bağlamaq;

b) əmək müqaviləsinin şərtlərini dəyişdirmək və ya onu ləğv etmək üçün işəgötürənə müraciət etmək;

c) iş vaxtında və ya iş vaxtından sonra qazanc əldə etmək məqsədi ilə qanunvericiliklə qadağan edilməyən, habelə əmək müqaviləsi üzrə tərəflərin ühdəliklərinə xələl gətirməyən fəaliyyətlə məşğul olmaq;

3) həyatının, sağlamlığının və əməyinin mühafizəsini təmin edən əmək şəraitində çalışmaq, habelə belə şəraitin yaradılmasını tələb etmək;

d) qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmayan əmək haqqı almaq;

e) iş vaxtından artıq vaxtda işə cəlb olunduqda əlavə əmək haqqını almaq və ya onun verilməsini tələb etmək;

ə) əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasına daxil olmayan işləri, xidmətləri yerinə yetirməkdən imtina etmək, belə işləri, xidmətləri icra etdikdə isə müvafiq əlavə əmək haqqının verilməsini tələb etmək;

f) mənzil şəraitinin, ailə üzvlərinin sosial-məişət şəraitinin yaxşılaşdırılması üçün işəgötürəndən müvafiq sosial yardımlar almaq;

g) qanunvericiliklə müəyyən olunmuş iş vaxtında çalışmaq;

ğ) müvafiq peşələr (vəzifələr), istehsalatlar üzrə iş yerlərində qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qısaltdılmış iş vaxtında çalışmaq;

h) qanunvericiliklə müəyyən olunmuş həftələrarası istirahət günlərindən istifadə etmək;

x) hər il bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş minimum müddətdən az olmayan ıdənişli əsas məzuniyyətdən və müvafiq hallarda əlavə, sosial, ıdənişsiz, təhsil məzuniyyətlərindən istifadə etmək;

ı) peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq;

i) əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi zamanı əmlakına və səhhətinə dəyən ziyanın ıdənilməsini tələb etmək;

j) işəgötürən tərəfindən qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada məcburi sosial sığorta olunmaq, habelə hər hansı başqa nüv sığorta qaydalarından istifadə etmək;

k) qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada həmkarlar ittifaqlarının, ictimai birliklərin üzvü olmaq, habelə bu təşkilatların və ya əmək kollektivinin keçirdiyi tətilərdə, mitinqlərdə, toplantılarda və qanunvericiliklə qadağan olunmayan digər kütləvi tədbirlərdə iştirak etmək;

q) əmək hüquqlarının müdafiəsi üçün məhkəməyə müraciət etmək və hüquqi müdafiə olunmaq;

l) sosial müdafiə üzrə müavinətlərdən və güzəştlərdən, sosial sığorta hüququndan istifadə etmək; [iii\[3\]](#)

m) işsizliyə gırə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş dıvlat təminatını almaq;

n) iş yeri, vəzifəsi (peşəsi), aylıq əmək haqqı və əmək münasibətləri ilə bağlı digər məlumatlar barədə işəgötürəndən müvafiq arayışlar almaq.

M a d d ə 1 0 . Əmək müqaviləsi üzrə işinin əsas vəzifələri

Əmək müqaviləsi üzrə işinin əsas vəzifələri aşağıdakılardır:

a) əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək funksiyasını vicdanla yerinə yetirmək;

- b) əmək intizamına və müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl etmək;
- c) əməyin təhlükəsizliyi normalarına əməl etmək;
- 3) işəgütürənə vurduğu maddi ziyanı gürə məsuliyyət daşımaq;
- d) dıvlət sirrini, habelə işəgütürənin kommərsiya sirrini müəyyən olunmuş qaydada və şərtlərlə gizli saxlamaq;
- e) iş yoldaşlarının əmək hüquqlarını və qanuni mənafələrini pozmamaq;
- ə) fərđi, kollektiv əmək mübahisələri üzrə məhkəmə qərarlarını (qətnamələrini) yerinə yetirmək;
- f) əmək qanunvericiliyinin tələblərinə əməl etmək.

M a d d ə 11 . İşəgütürənin əsas hüquqları

1. Əmək münasibətləri sahəsində işəgütürənin aşağıdakı əsas hüquqları vardır:
 - a) bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada işçilərlə əmək müqavilələri bağlamaq, onların şərtlərini dəyişdirmək;
 - b) bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada və əsaslarla əmək müqavilələrini ləğv etmək;
 - c) işçilərdən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş şərtlərin, ıhdəliklərin vaxtında və keyfiyyətlə yerinə yetirilməsini tələb etmək;
 - 3) işgüzar keyfiyyətinə, əməyinin nəticələrinə, peşəkarlıq səviyyəsinə uyğun olaraq işini müvafiq vəzifələrə (peşələrə) irəli əkək;
 - d) işçilər əmək müqaviləsinin şərtlərini, müəssisədaxili intizam qaydalarını pozduqda qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada onları intizam məsuliyyətinə cəlb etmək;
 - e) işçilərin ona və ya mülkiyyətçiyə vurduğu maddi ziyanın ıdənilməsi üçün qanunvericiliyə müvafiq tədbirlər gürmək;
 - ə) bu Məcəllənin və digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl etməklə əmək şəraitinin şərtlərini dəyişdirmək və ya işçilərin sayını ixtisar etmək, ştatları, struktur bıqlmələri ləğv etmək;
 - f) əmək kollektivi ilə və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə kollektiv müqavilə bağlamaq və bu müqavilə üzrə ıhdəliklərin yerinə yetirilməsinə nəzarət etmək;
 - g) əmək müqaviləsi bağlayarkən bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada və müddətə sınaq müddətini müəyyən etmək.
2. İşəgütürənin bu maddədə nəzərdə tutulan hüquqlarının həyata keçirilməsinə, bu Məcəllənin 12-ci maddəsi ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş vəzifələrinin icra edilməsinə hər cür müdaxilə və maneələr edilməsi yolverilməzdir. İşəgütürənin bu sahədə fəaliyyətinə müdaxilə edərək onun qanuni hüquqlarını pozan şəxs qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada müvafiq məsuliyyət daşıyır.

M a d d ə 12 . İşəgütürənin əsas vəzifələri və məsuliyyəti

1. Əmək münasibətləri sahəsində işəgütürənin əsas vəzifələri bunlardır:
 - a) əmək müqaviləsinin şərtlərinə və onlarda nəzərdə tutulan ıhdəliklərə əməl etmək;
 - b) bu Məcəllənin və əmək qanunvericiliyinə dair digər normativ hüquqi aktların tələblərini yerinə yetirmək;
 - c) əmək müqavilələrini bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş əsaslarla və qaydada pozmaq;
 - 3) kollektiv müqavilələrin, sazişlərin şərtlərinə, onlarda nəzərdə tutulmuş ıhdəliklərə əməl etmək;

d) fərdi, kollektiv əmək mübahisələri üzrə məhkəmə qərarlarını (qətnamələrini) yerinə yetirmək;

e) işçilərin ərizə və şikayətlərinə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş müddətdə və qaydada baxmaq;

ə) işçilərin əmək, maddi, sosial-məişət şəraitinin, onların ailəsinin rifah halının yaxşılaşdırılması üçün müəssisənin əsasnaməsinə (nizamnaməsinə), kollektiv müqaviləyə müvafiq olaraq zəruri tədbirlər gürmək;

f) işə qəbul, işdə irəli zəkilmək, peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq zamanı, işin keyfiyyətini qiymətləndirərkən, işdən azad edərkən cinsindən asılı olmayaraq işçilərə eyni yanaşmaq və bərabər imkanlar yaratmaq;

g) cinsindən asılı olmayaraq eyni işlə məşğul olan işçilərə eyni iş şəraitini yaratmaq, eyni pozuntuya görə işçilərə fərqli intizam tənbehi tədbirini tətbiq etməmək, cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin və seksual qisnamanın qarşısını almaq üçün lazımi tədbirlər gürmək.^{iv[4]}

2. İşçilərin hüquqlarını pozan, əmək müqaviləsi üzrə ıız ııhdəliklərini yerinə yetirməyən, habelə bu Məcəllənin tələblərinə əməl etməyən işəgıttürən qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada müvafiq məsuliyyətə cəlb edilir.

M a d d ə 13. Əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin əmək hüququnun tənzimlənməsi

1. Qanunla və ya Azərbaycan Respublikasının tərəfdar ızıdığı beynəlxalq müqavilələr ilə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, əcnəbilər və vətəndaşlığı olmayan şəxslər Azərbaycan Respublikasında olarkən Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları ilə bərabər bütün əmək hüquqlarından istifadə edə bilər və bu hüquqlara müvafiq olan vəzifələr daşıyırlar.

2. Qanunda nəzərdə tutulmuş hallar istisna olunmaqla əcnəbilərin və vətəndaşlığı olmayan şəxslərin bu Məcəllədə və digər normativ hüquqi aktlarda nəzərdə tutulmuş əmək hüquqlarının məhdudlaşdırılması qadağandır.

3. Əmək münasibətləri sahəsində Azərbaycan Respublikasının vətəndaşlarına nisbətən əcnəbilərə və vətəndaşlığı olmayan şəxslərə daha üstün hüquqların müəyyən edilməsi yolverilməzdir.

M a d d ə 14. Əmək münasibətləri sahəsində dövlət hakimiyyəti orqanlarının vəzifələri

1. Əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi sahəsində qanunvericilik, icra və məhkəmə hakimiyyəti orqanları ıız səlahiyyətləri zərızivəsində:

qanunvericiliyin tələblərinə əmək münasibətlərinin subyektləri tərəfindən hər yerdə eyni qaydada və dürüst əməl olunmasını;

sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin olunmasını;

işçilərin və işəgıttürənlərin hüquqlarının pozulmasının qarşısının alınmasını;

işçilərin və işəgıttürənlərin pozulmuş hüquqlarının bərpa olunmasını;

səlahiyyətləri zərızivəsində əmək qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsini;

əmək münasibətləri sahəsində Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası ilə müəyyən edilmiş insan hüquqları və azadlıqları prinsipləri əsasında dövlət siyasətinin həyata keçirilməsini təmin etməlidirlər.

2. Dövlət, iş qüvvəsindən səmərəli istifadə olunmasını təmin etmək, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 35-ci maddəsinin VIII hissəsinə müvafiq olaraq işsizliyin aradan qaldırılması məqsədi ilə vətəndaşların peşəkarlıq səviyyəsini, əmək vərdişlərini, ızoxillik

təcrübəsini nəzərə almaqla müvafiq ixtisaslar, sənətlər, peşələr üzrə ılkədə mııvcud olan işi qüvvəsindən istifadə olunmadan xarici ılkələrdən əsassız olaraq mütəxəssislərin işə cəlb olunmasının qarşısının alınmasını, işsizlik, əhalinin məşğulluğu və miqrasiyası məsələlərini tənzimləyir.

3. Əmək münasibətləri sahəsində dövlət siyasətinin həyata keçirilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təmin edilir. Həmin icra hakimiyyəti orqanı:

səlahiyyətləri zərziwəsində müəyyən edilmiş hallarda əmək münasibətlərinin tənzim edilməsinin təmin olunması üçün müvafiq normativ hüquqi aktlar qəbul edir;

əməyin ırdənilməsi, əmək münasibətləri, əməyin mühafizəsi, əmək ehtiyatlarından istifadə, əmək miqrasiyası, əhalinin sosial müdafiəsi, əlillərin reabilitasiyası problemləri sahəsində dövlət siyasətini həyata keçirir.

M a d d ə 15. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan

1. Bu Məcəllənin və əmək qanunvericiliyinə dair digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həyata keçirir.

2. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan səlahiyyəti zərziwəsində əmək qanunvericiliyinin pozulmasında təqsirkar şəxslərdən yol verdikləri hüquq pozuntularının aradan qaldırılmasını tələb etmək, onları Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətlər Məcəlləsi ilə müəyyən olunmuş hallarda və qaydada inzibati məsuliyyətə cəlb etmək və digər məsuliyyətə cəlb olunması üçün müvafiq orqanlar qarşısında məsələ qaldırmaq hüququna malikdir.^{v[5]}

3. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın hüquqları, vəzifələri və fəaliyyət qaydaları müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş Əsasnamə ilə tənzim edilir.

4. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan bu Məcəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlarla məhkəmənin səlahiyyətinə aid olan məsələlərin həlli üzrə fəaliyyət gıstərə bilməz.

5. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın vəzifəli şəxslərinin bu Məcəllənin və əmək qanunvericiliyinə dair digər normativ hüquqi aktların tələblərinə əməl olunmasına dair ıız səlahiyyətləri zərziwəsində qəbul etdikləri qərarların, gıstərişlərin işəgıttürənlər və işzilər, habelə əmək münasibətlərinin digər iştirakızıları tərəfindən icrası məcburidir.

6. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın vəzifəli şəxslərinin qərarlarından və gıstərişlərindən inzibati qaydada və (və ya) məhkəməyə şikayət verilə bilər.^{vi[6]}

Qeyd: Bu Məcəllədə «əmək münasibətlərinin iştirakızıları» dedikdə, işəgıttürənlər, işzilər, mülkiyyətzi, işəgıttürənin tabeziliyində olan vəzifəli şəxslər, əməyin mühafizəsi xidmətlərinin nümayəndələri, işinin ıız hüquqlarını müdafiə etmək üçün müvəkkil etdiyi nümayəndəsi, həmkarlar ittifaqlarının nümayəndələri və işəgıttürənlərin nümayəndəli orqanlarının səlahiyyətli vəzifəli şəxsləri başa düşülməlidir.

M a d d ə 16. Əmək münasibətlərində ayrı-sezkilliyin yolverilməzliyi

1. Əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai-sosial mənsəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq

mıvqeyinə, həmçinin işinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqlarının məhdudlaşdırılması qəti qadağandır.

2. Qadınlara, əlillərə, yaşı 18-dən az olan və sosial müdafiəyə ehtiyacı olan digər şəxslərə əmək münasibətlərində güzəştlərin, imtiyazların və əlavə təminatların müəyyən edilməsi ayrı-seçkilik hesab edilmir.

3. Əmək münasibətləri prosesində işçilər arasında bu maddənin birinci hissəsində göstərilən ayrı-seçkiliyə yol verən işəgütürən və ya digər fiziki şəxs qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada müvafiq məsuliyyət daşıyır.

4. Ayrı-seçkiliyə məruz qalan işçi pozulmuş hüququnun bərpa edilməsi tələbi ilə məhkəməyə müraciət edə bilər.

M a d d ə 17. Məcburi əməyin qadağan edilməsi

1. Hər hansı qayda və üsulla zor işlətməklə, həmçinin əmək müqaviləsinə xitam veriləcəyi hədə-qorxusu ilə işini əmək funksiyasına daxil olmayan işi (xidməti) yerinə yetirməyə məcbur etmək qadağandır. İşini məcburi əməyə cəlb edən təqsirkar şəxslər qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyətə cəlb edirlər.

2. Hərbi və ya fıvqələdə vəziyyətlə əlaqədar müvafiq qanunvericilik əsasında, habelə qanuni qüvvəyə minmiş məhkəmə hıqımlərinin icrası zamanı müvafiq dıvlət orqanlarının nəzarəti altında yerinə yetirilən işlərdə məcburi əməyə yol verilir.

M a d d ə 18. Fərdi və kollektiv əmək mübahisəsi hüququ, onun qanunvericiliklə tənzimlənməsi

1. İzlərinin hüquqlarını, qanuni mənafeələrini müdafiə etmək məqsədi ilə işinin, işəgütürənin, əmək kollektivinin, həmkarlar ittifaqları təşkilatının fərdi və ya kollektiv əmək mübahisəsi aparmaq hüququ vardır. Bu hüququn həyata keçirilməsi yalnız qanunvericilikdə nəzərdə tutulan hallarda və qaydada məhdudlaşdırıla bilər.

2. İşəgütürənlə işçi, habelə əmək kollektivi arasında əmək qanunvericiliyinin tətbiqi zamanı meydana zıxan fərdi və kollektiv əmək mübahisələrinin həlli bu Məcəllənin XI bırlməsində nəzərdə tutulan qaydada tənzimlənilir.

M a d d ə 19. Həmkarlar ittifaqları

1. İşçilər arasında hez bir fərq qoyulmadan, işəgütürəndən qabaqcadan icazə alınmadan, sırf kınıüllülük prinsipləri əsasında həmkarlar ittifaqları təşkilatı yaradıla bilər. İşçilər əmək, sosial, iqtisadi hüquqlarını, qanuni mənafeələrini müdafiə etmək üçün müvafiq həmkarlar ittifaqlarına daxil olub həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyəti ilə məşğul ola bilərlər.

2. Həmkarlar ittifaqlarının hüquqları, vəzifələri və səlahiyyətləri «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu və onların nizamnamələri ilə müəyyən edilir.

M a d d ə 20. İşəgütürənlərin nümayəndəli orqanları

1. İşəgütürənlər iqtisadi, maliyyə maraqlarını, sahibkarlıq fəaliyyəti ilə bağlı mənafeələrini müdafiə etmək, habelə həmkarlar ittifaqları ilə münasibətlərdə sosial tərəfdaşlıq etmək üçün kınıüllü şəkildə müvafiq təşkilat yaradaraq birləşə bilərlər.

2. İşəgütürənlərin nümayəndəli orqanının hüquqları, vəzifələri, fəaliyyət istiqamətləri və qaydaları müvafiq normativ hüquqi aktlarla və onun nizamnaməsi (əsasnaməsi) ilə tənzim edilir.

3. İşəgütürənlərin nümayəndəli orqanının fəaliyyəti işçilərin və işəgütürənlərin hüquq bərabərliyi və bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada əmək münasibətlərinin müvafiq müqavilələr, sazişlər bağlamaqla tənzimlənməsi prinsipində qurulmalıdır.

4. İşəgütürənlərin nümayəndəli orqanı üçün işçilərin nümayəndəli orqanlarına nisbətən hər hansı üstün hüquqların, güzəştlərin, imtiyazların müəyyən edilməsi yolverilməzdir.

M a d d ə 21 . Müəssisələrdə ictimai üzünüidarə orqanlarının fəaliyyəti

1. Müəssisələrdə həmkarlar ittifaqları təşkilatları ilə yanaşı, qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada yaradılan işçilərin digər nümayəndəli ictimai üzünüidarə orqanları, habelə işəgütürənlərin nümayəndəli orqanı nizamnamələrinə (əsasnamələrinə) uyğun fəaliyyət göstərə bilər.

2. Müəssisənin mülkiyyətçisi, işəgütürəni həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının və işçilərin digər nümayəndəli ictimai üzünüidarə orqanlarının fəaliyyəti üçün kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan və ya bu təşkilat və ictimai üzünüidarə orqanlarının işəgütürənlə qarşılıqlı razılığı, yaxud onların arasında bağlanmış müqavilə əsasında müəyyən edilən müvafiq şəraitin yaradılmasını təmin edir.

3. Müəssisələrdə siyasi partiyaların, dini qurumların fəaliyyətinə yol verilmir.

Qeyd: Bu maddədə «ictimai üzünüidarə orqanları» dedikdə, əmək kollektivi şurası, sədrilər (direktorlar) şurası, ixtirazılar, səmərələşdiricilər, yaradıcılıq, qadınlar, veteranlar cəmiyyətləri və müvafiq normativ hüquqi aktlar əsasında əmək münasibətləri iştirakçılarının təsis etdikləri digər ictimai birliklər başa düşülməlidir.

II BİLİLMƏ

KOLLEKTİV MÜQAVİLƏ VƏ SAZİŞ

Üçüncü fəsil

Kollektiv müqavilə və sazişin bağlanmasının ümumi qaydaları

M a d d ə 22 . Kollektiv müqavilə və sazişin hazırlanması, bağlanması və yerinə yetirilməsinin əsas prinsipləri

Kollektiv müqavilə və sazişin hazırlanması, bağlanması və yerinə yetirilməsinin əsas prinsipləri aşağıdakılardır:

- a) tərəflərin hüquq bərabərliyi;
- b) kollektiv müqavilə və sazişin məzmununa dair məsələlərin müzakirəsində tərəflərin müstəqilliyi və kəməllüülüyü;
- c) obyektiv səbəbdən təmin edilə bilməyən şərtlərin kollektiv müqavilənin və sazişin məzmununa daxil edilməsinin yolverilməzliyi;
- 3) ıhdəliklərin icrasına təminat;
- d) qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməsi;
- e) ıhdəliklərin icrasına nəzarət və icra edilməməsinə gırrə məsulıyyət.

M a d d ə 23. Kollektiv müqavilənin və sazişin bağlanmasına, onlara dəyişikliklər edilməsinə və icrasına müdaxilənin yolverilməzliyi

Kollektiv müqavilənin və sazişin bağlanması, onlara dəyişikliklər edilməsi və yerinə yetirilməsi zamanı icra hakimiyyəti orqanlarının, başqa işəgütürənlərin, siyasi partiyaların, ictimai birliklərin və dini qurumların tərəflərin hüquqlarını, habelə qanunvericiliklə qorunan mənafeələrini məhdudlaşdıran və ya onların həyata keçirilməsinə maneçilik törədən hər hansı müdaxiləsi qadağandır.

M a d d ə 24. Kollektiv müqavilənin və sazişin şərtlərinin məcburiliyi

1. Bu Məcəllədə nəzərdə tutulan qaydada bağlanmış kollektiv müqavilənin və sazişin şərtləri tərəflər və bu şərtlərin aid edildiyi iş yerləri üçün məcburidir.

2. Bu Məcəllədə və digər normativ hüquqi aktlarda nəzərdə tutulan əmək, sosial və iqtisadi normalara nisbətən işçilərin vəziyyətini pisləşdirən kollektiv müqavilənin və sazişin şərtləri etibarsızdır.

D ı r d ü n c ü f ə s i l

Kollektiv danışıqlar

M a d d ə 25. Kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ ^{viii[7]}

1. Kollektiv müqavilənin və sazişin hazırlanması, bağlanması və onlarda dəyişikliklər edilməsi üçün kollektiv danışıqlar aparmaq təşəbbüsünə səlahiyyətləri daxilində həmkarlar ittifaqları təşkilatları(birlikləri), əmək kollektivləri, işəgütürənlər, müvafiq icra hakimiyyəti və işəgütürənlərin nümayəndəli orqanları malikdirlər.

2. Təşəbbüskar tərəf danışıqların başlanması haqqında digər tərəfi yazılı surətdə xəbərdar edir. Xəbərdar olunan tərəf on gündən gec olmayaraq danışıqlara başlamağa borcludur.

3. Əgər müəssisədə həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) yoxdursa, əmək kollektivi danışıqlar aparmaq üçün xüsusi səlahiyyətli komissiya yaradır.

4. Respublika və ya ərazi üzrə, habelə müəssisə daxilində bir neçə həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) mövcud olarsa, kollektiv danışıqların aparılması üçün işçilərin müvafiq həmkarlar ittifaqlarına üzvlük nisbətinə uyğun nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradılır.

5. Kollektiv müqavilənin və sazişin şərtlərinin hazırlanması məqsədi ilə kollektiv danışıqların aparılmasından boyun qazırmağa yol verilmir.

M a d d ə 26. Kollektiv danışıqların aparılması qaydası

1. Kollektiv müqavilənin və sazişin və ya onlara dəyişikliklərin layihəsinin hazırlanması məqsədi ilə danışıqlar aparmaq üçün tərəflər, müvafiq səlahiyyətlər verilmiş bərabərsaylı nümayəndələrdən ibarət komissiya yaradırlar.

2. Komissiyanın tərkibi, danışıqların gündəliyi, keçirilmə yeri və müddəti tərəflərin birgə qərarı ilə müəyyən edilir.

3. Tərəflər kollektiv müqavilənin və sazişin məzmununa aid məsələlərin sezişməsi və müzakirə edilməsində sərbəstdirlər.

4. Komissiyanın tələbi ilə tərəflər, kollektiv danışıqların aparılması üçün zəruri olan məlumatları beş gün müddətində təqdim etməlidirlər. Danışıqların iştirakçıları, alınmış

məlumatlarda olan dıvrət və ya kommersiya sirrini yaymağa gırə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məsuliyyətə cəlb olunurlar.

5. Danışqlar zamanı tərəflər razılığa gələ bilmədikdə fikir ayrılığı haqqında protokol tərtib edilir. Protokolda fikir ayrılığının aradan qaldırılması haqqında tərəflərin yekun təklifləri, habelə danışqların yenidən başlanması müddəti gıstərilir.

M a d d ə 27 . Kollektiv danışqların iştirakzılarına verilən təminatlar

1. Kollektiv danışqların iştirakzıları (tərəflərin nümayəndələri, məsləhətçi, ekspert, barışdırıcı, vasitəçi, mütəxəssis, arbitr və tərəflərin müəyyən etdiyi digər şəxslər) kollektiv danışqların aparıldığı dıvrədə orta aylıq əmək haqqı saxlanılmaqla il ərzində üç ay müddətində əmək funksiyasının icrasından azad olunurlar. Həmin müddət onların əmək stajına daxil edilir.

2. Kollektiv danışqlarla əlaqədar xərclər işəgıttürən tərəfindən ırdənilməlidir.

3. Danışqların aparılmasında iştirak etmək üçün dəvət olunmuş və əmək müqaviləsi üzrə işləməyən şəxslərə haqq, onları dəvət etmiş tərəflə bağladıqları müqavilə əsasında ırdənilir.

4. Kollektiv danışqların iştirakzılarının danışqlar dıvründə, intizam məsuliyyətinə cəlb olunmasına, başqa işə keçirilməsinə və ya işəgıttürənin təşəbbüsü ilə işdən azad edilməsinə yol verilmir.

B e ş i n c i f ə s i l

Kollektiv müqavilə

M a d d ə 28 . Kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanması zəruriliyi haqqında qərarın qəbul edilməsi

1. Bu Məcəllənin 25-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada irəli sürülmüş təşəbbüsə əsasən kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanması zəruriliyi haqqında qərarı həmkarlar ittifaqları təşkilatı qəbul edir.

2. Müəssisədə həmkarlar ittifaqları təşkilatı olmadıqda danışqların aparılması, kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanması haqqında qərarı əmək kollektivinin ümumi yığıncağı (konfransı) qəbul edir.

M a d d ə 29 . Kollektiv müqavilənin tərəfləri

Kollektiv müqavilənin bir tərəfi işəgıttürən, digər tərəfi həmkarlar ittifaqları təşkilatıdır. Müəssisədə həmkarlar ittifaqları təşkilatı olmadıqda isə kollektiv müqavilənin ikinci tərəfi əmək kollektividir.

M a d d ə 30 . Kollektiv müqavilənin hazırlanması və bağlanmasının qaydaları

1. Kollektiv müqavilənin layihəsinin hazırlanması, bağlanması qaydaları və müddəti tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir və rəsmiləşdirilir. Bu məqsədlə tərəflər bərabər saylı nümayəndələrindən ibarət müvafiq komissiya (işçi qrupu) yarada bilərlər.

2. Komissiya (işçi qrupu) kollektiv müqavilənin layihəsini tərəflərin müzakirəsinə verir. Daxil olmuş təkliflər araşdırıldıqdan sonra yenidən işlənmiş layihə təsdiq olunmaq üçün həmkarlar ittifaqları təşkilatının (əmək kollektivinin) ümumi yığıncağının (konfransının) müzakirəsinə verilir.

3. Həmkarlar ittifaqları təşkilatının iclasının, konfransının və digər yığıncaqlarının səlahiyyətli olması onun nizamnaməsi ilə tənzimlənir. İşçilərin (nümayəndələrin) 50 faizindən çoxunun iştirak etdiyi ümumi yığıncaq (konfrans) səlahiyyətli hesab olunur.

4. İşəgütürən, kollektiv müqavilənin layihəsini tərəflərin müzakirəsinə verilməsi üçün mövcud olan bütün imkanlardan (daxili rabitə və məlumat, surətixaran, texniki və digər vasitələr) istifadə etmək üçün həmkarlar ittifaqları təşkilatına və ya müvafiq komissiyaya (işçi qrupuna) şərait yaratmalıdır.

5. Kollektiv müqavilənin layihəsi bəyənilməzsə, tərəflərin nümayəndələri on beş gün ərzində (əgər tərəflər başqa razılığa gəlməyiblərsə) layihəni yenidən işləyib təsdiq olunmaq üçün təkrarən həmkarlar ittifaqları təşkilatının (əmək kollektivinin) müzakirəsinə verirlər.

6. Kollektiv müqavilənin layihəsi iclasda (konfransda) iştirak edənlərin səs çoxluğu ilə təsdiq edilir.

7. Tərəflər, kollektiv müqavilə təsdiq edildikdən sonra onu üç gün ərzində imzalamalıdırlar. İmzalanmış kollektiv müqavilə və ona əlavələr yeddi təqvim günü ərzində məlumat üçün işəgütürənlər tərəfindən müvafiq icra hakimiyyəti orqanına təqdim edilir.

M a d d ə 31 . Kollektiv müqavilənin məzmunu

1. Kollektiv müqavilənin məzmununu tərəflər müəyyən edirlər.

2. Kollektiv müqaviləyə, bir qayda olaraq, aşağıdakı məsələlər üzrə tərəflərin qarşılıqlı rəhdəlikləri daxil edilir:

a) müəssisənin istehsal və iqtisadi fəaliyyətinin səmərəliliyinin yüksəldilməsi;

b) əməyin ırdənilməsi qaydaları və miqdarının, pul mükafatlarının, müavinətlərin, əlavələrin və digər ırdəmələrin müəyyən edilməsi;

c) qiymətlərin artımı, inflyasiyanın səviyyəsi nəzərə alınmaqla əmək haqqı miqdarının tənzimlənmə mexanizmi;

3) məşğulluq, kadr hazırlığı və ixtisasartırma, işçilərin sərbəstləşdirilməsi şərtləri;

d) iş və istirahət vaxtı, məzuniyyətlərin müddəti haqqında şərtlər;

e) işçilərə və onların ailə üzvlərinə mədəni və məişət xidmətlərinin, sosial təminatlar və güzəştlərin müəyyən edilməsi;

ə) əməyin qiymətləndirilməsi, əmək normalarının müəyyən edilməsi və yenidən işlənməsi qaydaları;

f) qadınların, 18 yaşına çatmamış işçilərin əmək şəraitinin yaxşılaşdırılması;

g) əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılması üçün əlavə təminatların müəyyən edilməsi;

ğ) əmək vəzifələrini yerinə yetirməklə əlaqədar işçilərə dəyən ziyanın ırdənilməsi;

h) əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması və onun fəaliyyət qaydası;

x) işçilərin tibbi və sosial sığortasının üstün əlavə şərtlərinin müəyyən edilməsi;

ı) işəgütürənin təşəbbüsü ilə əmək müqaviləsi ləğv edilərkən həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə razılaşmalar aparılması;

i) işçilərin ekoloji təhlükəsizliyinin və sağlamlığının gıızlənilməsi;

j) həmkarlar ittifaqlarının üzvlərinin əmək haqqından üzvlük haqqının tutulması, habelə həmkarlar ittifaqları təşkilatına nizamnamə fəaliyyətini səmərəli təşkil etmək üçün digər zəruri şəraitin yaradılması;

k) kollektiv əmək mübahisəsinin tənzimlənməsinin əlavə üsulları haqqında razılaşmalar;

q) kollektiv müqavilənin şərtlərinin yerinə yetirilməsinə nəzarət;

l) kollektiv müqavilənin şərtlərinin pozulmasına görə tərəflərin məsuliyyəti;

m) əmək və icra intizamının mühkəmləndirilməsi üçün tədbirlər.

n) iş yerində və ya işlə əlaqədar olaraq, ayrı-ayrı işçilərə qarşı ələsalma, aşkar düşmənçilik hərəkətləri və təhqiramiz hərəkətlər barəsində izahat işi aparılmasına və informasiya verilməsinə yardım göstərilməsi və belə hərəkətlərin qarşısının alınması, işçiləri bu cür davranışdan qorumaq üçün bütün lazımi tədbirlərin görülməsi;

o) iş yerində və ya işlə əlaqədar olaraq, seksual təhrik məsələlərinə dair izahat işi aparılmasına və informasiya verilməsinə yardım göstərilməsi və belə təhriklərin qarşısının alınması, işçiləri bu cür davranışdan qorumaq üçün bütün lazımi tədbirlərin görülməsi.^{viii[8]}

3. Kollektiv müqavilədə müəssisənin iqtisadi imkanları nəzərə alınmaqla digər, o cümlədən bu Məcəllədə nəzərdə tutulduğundan daha güzəştli əmək və sosial-iqtisadi şərtlər də (əlavə məzuniyyətlər, pensiyalara əlavələr, nəqliyyat və ezamiyyə xərclərinin ıdönilməsi, pulsuz və ya güzəştli qiymətlərlə yemək verilməsi və digər güzəşt və əvəzlər) nəzərdə tutula bilər.

4. Bu Məcəllədə və digər normativ hüquqi aktlarda kollektiv müqaviləyə daxil edilməsi nəzərdə tutulmuş müddələrin kollektiv müqavilədə əks etdirilməsi məcburidir.

M a d d ə 3 2 . Kollektiv müqavilənin qüvvəsi

1. Kollektiv müqavilə bir ildən üç ilədək müddətə bağlanıla bilər.

2. Kollektiv müqavilə imzalandığı və ya müqavilədə göstərilən gündən qüvvəyə minir.

3. Müəyyən olunmuş müddət qurtardıqdan sonra kollektiv müqavilə, yenisi bağlananadək qüvvədə olur.

4. Müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişdiyi və ya müəssisə ləğv edildiyi hallardan başqa müəssisədə təşkilati-struktur dəyişikliklərin edilməsi, eləcə də həmkarlar ittifaqları təşkilatının fəaliyyətinə xitam verilməsi kollektiv müqavilənin hüquqi qüvvəsinin itirilməsinə səbəb olmur.

5. Müəssisənin mülkiyyətçisi dəyişdikdə kollektiv müqavilə üç ay müddətində qüvvədə qalır. Bu müddət ərzində tərəflər yeni kollektiv müqavilə bağlamaq və ya əvvəlkinə qüvvədə saxlamaq, ona əlavələr və dəyişikliklər edilməsi məqsədi ilə danışıqlara başlamalıdırlar.

6. Müəssisə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada və şərtlərlə ləğv olunduğu halda, kollektiv müqavilə bütün ləğvetmə müddəti ərzində qüvvədə olur.

7. Kollektiv müqavilə müəssisənin bütün işçilərinə, o cümlədən kollektiv müqavilə qüvvəyə mindikdən sonra işə qəbul olunan şəxslərə şamil edilir.

M a d d ə 3 3 . Kollektiv müqaviləyə əlavələr və dəyişikliklər edilməsi

Kollektiv müqavilənin qüvvədə olduğu müddətdə ona əlavələr və dəyişikliklər edilməsi yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında, kollektiv müqavilədə müəyyən edilmiş qaydada aparılır. Əgər belə qayda müəyyən olunmayıbsa, əlavələr və dəyişikliklər kollektiv müqavilənin bağlanması üçün bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada edilir.

M a d d ə 3 4 . Kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarət

1. Kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsinə nəzarəti tərəflər və müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həyata keçirir. Nəzarəti həyata keçirən səlahiyyətli şəxslərə bütün zəruri məlumatlar təqdim edilməlidir.

2. Tərəflər kollektiv müqavilənin yerinə yetirilməsi haqqında müqavilədə nəzərdə tutulmuş müddətdə, lakin ildə bir dəfədən az olmayaraq, əmək kollektivinə hesabat verməlidirlər.

Altıncı fəsil

Kollektiv saziş

Maddə 35. Kollektiv sazişin nüvləri

Münasibətlərin tənzimlənməsi sahəsindən asılı olaraq aşağıdakı kollektiv sazişlər bağlanıla bilər:

- a) Baş kollektiv saziş — respublikada sosial-iqtisadi siyasətin aparılmasının razılaşdırılmış ümumi prinsiplərini müəyyən edir.
- b) Sahə (tarif) kollektiv sazişi — müvafiq sahənin sosial-iqtisadi inkişafı istiqamətlərini, peşə qrupları, sahənin işçiləri üçün əmək şəraiti və əmək haqqı, sosial təminatları müəyyən edir.
- c) Ərazi (rayon) kollektiv sazişi — ərazi xüsusiyyətləri ilə bağlı müəyyən sosial-iqtisadi problemlərin həlli şərtlərini müəyyən edir.

Maddə 36. Kollektiv sazişin tərəfləri

1. Kollektiv saziş aşağıdakı tərəflər arasında bağlanıla bilər:

- a) Baş kollektiv saziş — müvafiq icra hakimiyyəti orqanı və həmkarlar ittifaqlarının ümumiyyətlə (üçün) birliyi arasında; ^{ix[9]}
- b) Sahə (tarif) kollektiv sazişi — müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqlarının peşələr, sahələr üzrə birlikləri arasında;
- c) Ərazi (rayon) kollektiv sazişi — müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, həmkarlar ittifaqlarının ərazi birlikləri arasında.

2. Baş, Sahə və Ərazi kollektiv sazişləri üsttərəfli — müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həmkarlar ittifaqları birlikləri və işəgütürənlərin nümayəndəli orqanları (birlikləri) arasında bağlanıla bilər.

Maddə 37. Kollektiv sazişin hazırlanması və bağlanması qaydaları

1. Kollektiv sazişlərin hazırlanması və bağlanması məqsədi ilə danışıqlar aparmaq üçün müvafiq tərəflərin bərabər saylı nümayəndələrindən ibarət komissiya yaradılır.

2. Kollektiv sazişlərin hazırlanması və bağlanması, danışıqların başlama və qurtarma müddəti, o cümlədən həmin sazişlərə dəyişikliklər edilməsi tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında həyata keçirilir.

3. Əvvəlki kollektiv sazişin müddətinin qurtarmasına üç ay qalmış tərəflərdən hər biri yeni kollektiv sazişin bağlanması məqsədi ilə danışıqlara başlanması üçün digər tərəfi yazılı surətdə xəbərdar etmək hüququ vardır. Xəbərdarlığı alan tərəf on gündən gec olmayaraq kollektiv sazişin bağlanması haqqında danışıqlara başlamalıdır.

4. Danışıqların qeyri-qənaətbəxş getdiyi və başlanma müddəti pozulduğu hallarda müvafiq həmkarlar ittifaqları birliyinin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş tədbirlər gürmək hüququ vardır.

5. Yeni danışıqlar qüvvədə olan kollektiv sazişin müddəti başa çatana qədər qurtarmayıbsa, həmin sazişin qüvvəsi tərəflərin razılığı ilə üç ayadək uzadıla bilər.

6. Bağlanmış kollektiv saziş və ya ona edilmiş əlavələr və dəyişikliklər yeddi gün müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanına məlumat üçün gürdərilməlidir.

M a d d ə 38 . Kollektiv sazişin məzmunu

1. Kollektiv sazişin məzmunu tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.
2. Tərəflər kollektiv sazişə aşağıdakı ühdəlikləri daxil edə bilər:
 - a) müvafiq sahələrin və müəssisələrin iqtisadi və təsərrüfat fəaliyyətinin yaxşılaşdırılması tədbirlərinin müəyyən edilməsi və həyata keçirilməsi;
 - b) orta əmək haqqının artım səviyyəsinin inflyasiyaya uyğun təmin edilməsi;
 - c) əmək normalarının və əməyin qiymətləndirilməsi normalarının müəyyən edilməsi;
 - 3) kompensasiya və əmək haqqına əlavələrin (dövlət tərəfindən müəyyən olunmuş miqdardan az olmamaq şərti ilə) məbləğinin müəyyən edilməsi;
 - d) əməyin mühafizəsi üzrə zəruri tədbirlərin həyata keçirilməsi;
 - e) daha əlverişli əmək şəraitinin müəyyən edilməsi;
 - ə) məşğulluğa kömək göstərilməsi;
 - f) təsərrüfatçılığın mütərəqqi forma və üsullarının inkişaf etdirilməsi;
 - g) müəssisələrdə qabaqcıl texnika və texnologiyaların, elmi-texniki tərəqqinin digər nailiyyətlərinin tətbiqi;
 - ğ) tələbata uyğun və rəqabət qabiliyyətli məhsulların istehsalı;
 - h) ekoloji təhlükəsizliyin təmin edilməsi;
 - x) müəssisənin bağlanması və işçilərin kütləvi surətdə işdən azad edilməsi hallarından imtina edilməsi, işdən çıxarılma hallarının qarşısını ala biləcək tədbirlərin görülməsi;
 - 1) işçilərin və onların ailə üzvlərinin sosial müdafiəsi üzrə xüsusi tədbirlərin görülməsi;
 - i) əlillərin, gənclərin (yeniyetmələrin) əməyindən istifadə etməklə əlavə iş yerləri yaradan müəssisələrə güzəştlərin müəyyən olunması;
 - j) əmək intizamının təmin edilməsi.

M a d d ə 39 . Kollektiv sazişin qüvvəsi

1. Kollektiv saziş bir ildən üç ilədək müddətə bağlanıla bilər.
2. Kollektiv saziş imzalandığı və ya sazişdə göstərilən gündən qüvvəyə minir.

M a d d ə 40 . Kollektiv sazişə əlavələr və dəyişikliklər edilməsi qaydası

1. Kollektiv sazişə əlavələr və dəyişikliklər edilməsi tərəflərin qarşılıqlı razılığı əsasında kollektiv sazişdə müəyyən edilmiş qaydada aparılır. Əgər belə qayda müəyyən olunmayıbsa, əlavələr və dəyişikliklər kollektiv sazişin bağlanması üçün bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada edilir.
2. Ayrı-ayrı peşə qruplarını əhatə edən müəssisələrin işəgütürənlərinin və ya onların birliklərinin və müvafiq həmkarlar ittifaqları birliyinin sahə (tarif) sazişinə qoşulması barədə müraciətləri əsasında, həmin sazişin tərəfləri ona müvafiq dəyişikliklər edə bilərlər.

M a d d ə 41 . Kollektiv sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarət

1. Kollektiv sazişin yerinə yetirilməsinə nəzarəti tərəflər və müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həyata keçirir.
2. Nəzarəti həyata keçirən səlahiyyətli şəxslərə bütün zəruri məlumatlar təqdim edilməlidir.

III BÜLMƏ

ƏMƏK MÜQAVİLƏSİ

Yeddinci fəsil

Əmək müqaviləsinin bağlanması əsasları və qaydası

Maddə 42. Əmək müqaviləsinin tərəfləri

1. Əmək müqavilələri sərbəst bağlanır. Həz kəs əmək müqaviləsi bağlamağa məcbur edilə bilməz.
2. Əmək müqaviləsinin tərəflərindən biri işəgütürən, digəri isə işçidir.
3. On beş yaşına çatmış hər bir şəxs işçi kimi əmək müqaviləsinin tərəfi ola bilər. Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada fəaliyyət qabiliyyəti olmayan şəxs hesab edilmiş şəxslə əmək müqaviləsi bağlanıla bilməz.
4. Tam fəaliyyət qabiliyyəti olmayan şəxs işəgütürən ola bilməz.

Maddə 43. Əmək müqaviləsinin məzmunu

1. Əmək müqaviləsinin məzmunu və quruluşu qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.
2. Əmək müqaviləsində mütləq aşağıdakı əsas şərtlər və məlumatlar göstərilməlidir:
 - a) işçinin soyadı, adı, atasının adı və ünvanı;
 - b) işəgütürənin adı, ünvanı;
 - c) işçinin iş yeri, vəzifəsi (peşəsi);
 - 3) əmək müqaviləsinin bağlandığı və işçinin işə başlamalı olduğu gün;
 - d) əmək müqaviləsinin müddəti;
 - e) işçinin əmək funksiyası;
 - ə) işçinin əmək şəraitinin şərtləri — iş və istirahət vaxtı, əmək haqqı və ona əlavələr, əmək məzuniyyətinin müddəti, əməyin mühafizəsi, sosial və digər sığorta olunması;
 - f) tərəflərin əmək müqaviləsi üzrə qarşılıqlı rəhdəlikləri;
 - g) tərəflərin müəyyən etdiyi əlavə şərtlər barədə məlumatlar.
3. Əmək müqaviləsi bağlanarkən, həmçinin əmək münasibətlərinə xitam veriləndə bu Məcəllə ilə işçilər üçün müəyyən edilmiş hüquq və təminatların səviyyəsi azaldıla bilməz.
4. Bu Məcəllədə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, əmək müqaviləsinin şərtləri birtərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz.

Maddə 44. Əmək müqaviləsinin forması

1. Əmək müqaviləsi yazılı formada bağlanır.
2. Tərəflərin razılığı ilə əmək müqaviləsi bu Məcəlləyə əlavə edilmiş nümunəvi formaya uyğun tərtib edilir.
3. Əmək müqaviləsi iki nüsxədən az olmayaraq tərtib olunub tərəflərin imzası (mühürü) ilə təsdiq edilir və onun bir nüsxəsi işçidə, digər nüsxəsi isə işəgütürəndə saxlanılır.

M a d d ə 45 . Əmək müqaviləsinin müddəti

1. Əmək müqaviləsi qabaqcadan müddəti müəyyən edilmədən (müddətsiz) və ya 5 ilədək müddətə (müddətli) bağlanıla bilər.
2. Əmək müqaviləsində onun hansı müddətə bağlanması göstərilməmişdirsə, həmin müqavilə müddətsiz bağlanmış hesab edilir.
3. Müddəti müəyyən edilmədən bağlanmış əmək müqaviləsi hər iki tərəfin razılığı olmadan birtərəfli qaydada müddətli əmək müqaviləsi ilə əvəz edilə bilməz.
4. Əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi şərtlərinə görə işin və ya göstərilən xidmətlərin daimi xarakterə malik olduğu qabaqcadan bəlli olduğu hallarda, əmək müqaviləsi müddəti müəyyən edilmədən bağlanmalıdır.

M a d d ə 46 . Əmək müqaviləsinin bağlanması və ona dəyişikliklərin edilməsi qaydası

1. Əmək müqaviləsi bu Məcəllənin 54-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş əmək şəraitinin şərtləri, habelə tərəflərin razılaşdıqları əlavə şərtləri, işinin əmək funksiyası və tərəflərin ühdəlikləri göstərilməklə fərdi qaydada bağlanılır.
2. Əmək müqaviləsi kollektiv qaydada da bağlanıla bilər. Müvafiq işlərin görülməsi, xidmətlərin göstərilməsi (tikinti-təmir, yükləmə-boşaltma, məişət, ticarət, əkin-bizin, heyvandarlıq işləri) iki və daha çox işçi qrupu tərəfindən kollektiv halında həyata keçirilməklə əmək müqaviləsinin bağlanması kollektivin (brigadanın, işçi qrupunun) hər bir üzvünün yazılı razılığı ilə yol verilir. Bu halda işçilər, işəgötürənlə kollektiv əmək müqaviləsi bağlamaq üçün bir nümayəndəsini müvəkkil edir.
3. Kollektiv əmək müqaviləsi bağlanan hallarda işəgötürən kollektivin hər bir üzvü qarşısında bu Məcəllə və əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş ühdəliklərini yerinə yetirməlidir. Kollektiv əmək müqaviləsinə yalnız bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş əsaslarla və müəyyən edilmiş qaydada xitam verilir.
4. Əmək müqaviləsi on beş yaşına çatmış fiziki şəxslərlə bağlanıla bilər. On beş yaşından on səkkiz yaşınadək olan şəxslərlə əmək müqaviləsi bağlanarkən onların valideynlərindən və ya uvladlığa götürənlərdən (qəyyumlarından) birinin və yaxud qanunla onları əvəz edən şəxslərin yazılı razılığı alınmalıdır.
5. Bu Məcəllənin 43-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş şərtlərdən hər hansı biri göstərilmədən bağlanmış əmək müqaviləsi tərəflərdən birinin təşəbbüsü ilə etibarsız hesab edilə və ya yenidən tərtib edilməsi tələbi qoyula bilər. Həmin şərtin (şərtlərin) əmək müqaviləsində göstərilmədiyi aşkar olunduğu andan onlar işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinə daxil edilməlidir. Bu halda tərəflərin arasında başqa razılıq olmamışdırsa, əmək müqaviləsi bağlandığı və ya yazılı formada tərtib edildiyi gündən etibarlı hesab olunur.
6. Əmək müqaviləsinə dəyişikliklər yalnız tərəflərin razılığı ilə edilir. Razılaşdırılmış dəyişikliklər əmək müqaviləsinə daxil edilir. Həcmcə çox olduğuna görə dəyişiklikləri əmək müqaviləsinə daxil etmək mümkün olmadıqda ilkin əmək müqaviləsi yenidən tərtib edilir, yaxud həmin dəyişikliklər ayrılıqda tərtib edilib təsdiqlənirlər.

M a d d ə 47 . Müddətli əmək müqaviləsi bağlanan hallar

Əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə, onun icrasının şərtlərinə, müddətinə görə işlərin (xidmətlərin) daimi xarakter daşımadığı aşağıdakı hallarda əmək müqaviləsi müəyyən müddətə bağlanıla bilər:

- a) işinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirməsi, ezamiyyətdə, məzuniyyətdə olması, habelə iş yeri və vəzifəsi saxlanılmaqla qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda müəyyən

səbəbdən müvəqqəti olaraq işə çıxmaması ilə əlaqədar onun əmək funksiyasının başqa işi tərəfindən icrasının zəruriyyəti olduqda;

b) təbii və iqlim şəraitinə və ya işin xüsusiyyətinə görə il boyu gürülə bilməyən müvəqqəti işlərin yerinə yetirilməsi zamanı;

c) işin həcmnin və davamiyyətinin qısamüddətli olduğu təmir-tikinti, quraşdırma, yeni texnologiyanın tətbiqi və mənimsənilməsi, təcrübə-sınaq işlərinin aparılması, işinin müxtəlif işləri yerinə yetirmək bacarığını yoxlamaq zəruriyyəti olduğu, işçilərin sosial məsələlərinin həll edilməsi və bu qəbildən olan digər işlərin gürüldüyü hallarda;

3) müvafiq vəzifə (peşə) üzrə əmək funksiyasının mürəkkəbliyi, məsuliyyətliyi baxımından işinin əmək və peşə vərdislərinin mənimsənilməsi, yüksək peşəkarlıq səviyyəsinin əldə edilməsi tələb olunan (stajkezmə, ordinatorluq, internatura, bakalavrlıq dıvrələri) hallarda;

d) işinin şəxsi, ailə-məişət vəziyyəti ilə bağlı olan, o cümlədən işləməklə yanaşı təhsil aldığı, müəyyən səbəbdən müvafiq yaşayış məntəqəsində müvəqqəti yaşadığı, pensiya yaşına zətanadək işləmək istəyi olduğu hallarda;

e) müvafiq icra hakimiyyəti orqanının gündərişi ilə haqqı ıdənılən ictimai işlər gürülərkən;

ə) bu Məcəllənin 6-cı maddəsinin «c» bəndində gıstərilən orqanlar istisna olmaqla sezkili orqanlarda (təşkilatlarda, birliklərdə) sezkili vəzifələrə sezilərkən;

f) tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipinə əməl edilməklə onların qarşılıqlı razılığı ilə;

g) bu Məcəllənin 46-cı maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş qaydada işçilərlə briqada, işi qrupu halında kollektiv əmək müqaviləsi bağlandıqda;

ğ) qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda.

M a d d ə 48 . Əmək müqaviləsi bağlanarkən işinin təqdim etdiyi sənədlər

1. Əmək müqaviləsi bağlanarkən işi əmək kitabçası, habelə şəxsiyyətini təsdiq edən sənədi və dıvrət sosial sığorta şəhadətnaməsini (ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayanlar istisna olmaqla) təqdim edir.^{x[10]}

2. Əmək müqaviləsinin bağlanması işinin müvafiq yaşayış məntəqəsində qeydiyyatının olub-olmaması ilə şərtləndirilə bilməz.

3. Məcburi kırıkün, onlara bərabər tutulan şəxs və ya qazqın statusu olan, habelə Azərbaycan Respublikasında ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayan işçilərlə, əcnəbilərlə və vətəndaşlığı olmayan şəxslərlə əmək kitabçası təqdim edilmədən əmək müqaviləsi bağlanıla bilər.^{xi[11]}

4. Əmək müqaviləsi bağlanılarkən işinin əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə uyğun olan peşə hazırlığının və ya təhsilin olması zəruri sayılan hallarda işəgıttürənə təhsili barədə müvafiq sənəd təqdim edilir.

5. İşinin səhhətinə, sağlamlığına mənfi təsir gıstərən amillər olan ağır, zərərli və təhlükəli əmək şəraitli iş yerlərində, habelə əhalinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə yeyinti sənayesi, ictimai iaşə, səhiyyə, ticarət və bu qəbildən olan digər iş yerlərində əmək müqaviləsi bağlanılarkən işçilər sağlamlığı haqqında tibbi arayış təqdim etməlidirlər. Belə əmək şəraitli peşələrin (vəzifələrin), iş yerlərinin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

6. Əmək münasibətlərinə girən işidən bu Məcəllədə nəzərdə tutulmamış, habelə işin (vəzifənin) xüsusiyyətlərinə uyğun gəlməyən əlavə sənədlərin tələb edilməsi qadağandır.

M a d d ə 49 . Əmək müqaviləsinin qüvvəyə minməsi

1. Əmək müqaviləsində başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, o, tərəflərin imzaladığı gündən qüvvəyə minir.
2. İşçi bu Məcəllənin tələbləri pozularaq, yazılı əmək müqaviləsi olmadan, lakin əvvəlcədən işəgütürənin razılığı (tapşırığı) ilə faktik olaraq işə başlamışsa, həmin andan əmək müqaviləsi bağlanmış hesab olunur və bu halda ən gec üç gün müddətində yazılı əmək müqaviləsi tərtib edilməlidir.
3. Əmək müqaviləsinin hər hansı dövlət orqanında və ya digər qurumlarda qeydiyyatdan alınması, təsdiq edilməsi yolverilməzdir.

M a d d ə 50 . Müsəbiqə yolu ilə vəzifələrin tutulması zamanı əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi

1. Yerinə yetirəli işin, əmək funksiyasının xarakteri ilə əlaqədar olaraq bəzi vəzifələri tutmaq üçün işəgütürən müəyyən olunmuş qaydada müsəbiqə elan edə bilər.
2. Müəyyən vəzifələrin müsəbiqə yolu ilə tutulması bir qayda olaraq elmi, təhsil müəssisələrində elmi, elmi-pedaqoji fəaliyyətlə bağlı vəzifələr üzrə elan edilir. İşlərin elan olunmuş müsəbiqədə bərabərhüquqlu iştirakı təmin edilməlidir. Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla, yalnız bir cinsin nümayəndəsi üçün müsəbiqənin elan edilməsinə yol verilmir.^{xiii[12]}
3. Müsəbiqə işinin (müvafiq vəzifəni tutmaq iddiasında olan şəxsin) sənədləri, elmi işləri, kadr-uzot məlumatları üzrə və ya müsahibə, test üsulu ilə və yaxud bu üsulların hər ikisindən istifadə olunmaqla qarışıq üsulla keçirilə bilər.
4. Müsəbiqənin keçirilməsi şərtlərini və vəzifələrin müsəbiqə yolu ilə tutulması qaydasını tənzimləyən normativ hüquqi aktı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı qəbul edir.
5. Müvafiq vəzifəni tutmaq üçün elan olunmuş müsəbiqənin qalibi ilə işəgütürən uzaq müddətə qərar müddətli və ya müddətsiz əmək müqaviləsi bağlayır.
6. Müsəbiqə yolu ilə vəzifəni tutmuş işçinin əmək müqaviləsinə xitam verilməsi, habelə onların digər əmək münasibətləri heç bir istisnaya yol verilmədən yalnız bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əsaslarla və qaydada tənzim edilir.
7. Keçirilmiş müsəbiqənin nəticələri ilə razılaşmayan iddiası müsəbiqə komissiyasının qərarı qəbul edildiyi gündən bir ay müddətində məhkəməyə müraciət edə bilər. Məhkəmə, müsəbiqənin qanunvericiliyin tələblərini pozmaqla və ya qeyri-obyektiv keçirildiyini müəyyən etdikdə onun nəticələrini ləğv edir. Bu halda qətnamədə göstərilən hallar aradan qaldırılmaq şərti ilə müsəbiqə yenidən keçirilir.

M a d d ə 51 . Sınaq müddəti

1. Əmək müqaviləsi işçinin peşəkarlıq səviyyəsini, müvafiq əmək funksiyasını icra etmək bacarığını yoxlamaq məqsədi ilə sınaq müddəti müəyyən edilməklə bağlanıla bilər. Sınaq müddəti 3 aydan artıq olmamaq şərti ilə müəyyən edilir.
2. Sınaq müddəti işçinin faktik olaraq əmək funksiyasını icra etdiyi iş vaxtından ibarətdir. İşçinin əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi, habelə iş yeri və orta əmək haqqı saxlanılmaqla işdə olmadığı dövrlər sınaq müddətinə daxil edilmir.
3. Sınaq müddəti göstərilməyən əmək müqaviləsi sınaq müəyyən edilmədən bağlanmış hesab olunur.

M a d d ə 52 . Sınaq müddəti müəyyən edilməyən hallar

Əmək müqaviləsi bağlanılarkən sınaq müddəti:

yaşı 18-dən az olan şəxslərlə;

müsabiqə yolu ilə müvafiq vəzifəni tutanlarla;

tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilən digər hallarda müəyyən edilmir.

M a d d ə 53 . İşə qəbul zamanı sınağın nəticəsi və onun tənzimlənməsi qaydası

1. Sınaq müddəti qurtaranadək tərəflərdən biri digərinə üç gün əvvəl yazılı xəbərdarlıq etməklə əmək müqaviləsini poza bilər.

2. Sınaq müddəti qurtaranadək tərəflərdən biri əmək müqaviləsinin xitamını tələb etməyibsə, işi sınaqdan çıxmış hesab edilir. İşçi sınaqdan çıxmış hesab edildiyi andan etibarən əmək müqaviləsinə yalnız bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada və əsaslarla xitam verilə bilər.

3. Əmək müqaviləsində sınaq müddəti müəyyən edilərkən həmin müddət ərzində işçinin sınaq zamanı üzünü doğrultmadığına görə işəgütürən tərəfindən əmək müqaviləsinə xitam verilməsi şərti qüsurilməlidir.

4. Sınaq müddətində üzünü doğrultmamış işçinin əmək müqaviləsinə işəgütürənin əsaslandırılmış əmri ilə xitam verilə bilər.

S ə k k i z i n c i f ə s i l

Əmək şəraiti, əmək funksiyası və bunların tətbiqini tənzimləyən hüquq normaları

M a d d ə 54 . Əmək şəraitinin təmin edilməsi

1. İşilər tərəfindən əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi üçün işəgütürən aşağıdakı əmək şəraitini təmin etməlidir:

peşə (vəzifə) adlarının, ixtisasların, əməyin ıdənilməsi dərəcələrinin müəyyən edilməsi;

əməyə görə haqqın miqdarının müəyyən edilməsi və onun ıdənilməsi;

əmək normaları və əməyin qiymətləndirilməsi normalarının müəyyən edilməsi;

sanitariya və gigiyena normalarına cavab verən iş yerinin və iş şəraitinin yaradılması;

əməyin mühafizəsi, texniki təhlükəsizlik normalarının qızılənməsi;

əmək funksiyasının bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş iş vaxtı müddətindən artıq olmayan iş vaxtında yerinə yetirilməsini;

bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş istirahət vaxtından, məzuniyyətlərdən istifadə olunmasını;

işilərin qanunvericiliklə müəyyən olunmuş məcburi dıvlət sosial sığorta edilməsini;

əmək müqavilələrində, kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan şərtləri.

2. Bu Məcəllə ilə müəyyən olunmuş hallar istisna edilməklə əmək şəraitinin şərtləri birtərəfli qaydada dəyişdirilə bilməz.

M a d d ə 55 . Əmək şəraitinin əlavə şərtləri

Əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində işəgütürən imkanı hesabına bu Məcəllədə, yaxud kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulmuş əmək şəraitinin şərtlərindən daha yüksək əlavə əmək haqqı, əlavə məzuniyyət müddəti, qısaldılmış və ya natamam iş vaxtı, əlavə fərdi sığorta məbləği, sosial təminat və yardımlar, habelə hez bir norma

ilə məhdudlaşdırılmayan digər əlavə şərtləri müəyyən edə bilər. Bu əlavə şərtlərin dairəsi, qüvvədə olma müddəti və istifadə qaydaları, habelə onların dəyişdirilməsi tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.

M a d d ə 56 . Əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi

1. İstehsalın və əməyin təşkilində dəyişikliklər edilməsi zəruriyyəti olduqda işçinin peşəsi, ixtisası və vəzifəsi üzrə işi davam etdirməklə əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsinə yol verilir.

2. İşəgötürən əmək şəraitinin şərtlərini (bu Məcəllənin 55-ci maddəsində nəzərdə tutulan şərtlərdən başqa) dəyişdirməzdən azı bir ay əvvəl işçini yazılı məlumatı və ya əmri (sərəncamı) ilə xəbərdar etməlidir. Əgər işçi yeni əmək şəraiti ilə işi davam etdirməyə razılıq vermirsə, onda o, başqa vəzifəyə kecirilməli, bu mümkün olmadıqda isə əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «c» bəndində nəzərdə tutulan əsasla xitam verilə bilər.

3. Bu Məcəllənin 55-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada işəgötürən tərəfindən müəyyən edilən əmək şəraitinin əlavə şərtlərinin dəyişdirilməsi əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsas ola bilməz.

4. Azı 50 nəfər işçi çalışan müəssisədə işçilərin ümumi sayının on faizindən çoxunun əmək şəraitinin şərtlərinin pisləşməsinə səbəb olan dəyişikliklər aparılarkən bunun hansı məqsədlə edilməsi əsaslandırılmaqla işəgötürən müvafiq icra hakimiyyəti orqanına rəsmi məlumat verməlidir. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həmin tədbirlərin əsaslı və qanunauyğun həyata keçirilməsini araşdırıb səlahiyyətləri çərçivəsində müvafiq tədbirlər görə bilər.

M a d d ə 57 . İşçinin əmək funksiyası

1. İşəgötürən işçinin əmək funksiyasının — əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan, bir və ya bir neçə vəzifə, ixtisas, yaxud peşə üzrə yerinə yetirməli olduğu müvafiq işin və ya göstərməli olduğu xidmətin dairəsini dəqiq və birmənalı müəyyən etməlidir.

2. Əmək funksiyasının həcmi müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş Vahid Tarif-İxtisas Sorğu Kitabçasına əsasən və ya işəgötürən tərəfindən müəyyən edilərək əmək müqavilələrində təfsilatı ilə göstərilir.

3. Əmək funksiyasının dəyişdirilməsinə yalnız tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə yol verilir. Birtərəfli qaydada əmək funksiyasının dəyişdirilməsinə, onun dairəsinin azaldılmasına və ya artırılmasına yol verilmir.

4. Əgər müəyyən səbəblərdən işəgötürən göstərilən işlərlə işçini təmin edə bilmədiyinə görə ona peşə-ixtisas dərəcəsinə uyğun olan başqa iş verəcəksə, işçi həmin işləri yerinə yetirməkdən yalnız orta əmək haqqı saxlanılmadıqda imtina edə bilər.

M a d d ə 58 . Əvəzilik üzrə əmək müqaviləsinin bağlanması və tənzimlənməsi

1. Əmək müqaviləsinin şərtləri imkan verdiyi hallarda işçi əsas iş yeri üzrə müəyyən olunmuş iş vaxtından sonra həm əsas iş yerində, həm də əvəzilik qaydasında əmək müqaviləsi bağlayaraq başqa iş yerində də əmək fəaliyyəti ilə məşğul ola bilər. Bu zaman əvəzilik üzrə əmək müqaviləsi bağlanan ikinci iş yeri işçinin əlavə iş yeri, birinci əmək müqaviləsi bağlanan yer isə əsas iş yeri sayılır.

2. Əvəzilik üzrə iş vaxtının müddəti bu Məcəllənin 89-cu maddəsi ilə müəyyən edilmiş normanın yarısından çox olmamaqla tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.

3. İş vaxtından sonra əvəzilik üzrə əlavə iş yerində işləməyə əsas iş yeri üzrə işəgötürənin razılığı tələb edilmir. İş vaxtı ərzində isə əvəzilik üzrə əmək şəraitinin şərtlərini, əmək

funksiyasının həcmi əlavə iş yerinin işəgütürəni ilə əmək müqaviləsi bağlanarkən tərəflərin uzləri müəyyən edirlər.

4. Əlavə iş yerində əvəzilik üzrə əmək fəaliyyəti göstərən işzilərə bu maddənin beşinci və altıncı hissələrində göstərilən hallar istisna olunmaqla heç bir məhdudiyyət qoyulmadan əmək qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş bütün normalar, qaydalar və müddəalar şamil edilir.

5. Əgər işçi əsas iş yerində zərərli, təhlükəli və insanın sağlamlılığına mənfi təsir göstərən amillər olan əmək şəraitində işləyirsə, onda onun eyni əmək şəraitli əlavə iş yerində əvəzilik üzrə çalışması yolverilməzdir.

6. Yaşı 18-dən az olan işzilərin əvəzilik qaydasında əlavə iş yerində çalışmalarına yalnız onların həm əsas, həm də əlavə iş yerində gündəlik iş vaxtının cəmi bu Məcəllənin 91-ci maddəsində onlar üçün nəzərdə tutulmuş qısaltdılmış iş vaxtından 30x olmadıqda, yol verilə bilər.

7. Bilavasitə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda dövlət hakimiyyəti orqanlarının müvafiq vəzifəli şəxslərinə bu maddədə nəzərdə tutulan əvəzilik üzrə əmək müqaviləsi bağlayaraq əlavə iş yerində işləmək hüququ şamil olunmur.

M a d d ə 59 . Başqa işə keçirmə

İşçiyə əmək müqaviləsində nəzərdə tutulmayan başqa peşə, ixtisas və vəzifə üzrə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsini həvalə etmək, başqa işə keçirilmə sayılır və buna yalnız işçinin razılığı ilə, həmçinin yeni əmək müqaviləsi bağlanılmaqla yol verilir.

M a d d ə 60 . İşəgütürənin təşəbbüsü ilə başqa işə müvəqqəti keçirmə

İşçi, onun razılığı olmadan istehsalat zəruriyyəti və boşdayanma hallarının qarşısını almaq məqsədi ilə bir ay müddətinə, müvəqqəti olaraq başqa işə keçirilə bilər. Bu halda işçi onun səhhətinə mənfi təsir edən, habelə aşağı ixtisaslı işə keçirilə bilməz. Başqa işə keçirilmə müddətində işçinin əməyi gürülən işin müqabilində, lakin əvvəlki orta əmək haqqından aşağı olmamaqla ırdənilir.

M a d d ə 61 . Başqa işçinin əmək funksiyasının icrası

1. Müəyyən səbəbdən on beş gündən 30x müddətə yerində olmayan işçinin əmək funksiyasının icrasına tərəflərin razılığı ilə yol verilir. Bu zaman əmək haqqı bu Məcəllənin 162-ci maddəsində nəzərdə tutulan qaydada ırdənilir.

2. Boş vəzifə üzrə əmək funksiyasının icrasının həvalə edilməsinə işçinin razılığı ilə yol verilir. Əgər işçi eyni zamanda həm ızzünün, həm də əvəz etdiyi boş vəzifə üzrə əmək funksiyasını yerinə yetirirsə, onda ona boş vəzifə üçün nəzərdə tutulmuş əmək haqqının (vəzifə maaşının) yarısından az olmamaq şərti ilə əlavə əmək haqqı ırdənilməlidir.

3. Boş vəzifə üzrə işçiyə üç aydan 30x olmayan müddətə əmək funksiyasının yerinə yetirilməsi həvalə edilə bilər. Bu müddət bitdikdən sonra ya əvəzedici işçi onun razılığı ilə həmin vəzifəyə keçirilir, ya hər iki vəzifə birləşdirilərək əvəzedici işçinin əmək funksiyasının genişləndirilməsi ilə əlaqədar yeni əmək müqaviləsi bağlanılır, ya da boş vəzifəyə yeni işçi gütürülür.

4. Əgər boş vəzifə üzrə əmək funksiyası boş olmayan vəzifə üzrə əmək funksiyası ilə eyni xarakterlidirsə, həmin boş olmayan vəzifəni tutan işçi onun razılığı ilə ızz vəzifəsində qalmaqla həmçinin belə boş vəzifəyə təyin edilə bilər. Bu zaman işçiyə boş vəzifə üzrə nəzərdə tutulmuş əmək haqqının (vəzifə maaşının) yarısından az olmamaq şərti ilə əlavə əmək haqqı ırdənilir.

M a d d ə 62 . İşçinin işdən kənar edilməsi

1. İşəgötürən aşağıdakı hallarda mülkiyyətinin və işçilərin mənafeyini qorumaq, baş verə biləcək əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulmasının qarşısını almaq və əmək intizamını təmin etmək məqsədi ilə işçini müvafiq iş vaxtı ərzində işdən kənar edə bilər:

a) işçi alkoqollu izkilər, narkotik vasitələr və psixotrop, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəldikdə, habelə işə gəldikdən sonra iş yerində həmin izkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olduqda,^{xiv[14]}

b) bu Məcəllənin 226-cı maddəsi ilə müəyyən edilmiş hallarda işçi icbari tibbi müayinə olunmaqdan boyun qaçırdıqda və ya keçirilmiş müayinələrin nəticələrinə əsasən həkim komissiyalarının verdikləri tıvsiyələri yerinə yetirmədikdə;

c) iş vaxtı ərzində işçi bilavasitə iş yerində müvafiq səlahiyyətli orqanın qərarı ilə təsdiqlənən inzibati xətalara və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllər törətdikdə.^{xv[15]}

2. İşçinin işdən kənar edilməsi hər bir konkret halda müvafiq sübutlar (həkim rəyi, işçilərin izahatları, arayışlar və digər rəsmi sənədlər) toplanılaraq sənədləşdirilməlidir.

3. İşdən kənar edilən vaxt ərzində işçiyə əmək haqqı verilmir.

4. İşdən kənar edilmiş işçiyə inzibati və ya cinayət məsuliyyətinə cəlb edilib-edilməməsindən asılı olmayaraq işəgötürən bu Məcəllənin 186-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş intizam tənbehlərindən birini tətbiq edə bilər.

5. İşdən kənar edilməsini işəgötürənin və ya başqa vəzifəli şəxslərin ona qarşı qərəzli münasibətinə, saxta sənədlər əsasında həyata keçirildiyinə və digər faktlara gürə qanunsuz və əsassız hesab edən işçi pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsi, şərəf və ləyaqətinin müdafiə olunması üçün məhkəməyə müraciət edə bilər.

M a d d ə 63 . Mülkiyyətçi dəyişdikdə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi

1. Müəssisənin mülkiyyətçisi dəyişdikdə bu maddənin 2-ci hissəsində göstərilən işçilərdən başqa qalan bütün işçilərlə əvvəlki mülkiyyətçi arasında bağlanmış əmək müqavilələri və onların şərtləri yeni mülkiyyətçi tərəfindən qüvvədə saxlanılır. Bu işçilərin əmək müqavilələri müəyyən edilmiş qaydalara əməl edilməklə bu Məcəllənin 70, 73 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulan müvafiq əsaslarla ləğv edilə bilər.

2. Yeni mülkiyyətçi tərəfindən müəssisənin işəgötürəninə (rəhbərinə), onun müavinlərinə, baş mühasibin və bilavasitə idarəetmə funksiyasını yerinə yetirən digər struktur birləşmələrin rəhbərlərinə əmək müqavilələrinə mülkiyyətinin dəyişməsi ilə əlaqədar bu Məcəllənin 68-ci maddəsinin «3» bəndi ilə xitam verilir və ya bu Məcəllənin 56-cı maddəsində nəzərdə tutulan qaydada onların əmək müqavilələrinin şərtləri dəyişdirilə bilər.

3. Mülkiyyətinin dəyişməsi ilə əlaqədar yeni mülkiyyətçi və ya işəgötürən tərəfindən sahibkarlıq fəaliyyəti və hüququndan sui-istifadə edərək işçilərin peşəkarlıq səviyyəsini, əmək funksiyasını icra etmək bacarıqlarını, mülkiyyətinin sahibkarlıq fəaliyyətinə xələl gətirə bilən sərəştəsizliklərini aşkara çıxarmadan onların əmək müqavilələrinin kütləvi şəkildə ləğv edilməsi yolverilməzdir. Yeni mülkiyyətçi və ya işəgötürən işçilərin peşəkarlıq səviyyəsini, müəssisədə mövcud olan iş yerlərinin sahibkarlıq fəaliyyətini sərbəst surətdə həyata keçirmək üçün zəruriliyini iş yerlərinin və işçilərin attestasiyasını keçirməklə müəyyən etməlidir.

Qeyd: Bu maddənin 3-cü hissəsində «əmək müqavilələrinin kütləvi şəkildə ləğv edilməsi» dedikdə, müvafiq müəssisəyə mülkiyyət hüququ yaranan gündən üç ay ərzində eyni zamanda və ya ayrı-ayrı vaxtlarda işçilərin ümumi sayı:

100 nəfərdən 500 nəfərədək olduqda onların 50 faizindən çoxunun;

500 nəfərdən 1000 nəfərədək olduqda onların 40 faizindən çoxunun;

1000 nəfərdən artıq olduqda onların 30 faizindən çoxunun yeni mülkiyyəti və ya onun təyin etdiyi işəgütürən tərəfindən bu Məcəllənin 70, 73 və 75-ci maddələrində müəyyən edilmiş əsaslarla əmək müqavilələrinin ləğv edilməsi başa düşülməlidir.

D o q q u z u n c u f ə s i l

İşlilərin və İş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsini tənzimləyən hüquq normaları

M a d d ə 64 . İş yerlərinin attestasiyası, onun məqsədi və keçirilməsinin tənzimlənməsi

1. Bu maddənin ikinci hissəsində nəzərdə tutulan məqsədlə əmək şəraitindən asılı olmayaraq işəgütürən müvafiq normativ hüquqi aktla müəyyən edilmiş qaydada iş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsini təmin etməlidir.

2. İşəgütürən müvafiq iş yerlərində əməyin mühafizəsi tədbirlərinin təmin olunmasını və ya istehsal sanitariyasının, gigiyenasının vəziyyətini müəyyən etmək və yaxşılaşdırmaq məqsədi ilə, habelə əmək məhsuldarlığının və işin səmərəliliyinin artırılması, əməyin təşkilində ən mütərəqqi üsulların, o cümlədən yeni texnikanın və ya texnologiyanın tətbiqi zamanı iş yerlərinin attestasiyasını keçirməlidir. Bu məqsədlə həmkarlar ittifaqları təşkilatının nümayəndələrindən, əməyin mühafizəsi xidmətlərinin və əməyin təşkili üzrə peşəkar mütəxəssislərdən ibarət iş yerlərinin attestasiyası komissiyası yaradılır.

3. İş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi qaydaları müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən qəbul edilən normativ hüquqi aktla tənzimlənir.

M a d d ə 65 . İşlilərin attestasiyası, onun keçirilməsi qaydaları və şərtləri

1. İşlilərin peşəkarlıq səviyyəsinin yoxlanılması, ixtisasına, sənətinə müvafiq olaraq onların tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olduğunu aşkara çıxarmaq məqsədi ilə bu Məcəllənin 66-cı maddəsində gıxtərilən işlilər istisna olunmaqla qalan bütün işlilərin attestasiyası keçirilə bilər.

2. Yalnız müvafiq iş yerində azı bir il çalışmış işlilər attestasiyadan keçirilə bilər. Hər bir işli üç ildə bir dəfədən çox olmayaraq attestasiyadan keçirilə bilər.

3. İşəgütürənin əmri (sərəncamı) ilə işlilərin attestasiyasının keçirilməsi üçün təcrübəli, yüksək peşəkarlıq qabiliyyətinə malik, obyektivliyi və qərəzsizliyi ilə seçilən nüfuzlu şəxslərdən, habelə həmkarlar ittifaqları təşkilatının nümayəndəsindən ibarət attestasiya komissiyası yaradılır. İşəgütürən, işininin müvafiq iş yeri üzrə rəhbəri attestasiya komissiyasının üzvü ola bilməz.

4. Attestasiya komissiyası azı beş nəfərdən ibarət olmaqla bütün hallarda onun say tərkibi təkrəqəmli olmalıdır. Attestasiya komissiyasının səlahiyyət müddəti onun yaradılması haqqında müvafiq əmrlə (sərəncamla) müəyyən edilir.

5. Attestasiya komissiyasının üzvləri tərəfindən işliyə yalnız tutduğu vəzifəyə (peşəyə), əmək funksiyasına, ixtisasına (peşəsinə) dair, yerinə yetirdiyi işlər və onların nəticələri barədə, habelə tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğunluğunu müəyyən etmək üçün zəruri olan əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş hüquqları, vəzifələri dairəsinə aid olan məsələlərlə əlaqədar suallar verilə bilər. Attestasiya olunan işlinin siyasi baxışlarına, mənəvi, əxlaqi kamilliyinə, şəxsiyyətinə, etiqadına və digər sırf şəxsi dəyərlərinə gırrə, o cümlədən onun intizamlılıq dərəcəsinə gırrə peşəkarlıq səviyyəsinin qiymətləndirilməsi yolverilməzdir.

6. Attestasiya komissiyasının işi aşkarlıq şəraitində, obyektiv, qərəzsiz və qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməklə aparılmalıdır. Attestasiya komissiyası qərarını gizli və ya aşıq səsvermə yolu ilə səs çoxluğu ilə qəbul edir. Müvafiq iş yeri üzrə əmək kollektivi

nümayəndələrinin attestasiya komissiyasının iclasında müşahidəçi kimi iştirak etmək istəyi təmin olunmalıdır.

7. Attestasiya komissiyası işinin tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olduğu və ya uyğun olmadığı haqqında iki qərardan yalnız birini qəbul edir. Bununla yanaşı attestasiya komissiyası bu qərarlarında işinin başqa vəzifədə (peşədə) istifadə edilməsinin məqsədə müvafiqliyi barədə işəgütürənə tıvsiyyə edə bilər.

8. Bu maddə ilə müəyyən edilmiş işlərin attestasiyası keçirilməsinin digər qaydaları müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilən normativ hüquqi aktla tənzimlənir.

M a d d ə 66 . Attestasiya olunmayan işlər

Aşağıdakı işlərin attestasiyası keçirilmir:

vətənin müdafiəsi, azadlığı və ərazi bütövlüyü uğrunda hərbi əməliyyatlarda yaralanmış və əlil olmuş işlər;

Azərbaycanın müstəqilliyinin və ərazi bütövlüyünün müdafiəsi zamanı gıstərdiryi şücaətlərə gırrə dıvlət təltiflərinə və fəxri adlarına layiq gırrülmüş işlər;

bir vəzifədə (peşədə) beş ildən az müddətdə çalışmış məcburi kırıkün və qazqın statusu olan işlər;

hamilə qadınlr;

uşağının üç yaşınadək sosial məzuniyyətdə olan və həmin məzuniyyət bitdikdən sonra bir ildən az müddətdə müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışmış qadınlr (uşağını təkbəşinə bıyüdən kişilər),^{xvi[16]}

yaşı 18-dən az olan işlər;

bir vəzifədə (peşədə) faktik olaraq bir ildən az müddətdə çalışmış işlər;

eyni vəzifədə (peşədə) azı üç dəfə attestasiya olunaraq tutduğu vəzifəyə uyğun olduğu müəyyən edilmiş işlər;

kollektiv müqavilələrdə (sazişlərdə) nəzərdə tutulan hallarda attestasiya olunmayan işlər.

M a d d ə 67 . İşlərin və iş yerlərinin attestasiyasının nəticələrinin tənzimlənməsi

1. Attestasiya komissiyası tərəfindən barəsində tutduğu vəzifəyə uyğun olmadığı haqqında qərar çıxarılmış işinin əmək müqaviləsi bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «c» bəndinə müvafiq olaraq, 71-ci maddəsində nəzərdə tutulan qaydalara əməl edilməklə işəgütürən tərəfindən ləğv edilə bilər.

2. İşəgütürən attestasiya komissiyasının tıvsiyyəsini nəzərə alaraq işinin razılığı ilə onu başqa müvafiq vəzifəyə (peşəyə) keçirə bilər.

3. İş yerlərinin attestasiyasının keçirilməsi nəticəsində onların kütləvi şəkildə ixtisar edilməsi yolverilməzdir.

4. İş yerinin attestasiyasının keçirilməsinin nəticələrinə əsaslanaraq işəgütürən tərəfindən işlərin əmək müqavilələri ləğv edilə bilməz.

5. İşlərin və iş yerlərinin attestasiya komissiyalarının qərarlarını qanunsuz, əsassız, qərəzli və qeyri-obyektiv hesab edən şəxslər məhkəməyə müraciət edə bilər.

6. Attestasiya komissiyasının qərarı ilə tutduğu vəzifəyə (peşəyə) uyğun olmadığına gırrə işəgütürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilən və ya başqa vəzifəyə (peşəyə) keçirilən işinin iddiası əsasında fərdi əmək mübahisəsinə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada yalnız məhkəmələrdə baxılır.

Onuncu fəsil

Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları və qaydaları

Maddə 68. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları

1. Əmək müqaviləsinə yalnız bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əsaslarla və qaydada xitam verilə bilər.
2. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları aşağıdakılardır:
 - a) tərəflərdən birinin təşəbbüsü;
 - b) əmək müqaviləsinin müddətinin qurtarması;
 - c) əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi;
 - 3) müəssisənin mülkiyyətçisinin dəyişməsi ilə əlaqədar (bu Məcəllənin 63-cü maddəsinin ikinci hissəsində göstərilən işçilər);
 - d) tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallar;
 - e) tərəflərin əmək müqaviləsində müəyyən etdiyi hallar.

Maddə 69. Əmək müqaviləsinin işçi tərəfindən ləğv edilməsi qaydası

1. İşçi bir təqvim ayı qabaqcadan işəgütürəni yazılı ərizəsi ilə xəbərdar etməklə əmək müqaviləsini ləğv edə bilər.
2. Ərizə verildiyi gündən bir təqvim ayı bitdikdən sonra işçi işə çıxmamaq və son haqq-hesabının aparılmasını tələb etmək hüququna malikdir. Bu halda işəgütürən işçinin tələblərini yerinə yetirməyə borcludur.
3. İşçi yaşa, əlilliyə görə təqaüdə çıxdıqda, təhsilini davam etdirmək üçün müvafiq təhsil müəssisəsinə daxil olduqda, yeni yaşayış yerinə köçdükdə, başqa işəgütürənlə əmək müqaviləsi bağladıqda, seksual qısnamaya məruz qaldıqda və qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş digər hallarda ərizəsində göstərdiyi gün əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər.^{xviii[17]}
4. Əmək müqaviləsini ləğv etmək barədə ərizə vermiş işçi xəbərdarlıq müddəti bitənədək istədiyi vaxt ərizəsini geri götürə və ya onu etibarsız hesab etmək barədə işəgütürənə yeni ərizə verə bilər. Bu halda əmək müqaviləsi ləğv edilə bilməz. Bu şərtlə ki, işəgütürən həmin vəzifəyə (peşəyə) yeni işçinin gətirilməsi barədə işçiyə rəsmi qaydada yazılı xəbərdarlıq etməmiş olsun. Əmək müqaviləsi bu maddə ilə müəyyən edilmiş qaydalara əməl olunmaqla ləğv edildikdən sonra işçinin əvvəlki ərizəsini geri götürmək və ya onu etibarsız hesab etmək barədə edilən müraciətin hüquqi qüvvəsi yoxdur.
5. İşçi ərizəsində əmək münasibətlərini dayandırmaq istədiyi günü göstərməyibsə, xəbərdarlıq müddəti bitənədək bu maddə ilə müəyyən edilmiş əsasla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə yol verilmir.
6. İşçi məzuniyyət hüququndan istifadə etməklə ona müvafiq iş ilinə görə məzuniyyətin verilməsi və məzuniyyət müddətinin qurtardığı gündən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi xahişi ilə işəgütürənə ərizə verə bilər. İşçi məzuniyyət müddəti bitənədək bu maddənin 4-cü hissəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə ərizəsini geri götürə və ya onu etibarsız hesab etmək barədə işəgütürənə yazılı müraciət edə bilər. Bu halda işçinin xahişi təmin edilməlidir.
7. İşəgütürən tərəfindən zor işlədilərək, hədə-qorxu gələrək, yaxud hər hansı başqa üsulla işçinin iradəsinin əleyhinə əmək müqaviləsini ləğv etməyə onu məcbur etmək qadağandır.

M a d d ə 70 . İşəgütürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsasları

Əmək müqaviləsi işəgütürən tərəfindən aşağıdakı əsaslarla ləğv edilə bilər:

a) müəssisə ləğv edildikdə;

b) işçilərin sayı və ya ştatları ixtisar edildikdə;

c) peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığına görə işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə;

3) işçi özünün əmək funksiyasını və ya əmək müqaviləsi üzrə vəzifələrini yerinə yetirmədikdə, yaxud bu Məcəllənin 72-ci maddəsində sadalanan hallarda əmək vəzifələrini kobud şəkildə pozduqda;

Qeyd: Bu maddənin «c» bəndində «səlahiyyətli orqan» dedikdə, işçilərin ixtisasına, peşə dərəcəsinə, təcrübəsinə, peşəkarlıq səviyyəsinə görə tutduğu vəzifəyə uyğun olduğunu müəyyən etmək məqsədi ilə yaradılan və müvafiq səlahiyyətlərə malik olan attestasiya komissiyası, habelə müəssisənin direktorlar şurası, elm və təhsil müəssisələrinin elmi şurası, pedaqoji şurası başa düşülməlidir. İşçilərin attestasiyası bu Məcəllənin 65-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada keçirilir.

M a d d ə 71 . İşəgütürən tərəfindən əmək müqaviləsi ləğv edilərkən hükmən nəzərə alınmalı olan zəruri şərtlər və qaydalar

1. İstər müəssisə birləşərkən, başqa müəssisəyə birləşərkən və ya digər qaydada yenidən təşkil olunarkən, yaxud təşkilati-hüquqi forması dəyişərkən, istərsə də müəssisədə belə dəyişikliklər edilmədən işçilərin sayı azaldıldıqda, ştatları ixtisar olunduqda, o cümlədən işçinin tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyi barədə səlahiyyətli orqan tərəfindən müvafiq qərar qəbul edildikdə işəgütürən tərəfindən işçinin peşəkarlığı, ixtisası (peşəsi, sənəti) nəzərə alınmaqla onun müvafiq işə (vəzifəyə) keçirilməsi imkanı araşdırılmalıdır. İşəgütürənin belə imkanları olmadıqda göstərilən əsaslarla əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər.

2. Bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «3» bəndində nəzərdə tutulan əsasla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinə bu şərtlə yol verilir ki, işçi qəsdən və ya səhlənkarlıqla, etinasızlıqla əmək funksiyasını, vəzifə borcunu (vəzifələrini) yerinə yetirmədiyinə görə müvafiq iş yerində işin, istehsalın, əmək və icra intizamının normal ahəngi pozulmuş olsun və ya mülkiyyətinin, işəgütürənin, habelə əmək kollektivinin (onun ayrı-ayrı üzvlərinin) hüquqlarına və qanunla qorunan mənafelərinə hər hansı formada ziyan dəymiş olsun.

3. İşəgütürən bu Məcəllənin 70-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsasların hər hansı biri ilə əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin zəruriliyini əsaslandırmalıdır.

M a d d ə 72 . Əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilən hallar

Aşağıdakı hallar işçi tərəfindən əmək vəzifələrinin kobud şəkildə pozulması hesab edilir:

a) özünün xəstəliyi, yaxın qohumunun xəstələnməsi və ya vəfat etməsi istisna olunmaqla heç bir üzürlü səbəb olmadan bütün iş günü işə gəlməməsi;

b) alkoqollu içkilər, narkotik vasitələr və psixotrop, toksik və digər zəhərli maddələr qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə işə gəlməsi, habelə işə gəldikdən sonra iş yerində həmin içkiləri və ya maddələri qəbul edərək sərxoş vəziyyətdə olması;^{xviii[18]}

c) təqsirli hərəkətləri (hərəkətsizliyi) nəticəsində mülkiyyətə maddi ziyan vurməsi;

3) təqsirli hərəkətləri (hərəkətsizliyi) nəticəsində əməyin mühafizəsi qaydalarını pozaraq iş yoldaşlarının səhhətinə xəsarət yetirməsi və ya onların bu səbəbdən həlak olması;

d) qəsdən istehsal, kommersiya və ya dıvlət sirrinin yayılması və ya bu sirrin gizli saxlanması üzrə vəzifələrini yerinə yetirməməsi;

e) əmək fəaliyyəti zamanı yol verdiyi kobud səhvləri, hüquq pozuntuları nəticəsində işəgütürənin, müəssisənin və ya mülkiyyətinin qanuni mənafeyinə ciddi xələl gətirməsi;

ə) əmək funksiyasını pozduğuna görə əvvəllər işəgütürən tərəfindən verilmiş intizam tənbehindən nəticə çıxarmayaraq altı ay ərzində təkrarən əmək funksiyasını pozması;

f) iş vaxtı ərzində bilavasitə iş yerində inzibati xətalara və ya cinayət tərkibi olan ictimai-təhlükəli əməllərə yol verməsi. ^{xix[19]}

M a d d ə 73 . Müddətli əmək müqaviləsinə xitam verilməsi qaydası

1. Müddətli əmək müqaviləsinin müddəti qurtardıqda xitam verilir. Müddətli əmək müqaviləsində göstərilən müddət qurtardıqda əmək münasibətləri davam etdirilərsə və müddət bitdikdən sonrakı bir həftə ərzində tərəflərdən hez biri müqaviləyə xitam verilməsini tələb etmirsə, həmin əmək müqaviləsi əvvəl müəyyən olunmuş müddətə uzadılmış hesab olunur.

2. İşinin müəyyən üzürlü səbəbdən (xəstələnməsi, ezamiyyətdə, məzuniyyətdə olması, habelə bu Məcəllənin 179-cu maddəsində nəzərdə tutulan iş yeri və orta əmək haqqı saxlandığı hallarda) iş yerində olmadığı dövrə müddətli əmək müqaviləsinin müddəti qurtardığı hallarda həmin müqaviləyə işi işə çıxdıqdan sonra işəgütürənin müəyyən etdiyi gündə, lakin onun işə çıxdığı gündən bir təqvim həftəsi keçməmiş xitam verilə bilər.

M a d d ə 74 . Tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin əsasları

1. Tərəflərin iradəsindən və ya istəyindən asılı olmayaraq əmək müqaviləsinə aşağıdakı hallarda xitam verilir:

a) işi hərbi və ya alternativ xidmətə çağırıldıqda;

b) əvvəllər müvafiq işdə (vəzifədə) çalışan işinin işinə (vəzifəsinə) bərpa edilməsi barədə məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) olduqda.

c) qanunvericiliklə daha uzun müddət müəyyən edilməyibsə, əmək qabiliyyətinin fasiləsiz olaraq altı aydan çox müddətə tam itirilməsi ilə əlaqədar işi əmək funksiyasını yerinə yetirə bilmədikdə;

3) İşinin nəqliyyat vasitəsini idarəetmə hüququndan məhrum etmə, müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum etmə, müəyyən müddətə azadlıqdan məhrum etmə və ya ümürlük azadlıqdan məhrum etmə cəzasına məhkum edildiyi barədə məhkəmənin hükmü qanuni qüvvəyə mindikdə; ^{xx[20]}

d) məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı ilə işinin fəaliyyət qabiliyyətsizliyi təsdiq edildikdə;

e) işi vəfat etdikdə;

ə) əvvəllər həmin müəssisədə çalışan işi müddətli həqiqi hərbi xidmətdən ehtiyata buraxıldıqdan sonra üz iş yerinə (vəzifəsinə) qayıtmaq hüququndan istifadə edildikdə. ^{xxi[21]}

2. Əgər qanunsuz və ya əsassız işdən çıxarılmış işi işinə bərpa olunması üçün məhkəməyə iddia ərizəsi ilə müraciət edərsə və məhkəmə tərəfindən iddiası təmin olunaraq işinə (vəzifəsinə) bərpa edilməsi haqqında qətnamə (qərar) qəbul edilərsə, onda işəgütürən tərəfindən məhkəmənin qətnaməsi (qərarı) dərhal icra edilərək o, əvvəlki vəzifəsinə və ya razılığı ilə başqa vəzifəyə (işə) bərpa olunmalıdır. Bu zaman işə bərpa edilən işinin yerinə gətürülmüş işi ilə bağlanmış əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 71-ci maddəsinin 1-ci hissəsində nəzərdə tutulmuş müvafiq araşdırmalar aparılmaqla xitam verilə bilər.

Qeyd: Əmək qabiliyyətinin tam itirilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanının rəyi ilə müəyyən edilir. Əmək qabiliyyətinin tam itirilməsi dedikdə, icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə işsizə müvafiq dərəcədə əlillik qrupu müəyyən edilməklə ən azı bir il müddətinə əmək qabiliyyətsiz hesab edilməsi başa düşülməlidir. Əmək qabiliyyətinin 6 aydan az müddətə müvəqqəti itirilməsi əmək müqaviləsinə xitam verilməsi üçün əsas ola bilməz. Əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş işçilərin iş yeri və vəzifəsi saxlanılmaqla onlara müəyyən olunmuş qaydada məcburi sosial sığorta üzrə müavinət ırdənir. Əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş işçilərin iş yeri və vəzifəsi saxlanılmaqla, onlara ilk 14 gün üçün müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən olunmuş qaydada və miqdarda işəgütürənin vəsaiti, qalan günlər üçün isə məcburi dövlət sosial sığorta haqları hesabına müavinət ırdənir. ^{xxii[22]}

M a d d ə 75. Əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan hallarda ona xitam verilməsinin tənzimlənməsi

1. Tərəflər əmək müqaviləsi bağlayarkən ona xitam verilməsinin bu Məcəllədə nəzərdə tutulan hallarından fərqli olan əlavə hallarını müəyyən edə bilərlər.

2. Əmək müqaviləsində, ona xitam verilməsi barədə tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə aşağıdakı əlavə hallar nəzərdə tutula bilər:

- a) tərəflərin qarşılıqlı razılığı;
- b) səhhəti ilə əlaqədar olaraq işinin müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışması sağlamlığı üçün təhlükəli olduğu barədə səhiyyə müəssisəsinin müvafiq rəyinə görə;
- c) əmək funksiyasının müəyyən müddətdə icrası zamanı müvafiq iş yerində peşə xəstəliyinə tutulmanın yüksək ehtimalı olduğu halda;
- 3) işin və ya gütürən xidmətlərin həcmnin azalması ilə əlaqədar müəyyən dövr kəzədikdən sonra işi ilə hıkmən yenidən əmək müqaviləsi bağlayacağı şərti ilə işəgütürənin yazılı formada məcburi ıhdəlik gütürdükdə;
- d) bu maddənin tələblərinə əməl edilməklə tərəflərin müəyyən etdiyi digər hallar.

3. Tərəflər əmək münasibətlərinin gələcəkdə daha dolğun tənzimlənməsini təmin etmək məqsədi ilə bu maddənin 2-ci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallardan işinin əmək şəraitinə uyğun olanını əmək müqaviləsinə hıkmən daxil etməlidirlər.

4. Əmək müqaviləsinə ona xitam verilməsi barədə tərəflərin nəzərdə tutduqları hallar bu Məcəllənin 2-ci maddəsinin üçüncü hissəsi ilə müəyyən edilmiş işinin və işəgütürənin hüquqlarının təminatı prinsiplərinə zidd olmamalıdır.

5. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinə dair tərəflər onların şəraf və ləyaqətini əlzəldən, bu Məcəllədə nəzərdə tutulan hüquqlarını məhdudlaşdırmağa yınəldilən şərtlər müəyyən edə bilməzlər.

M a d d ə 76. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsini məhdudlaşdırən şərtlər

1. İşəgütürən tərəfindən əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulan əsaslardan yalnız biri ilə xitam verilə bilər.

2. Əmək müqaviləsinə eyni zamanda iki və daha artıq əsasla, həminin qanunvericilikdə nəzərdə tutulmayan əsasla, habelə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına əməl olunmadan xitam verilə bilməz.

Əmək müqavilələrinə xitam verilərkən işçilərin təminatları

M a d d ə 77. Əmək müqaviləsinə xitam verilərkən işçilərin təminatları

1. İşçilərin sayı azaldıqda və ya ştatları ixtisar olunduqda bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «b» bəndi ilə işəgötürən əmək müqaviləsini ləğv etməzdən azı iki ay əvvəl işçini rəsmi xəbərdar etməlidir.

2. Xəbərdarlıq müddəti ərzində hər iş həftəsində əmək haqqı saxlanılmaqla iş axtarmağa imkan yaradılması məqsədi ilə işçi azı bir iş günü əmək funksiyasının icrasından azad edilir.

3. Əmək müqaviləsi bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «a» və «b» bəndləri ilə ləğv edilərkən işçilərə:

orta əmək haqqından az olmamaqla işdənçıxarma müavinəti;

işdən çıxarıldığı gündən yeni işə düzələn günədək ikinci və üçüncü aylar üçün orta əmək haqqı ıdənilir.

4. İşəgötürən bu maddənin birinci hissəsi ilə və bu Məcəllənin 56-cı maddəsinin ikinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş xəbərdarlıq müddətləri əvəzinə işçiyə onun razılığı ilə azı iki aylıq əmək haqqını bir dəfəyə ıdəməklə müvafiq əsasla əmək müqaviləsinə xitam verə bilər.

5. Bu maddənin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulan orta əmək haqqı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən işçiyə verilən müvafiq arayışlar əsasında ıdənilir. Həmin arayış işdən çıxan gündən bir ay müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanında qeydiyyatata alınan şəxslərə verilir. Bu ıdəmələr işəgötürən, müəssisə ləğv edildikdə isə onun əmlakının yeni mülkiyyətçisi (əmlakın operativ idarəçiliyini həyata keçirən hüquqi, fiziki şəxs) tərəfindən ıdənilməlidir. Bu qayda bu maddənin dırdıncü hissəsində nəzərdə tutulan hala şamil olunmur.^{xxiii[23]}

6. Kollektiv müqavilələrdə, əmək müqaviləsində işçilərin işə düzəldiyi dıvr ərzində daha uzun müddətə orta əmək haqqının saxlanması, habelə bu maddənin üçüncü və yeddiinci hissələrində güstərilən ıdəmələrin daha yüksək məbləğdə verilməsi nəzərdə tutula bilər.

7. Əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «c», 74-cü maddəsinin birinci hissəsinin «a» və «c» bəndləri ilə xitam verildikdə, işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının azı iki misli miqdarında müavinət ıdəyir. İşçinin vəfatı ilə əlaqədar əmək müqaviləsinə xitam verildikdə isə vəfat edənin vəərəsələrinə orta aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ıdənilir. Əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin «3» bəndi ilə xitam verildikdə, işəgötürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ıdəyir.^{xxiv[24]}

8. İşəgötürənlər iş yerlərinin ixtisarı ilə əlaqədar işdən azad olunmuş "Valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaqların sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən olunmuş valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaq, habelə onların arasından olan şəxs hesab edilən işçiləri sonradan həmin müəssisədə və ya digər müəssisədə işə düzəltmək üçün ız vəsaiti hesabına zəruri yeni peşə hazırlığına cəlb edirlər.^{xxv[25]}

9. Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada müəssisənin ləğvi, işçilərin sayının və ştatlarının ixtisarı halları istisna olmaqla, işçinin həqiqi hərbi xidmətdə olduğu müddət ərzində mülkiyyət nüvündən və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq müəssisədə iş yeri və vəzifəsi saxlanılır.^{xxvi[26]}

M a d d ə 78 . İşçilərin ixtisası zamanı işdə saxlanmağa üstünlüyü olan şəxslər

1. Müvafiq hallarda işçilərin sayı azaldılarkən və ya ştatların ixtisası həyata keçirilərkən müəyyən vəzifələr üzrə əmək funksiyasının icrası üçün tələb olunan ixtisasın (peşəsinin) və peşəkarlıq səviyyəsinin daha yüksəyinə malik olan işçilər işdə saxlanılır. İşçinin peşəkarlıq səviyyəsini işəgötürən müəyyən edir.

2. İşəgötürən ixtisasları (peşələri) və ya peşəkarlıq səviyyələri eyni olduqda aşağıdakı şəxslərin işdə saxlanmasına üstünlük verir:

şəhid ailəsinin üzvlərinə;

müharibə iştirakçılarına;

əsgər və zabitlərin arvadına (ərinə);

14hdəsində iki və daha 30x 16 yaşınadək uşağı olanlara;

həmin müəssisədə əmək şikəstliyi almış və ya peşə xəstəliyinə tutulmuşlara;

xüsusi məcburi kəçkün, onlara bərabər tutulan şəxs və qəçqın statusu olan şəxslərə; ^{xxvii[27]}

kollektiv müqavilələrdə və ya əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan digər şəxslərə.

M a d d ə 79 . Əmək müqaviləsinin ləğv olunması qadağan edilən işçilər və hallar

1. İşəgötürən tərəfindən:

hamilə, habelə üç yaşınadək uşağı olan qadınların;

yeganə qazanc yeri işlədiyi müəssisə olub məktəb yaşınadək uşağını təkbaşına bəyüdən işçilərin;

əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirən işçilərin;

işçinin şəkərli diabetlə xəstə olması səbəbinə gürə; ^{xxviii[28]}

həmkarlar ittifaqları təşkilatının və ya hər hansı siyasi partiyanın üzvü olması motivinə gürə;

məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olduğu vaxtda, habelə kollektiv danışıqlarda iştirak etdiyi müddət ərzində işçilərin bu Məcəllənin 70-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsaslarla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qadağandır.

2. Bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş müddəalar bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «a» bəndi və 73-cü maddəsi ilə xitam verilən hallara şamil edilmir.

M a d d ə 80 . Əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğvi zamanı razılaşmalar

1. Bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin b) və 3) bəndlərində gürstərilən əsaslarla işəgötürən tərəfindən əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi müəssisənin həmkarlar ittifaqı təşkilatının qabaqcadan razılığı alınmaqla həyata keçirilməlidir. Həmkarlar ittifaqı təşkilatı əmək müqaviləsinin ləğvi üçün bu Məcəllədə nəzərdə tutulan əsasın düzgün tətbiq edildiyini, bu Məcəllənin 77-79-cu maddələrinin müvafiq normalarına əməl edildiyini, işçinin təqsirini və məsuliyyətini obyektiv və qərəzsiz araşdıraraq 14zünün yazılı qərarını üç gün müddətində işəgötürənə təqdim etməlidir. ^{xxix[29]}

2. Bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olunmaqla qalan hallarda əmək müqaviləsi işəgötürənin təşəbbüsü ilə ləğv edilərkən həmkarlar ittifaqları təşkilatının qabaqcadan razılığının alınması tələb olunmur.

Əmək müqavilələrinin bağlanması, şərtlərinin dəyişdirilməsi və xitamının sənədləşdirilməsi qaydaları

M a d d ə 81. Əmək müqavilələri bağlanmasının sənədləşdirilməsi

1. Kargüzərliyi işini tənzimləmək məqsədi ilə zəruri hallarda bağlanmış əmək müqaviləsi qüvvəyə mindikdən sonra işəgütürənin mülahizəsinə əsasən onun əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilə bilər.

2. Bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada yazılı formada əmək müqaviləsi bağlanmadan əmək münasibətlərinin işəgütürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilməsi qadağandır.

M a d d ə 82. Başqa işə keçirilmə və buna müvafiq digər halların sənədləşdirilməsi

Bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda əmək funksiyasının, əmək şəraitinin və onun şərtlərinin dəyişdirilməsi, habelə əvəzilik qaydasında əmək müqaviləsinin bağlanması işəgütürənin müvafiq məzmununda əmri (sərəncamı, qərarı) ilə sənədləşdirilə bilər. Bu zaman əmək müqaviləsinin bağlanması və ona dəyişikliklər edilməsi qaydalarına mütləq əməl edilməlidir.

M a d d ə 83. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin sənədləşdirilməsi qaydası

1. Əgər işi ilə bağlanmış əmək müqaviləsində onun ləğv edilməsinin sənədləşdirilməsi barədə bu fəsildə müəyyən edilmiş qaydalardan fərqli olan başqa qaydalar nəzərdə tutulmayıbsa, onda istər işi, istərsə işəgütürən tərəfindən və istərsə də tərəflərin iradəsindən asılı olmayan hallarda bu Məcəllənin 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulan əsaslara və qaydalara müvafiq olaraq əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi işəgütürənin əsaslandırılmış əmri (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilməlidir.

2. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə işəgütürənin əmri (sərəncamı, qərarı) onun tərəfindən imzalanmalı və müəssisənin mühürü ilə təsdiqlənməlidir. Bu əmrin surəti, işinin əmək kitabçası və işəgütürənin son haqq-hesabı (istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə pul əvəzi, işiə uddənilməli əmək haqqı və digər uddəmələr) ilə birlikdə sonuncu iş günü işiə verilməlidir.

M a d d ə 84. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi haqqında əmrin məzmunu

1. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi haqqında işəgütürənin əmrinin (sərəncamının, qərarının) məzmununda aşağıdakı məlumatlar gıstərilir:

müəssisənin adı, hüquqi ünvanı, əmrin (sərəncamın, qərarın) sıra nıpmrəsi, tarixi və onu imzalayan işəgütürənin vəzifəsi, adı, atasının adı və soyadı;

işinin adı, atasının adı və soyadı;

əmək müqaviləsi üzrə işinin vəzifəsinin (peşəsinin) adı;

əmək müqaviləsinin ləğv edilməsinin əsası;

həmin əsasla əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydası nəzərdə tutulmuş bu Məcəllənin müvafiq maddəsi, hissəsi və bəndi;

əmək müqaviləsi ləğv edilən gün, ay və il;

əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə əmrin (sərəncamın, qərarın) verilməsi üzün əsas hesab olunan rəsmi sənədlər.

2. Bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş məlumatlardan hər hansı biri və ya bir neçəsi göstərilməyən əmr (sərəncam, qərar) əmək mübahisəsini həll edən məhkəmə tərəfindən etibarsız hesab edilə bilər.

3. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi barədə işəgütürənin əmri (sərəncamı, qərarı) yalnız bu maddənin 1-ci hissəsində göstərilən məlumatlar olan sadə formada, həmçinin normativ hüquqi aktlara uyğun formada — təsviri (giriş) hissəsindən və həmin məlumatlar göstərilən qərar hissəsindən ibarət formada tərtib edilə bilər.

M a d d ə 85 . Əmək müqavilələrinin sənədləşdirilməsinin uəotu qaydaları

1. İşəgütürən bağlanmış əmək müqavilələrini, onlara edilən dəyişiklikləri, bu müqavilələrlə əlaqədar verilmiş əmrləri (sərəncamları, qərarları), habelə digər əmrləri (sərəncamları, qərarları) xüsusi kitab (jurnal) və ya kompüter vasitəsi ilə xüsusi proqramla uəotunun qeydiyyatını aparmalıdır. Uəot kompüter vasitəsi ilə aparılırsa, qeydiyyat kitabı səhifələnməli, qaytanlanmalı və kitabın son səhifəsindəki qaytanın düyünü üzərinə müəssisənin mühürü vurulmalıdır.

2. İşəgütürən qeydiyyat kitabını xüsusi uəot sənədi kimi saxlamalı və aparılan qeydlər səliqə ilə həmin kitaba yazılmalıdır. Kitabdakı qeydlərin qaralanmasına, pozulmasına, səhifələrin cırılmasına, dəyişdirilməsinə yol verilmir.

3. Bu maddədə göstərilən sənədlərin uəotu və qeydiyyatı istər kompüter proqramları vasitəsilə, istərsə də əl üsulu ilə həyata keçirilərkən işəgütürən tərəfindən uəot sənədlərinin mühafizəsi təmin olunmalıdır.

M a d d ə 86 . Əmək müqavilələrinin və əmrlərin saxlanılmasının təmin edilməsi

1. İşəgütürən bağlanmış əmək müqavilələrini, onlara aparılan dəyişiklikləri, verilmiş əmrləri (sərəncamları, qərarları) beş il müddətinə saxlamağa borcludur, onların məhv edilməsi, itirilməsi, korlanması yolverilməzdir.

2. Müəssisə ləğv edildikdə işəgütürəndə saxlanılan əmək müqavilələri müəyyən olunmuş qaydada müvafiq dövlət arxivinə təhvil verilir. Müəssisə yenidən təşkil olunduqda və ya mülkiyyətəsi dəyişdikdə isə həmin müqavilələr yeni işəgütürənə təhvil verilir.

3. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi haqqında əmrin (sərəncamın, qərarın) əsli, işəgütürən tərəfindən əmək müqaviləsinin mühafizə edilməsi barədə bu maddənin birinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada və müddətdə saxlanılması təmin edilməlidir.

M a d d ə 87 . İşilərin əmək fəaliyyəti haqqında və müvafiq uəəəəclərinin haqq-hesab sənədləri

1. İşinin əmək fəaliyyəti haqqında sənəd əmək kitabçası hesab edilir. İşinin əmək fəaliyyəti haqqında sənəddə onun əmək stajı haqqında — işə girdiyi gün, ay, il, işlədiyi peşəsi (vəzifəsi), işdən çıxarılmanın əsası, günü, ayı və ili barədə qeydlər göstərilir.

Ailə kəəndli təsərrüfatı üzvlərinin əmək fəaliyyətini və əmək stajını təsdiq edən sənəd bələdiyyələr tərəfindən verilən vəsiqə hesab edilir. ^{xxx[30]}

2. İşəgütürən 5 gündən artıq işləyən bütün işilərin əmək kitabçasında onların işə qəbul edilməsi, başqa daimi işə keçirilməsi, əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə müvafiq qeydləri yazmalıdır.

3. İşdən çıxan işilərə əmək kitabçası əmək müqaviləsinə xitam verildiyi gün (sonuncu iş günü) verilir.

4. İşçilərin əmək kitabçasının forması və onun tərtibi qaydaları müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

5. İşəgütürən tərəfindən bu Məcəllənin 173-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada işçilərin əmək haqqının və digər ıdəndlərin verilməsi və qeydiyyatı aparılan haqq-hesab sənədi (kitabçası, vərəqi, zeki) tərtib edilir.

M a d d ə 88. İşziyə arayışların, xasiyyətnamənin verilməsi və onların başqa yerlərə gündərlilməsi şərtləri

1. İşəgütürən işzinin müraciəti əsasında ona vəzifəsi (peşəsi), müvafiq dıvr ərzində qazancı barədə arayış, arxiv məlumatları, şəxsi sənədlərinin təsdiq edilmiş surətlərini, habelə onun peşəkarlıq, işgüzarlıq səviyyəsini və digər şəxsi xüsusiyyətlərini xarakterizə edən xasiyyətnamə verməyə borcludur.

2. İşəgütürən işzinin şəxsiyyəti və ya onun əmək fəaliyyəti barədə məlumatları başqa işəgütürənə və ya müvafiq hakimiyyət orqanlarına, habelə digər yerlərə yalnız onların yazılı sorğusu və işzinin razılığı ilə gündərə bilər. İşzi haqqında tərtib edilmiş xasiyyətnamənin, zəmanətin, işzinin şəxsi sənədlərinin, onların surətlərinin və digər sənədlərin məzmunu ilə onu tanış etmədən işəgütürən tərəfindən başqa yerə gündərlilməsi yolverilməzdir. Müsbət məzmunlu xasiyyətnamə ilə, zəmanətlə işzi tanış edilmədən onların başqa yerə gündərlilməsinə yol verilir. Bu halda işəgütürən həmin sənədlərin hara gündərlildiği barədə işziyə məlumat verməlidir.

IV BİLMƏ

İŞ VAXTI

O n ü z ü n c ü f ə s i l

İş vaxtının nüvleri və tənzimlənməsi qaydaları

M a d d ə 89. Tam iş vaxtı və onun müddəti

1. Tam iş vaxtı — müddəti bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş həftəlik və gündəlik iş saatları ərzində işçilərin əmək funksiyasını yerinə yetirməsi üçün müəyyən edilmiş zamandır.

2. Gündəlik normal iş vaxtının müddəti səkkiz saatdan artıq ola bilməz.

3. Gündəlik normal iş vaxtına uyğun olan həftəlik normal iş vaxtının müddəti 40 saatdan artıq müəyyən edilə bilməz.

M a d d ə 90. Həftəlik tam iş vaxtının müəyyən edilməsi

1. Bir qayda olaraq, iki istirahət günü olan beşgünlük iş həftəsi müəyyən edilir.

2. İstehsalın, işin, xidmətin və əmək şəraitinin xarakterindən asılı olaraq işəgütürən və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həftəlik tam iş vaxtının müddəti zərziivəsində altıgünlük iş həftəsi müəyyən edə bilər.

3. Altıgünlük iş həftəsində həftəlik norma 40 saat olduqda gündəlik iş vaxtının müddəti 7 saatdan, həftəlik norma 36 saat olduqda gündəlik iş vaxtının müddəti 6 saatdan və həftəlik norma 24 saat olduqda gündəlik iş vaxtının müddəti 4 saatdan çox ola bilməz.

M a d d ə 91 . Qısaldılmış iş vaxtı

1. İşçilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarına, onların yaşı, səhhəti, əmək şəraiti, əmək funksiyasının xüsusiyyətləri və digər hallar nəzərə alınaraq bu Məcəllə ilə və müvafiq normativ hüquqi aktlarla, habelə əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin şərtləri ilə qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilə bilər.

2. Qısaldılmış iş vaxtının müddəti həftə ərzində 16 yaşınadək işçilər üçün 24 saatdan, 16 yaşıdan 18 yaşadək işçilər və 1-ci, 2-ci qrup əlil olan işçilər üçün, həmçinin hamilə və yaşıyarımadək uşağı olan qadınlar üçün 36 saatdan artıq olmamalıdır.

M a d d ə 92 . Əmək şəraiti zərərli olan işlərdə çalışan işçilər üçün iş vaxtının qısaldılmış müddəti

1. Əmək şəraiti fiziki, kimyəvi, bioloji və habelə insanın sağlamlığı üçün zərərli olan digər ağır istehsalat amilləri mıvcud olan əmək şəraitli istehsalatlarda, peşə və vəzifələrdə çalışan işçilərə həftədə 36 saatdan çox olmayan qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilir. Həmin istehsalatların, peşə və vəzifələrin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

2. Əmək şəraiti zərərli olan işlərin siyahısı və bu işləri yerinə yetirən işçilər üçün iş vaxtının qısaldılmış müddəti kollektiv müqavilələrlə, həmin müqavilələr bağlanmadığı hallarda isə, işəgütürənlə həmkarlar ittifaqları təşkilatı arasındakı məsləhətləşmələrdən sonra, bu maddənin birinci hissəsində göstərilən siyahı nəzərə alınmaqla müəyyən edilir.

M a d d ə 93 . Xüsusi xarakterli işlərdə çalışan işçilərin qısaldılmış iş vaxtı

Yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni, fiziki və əsəb gərginliyi, habelə insanın səhhətinə mənfi təsir göstərən digər amillər olan əmək şəraitli iş yerlərində (həkimlərə, müəllimlərə, elektrotexniki qurğularda, cihazlarda və qanunvericilikdə nəzərdə tutulan digər iş yerlərində işləyənlərə) həftə ərzində 36 saatdan çox olmamaq şərtilə qısaldılmış iş vaxtı müəyyən edilir. Həmin iş yerləri üzrə peşələrin, vəzifələrin siyahısı iş vaxtının konkret müddəti göstərilməklə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

M a d d ə 94 . Natamam iş vaxtı

1. Əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində işçi ilə işəgütürənin qarşılıqlı razılığı ilə natamam iş vaxtı — natamam iş günü, yaxud natamam iş həftəsi müəyyən edilə bilər.

2. Natamam iş vaxtının müddəti və onun qüvvədə olduğu zamanın — ayın, ilin davamiyyəti tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.

3. İşçinin səhhəti və fizioloji vəziyyəti (hamiləlik, əlillik), habelə xroniki xəstəliyi olan uşağının və digər ailə üzvünün səhhəti müvafiq tibbi rəyə görə əmək funksiyasının natamam iş vaxtında yerinə yetirilməsini tələb edərsə, habelə on dörd yaşına çatmamış, yaxud 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlara ərizələrilə işəgütürən natamam iş vaxtı (iş günü, yaxud iş həftəsi) müəyyən etməlidir.

4. Natamam iş vaxtı əməyin ırdənilməsi ya əmək funksiyasının icrasına sərf olunan vaxta mütənəşib, ya da tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilir.

5. Əmək funksiyasını natamam iş vaxtında yerinə yetirən işçilərin bu Məcəllə və ya əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş əmək hüquqlarının hər hansı şəkildə məhdudlaşdırılması yolverilməzdir.

O n d ı r d ı n c ı f ə s i l

İş vaxtının rejimi və İş vaxtından artıq vaxtda İşin tənzimlənməsi qaydaları

M a d d ə 95 . İş vaxtının rejimi

1. İş vaxtının rejimi qaydaları — gündəlik iş vaxtının müddəti, onun başlanması və qurtarması, işdə fasilələrin vaxtı və müddəti, sutkadakı nəvbələrin sayı, nəvbə sənədləri və onların tərtibi, bir nəvbədən digər nəvbəyə keçirilmə, iş vaxtının cəmlənmiş uzo tu, işlənmiş iş günlərinin istirahət günləri ilə əvəz edilməsi (əvəzgünün verilməsi) qaydaları, habelə həftəlik iş günlərinin sayı müəssisədaxili intizam qaydaları və ya əmək müqaviləsi, kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir.

2. İş vaxtının rejimi və onu müəyyən edən qaydalar bu Məcəllə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş iş vaxtı müddətinə əməl olunmaqla işəgütürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə təsdiq edilir. Bu qaydalarla işçilər hıkmən tanış edilməlidirlər. Həmin qaydaların iş rejimini tənzimləyən əsas bırlmələri bıryüdülmüş şəkildə bütün işçilərin hər gün gırrə biləcəyi yerdən asılmalıdır.

3. İşçilərin ümumi sayı 50 nəfərədək olan sənaye, nəqliyyat, tikinti, ticarət və digər xidmət müəssisələrində işçilərin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarını məhdudlaşdırmamaq şərti ilə işəgütürən bu maddədə nəzərdə tutulmuş qaydadan fərqli olan iş vaxtının rejimi qaydalarını müəyyən edə bilər.

M a d d ə 96 . İş vaxtının cəmlənmiş uzo tu

1. Qeydiyyat (uzot) dıvründə iş vaxtının müddəti qanunvericiliklə müəyyən olunmuş iş saatlarının sayından 30x olmamaq şərti ilə iş vaxtının cəmlənmiş uzo tu tətbiq edilə bilər. Bu halda qeydiyyat (uzot) dıvrü bir ildən artıq, gündəlik işin (nəvbənin) müddəti isə 12 saatdan 30x ola bilməz.

2. İş vaxtının cəmlənmiş uzo tunun tətbiqi qaydası kollektiv müqavilə ilə, müəssisədə iş vaxtının rejimini müəyyən edən qaydalarla və ya əmək müqaviləsi ilə tənzim edilir.

M a d d ə 97 . Gecə vaxtı işin müddəti

1. Saat 22-dən səhər saat 6-dək olan müddət gecə vaxtı sayılır.
2. Əgər işçinin gündəlik iş vaxtının ən azı yarısı gecə vaxtına düşərsə, onda həmin iş vaxtının gecə vaxtına düşən hissəsi bir saat qısaldılır.

M a d d ə 98 . Gecə vaxtı işlərinə cəlb edilməsinə yol verilməyən işçilər

1. Gecə vaxtı gırrülən işlərə hamilə və üz yaşınadək uşağı olan qadınlara, yaşı on səkkizdən az olan işçilərin cəlb edilməsinə yol verilmir.
2. Əlil işçilər gecə vaxtı gırrülən işlərə yalnız onların yazılı razılığı ilə və müvafiq icra hakimiyyəti orqanının rəyi nəzərə alınmaqla cəlb edilə bilərlər.

M a d d ə 99 . İş vaxtından artıq iş

1. İş vaxtından artıq iş — işəgütürənin əmri (sərəncamı, qərarı) və işçinin razılığı ilə əmək funksiyasını müəyyən olunmuş iş günü vaxtından artıq müddət ərzində yerinə yetirməsi sayılır.
2. Təbii fəlakətin, istehsalat qəzasının və digər fırvqələdə hadisələrin qarşısının alınması, onların nəticələrinin aradan qaldırılması, habelə tezkorlanan malların itkisinin qarşısını almaq

məqsədi ilə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydalara əməl olunmaqla işinin iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilməsinə yol verilir.

3. Xüsusilə ağır və zərərli sahələrdə işləyən işçilərin və bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş digər hallarda iş vaxtından artıq işə cəlb edilməsinə yol verilmir.

4. Əmək şəraiti ağır və zərərli olan sahələrdə bütün iş günü (nıvbəsi) ərzində iş vaxtından artıq işlərin müddəti 2 saatdan çox ola bilməz.

5. İş vaxtından artıq işlərin gürülməsinə cəlb olunmuş işçilər üçün işəgütürən bu Məcəllənin «Əməyin mühafizəsi» bəlməsində nəzərdə tutulmuş normalara uyğun istehsalat və sosial-məişət şəraiti yaratmalı, əməyin təhlükəsizliyini təmin etməlidir.

M a d d ə 100. İş vaxtından artıq işlərin son həddi

1. Hər bir işçi dalbadal gələn iki iş günü ərzində dırd saatdan, əmək şəraiti ağır və zərərli olan iş yerlərində isə iki saatdan çox iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilə bilməz.

M a d d ə 101. İş vaxtından artıq işlərə yol verilən müstəsna hallar

1. İş vaxtından artıq işlərə yalnız aşağıdakı müstəsna hallarda yol verilir:

a) dıvlətin müdafiəsinin təmin olunması üçün, habelə təbii fəlakətin, istehsal qəzasının qarşısını almaq və ya onların nəticələrini aradan qaldırmaq üçün yerinə yetirilməsi zəruri olan ən vacib işlərin gürülməsinə;

b) su, qaz və elektrik təchizatı, isitmə, kanalizasiya, rabitə və digər kommunal müəssisələrində işlərin, xidmətlərin pozulmasına səbəb olan gızlənilməz hadisələrin nəticələrini aradan qaldırmaq üçün zəruri işlərin gürülməsini təmin etmək üçün;

c) başlanmış və istehsalın texniki şəraitinə gırrə iş gününün sonunadək tamamlana bilməyən işlərin dayandırılması avadanlıqların, əmtəələrin qarşısıalınmaz korlanması, sıradan 3ıxması təhlükəsi zamanı işlərin tamamlanması zəruriyyəti olduqda;

3) işçilərin əksəriyyətinin işinin dayandırılmasına səbəb olan sıradan 3ıxmı mexanizmlərin, qurğuların təmiri, bərpası ilə əlaqədar işlərin gürülməsi zərurəti olduqda;

d) əvəz edən işinin işdə olmaması ilə əlaqədar işə fasilə verilməsinə yol vermək mümkün olmadıqda.

2. İşəgütürən işdə olmayan işinin başqa işi ilə əvəz olunmasını, habelə bu maddədə nəzərdə tutulan müstəsna hallarda iş vaxtından artıq işlərə işçilərin cəlb edilməsini doğuran səbəblərin vaxtında aradan qaldırılması üçün bütün zəruri tədbirləri gırməyə borcludur.

M a d d ə 102. İş vaxtının ızotu

1. İşəgütürən, faktiki olaraq hər bir işinin iş vaxtının və iş vaxtından artıq işlənmiş saatlarının dəqiq, dürüst ızotunu aparmağa borcludur.

2. İş vaxtının ızotunun aparılması forması və qaydası işəgütürən tərəfindən müəyyən edilir.

V BİLMƏ

İSTİRAHƏT VAXTI VƏ İŞÇİLƏRİN MƏZUNİYYƏT HÜQUQLARI

On beşinci fəsil

İstirahət vaxtı

Maddə 103. İstirahət və nahar üçün fasilə

1. İş günü (nıvbəsi) ərzində işçilərə istirahət və nahar etmək üçün fasilə verilməlidir.
2. Fasilənin verilməsi vaxtı və davamiyyəti müəssisədaxili intizam qaydaları, nıvbə cədvəlləri və ya əmək müqaviləsi, kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir.
3. Əmək şəraitinin xarakterinə görə işi dayandırmaqla fasilənin vaxtını və davamiyyətini müəyyən etmək mümkün olmadıqda, işəgümrən işçiyə nahar etməyə şərait yaratmalıdır.
4. İşçinin bir iş günü ilə nıvbəti iş günü arasındakı gündəlik istirahət vaxtı azı 12 saat olmalıdır. Nıvbəli iş vaxtı rejimində işçilərin istirahət vaxtının müddəti müvafiq nıvbə cədvəlləri ilə tənzimlənir.
5. İstirahət və nahar fasilələrinin müddəti iş vaxtına daxil edilmir. İstirahət və nahar fasilələrindən işçi ızz mülahizəsi ilə istədiyi kimi istifadə edə bilər.

Maddə 104. İstirahət günləri

1. Hər bir işçiyə həftələrarası fasiləsiz istirahət günlərindən istifadə etməyə şərait yaradılmalıdır. Həftələrarası istirahət günlərinin sayı beşgünlük iş həftəsində iki gün, altıgünlük iş həftəsində isə bir gün olmalıdır. Həftəlik fasiləsiz istirahət müddəti 42 saatdan az olmamalıdır.
2. İş vaxtının cəmlənmiş uzoğu zamanı istirahət günləri, həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə razılaşdırılmış nıvbə cədvəlinə uyğun olaraq verilir. Həmkarlar ittifaqları təşkilatı olmayan iş yerlərində isə bu qayda əmək müqaviləsi ilə tənzimlənir.
3. Hər dəfə qan və ya qan komponentlərini pulsuz (əvəzsiz) verən donorlara orta əmək haqqı saxlanılmaqla əlavə istirahət günü verilir. Həmin istirahət günü donorun arzusu ilə onun illik məzuniyyətinə əlavə edilə və ya il ərzində istənilən vaxtda istifadə edilə bilər. ^{xxxi[31]}

Maddə 105. Bayram günləri ^{xxxii[32]}

1. Azərbaycan Respublikasının bayramları aşağıdakılardır:
Yeni il bayramı (yanvarın 1 və 2-si);
Qadınlar günü (martın 8-i);
Faşizm üzərində qələbə günü (mayın 9-u);
Respublika günü (mayın 28-i);
Azərbaycan xalqının milli qurtuluş günü (iyunun 15-i);
Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələri günü (iyunun 26-sı);
Düvlət müstəqilliyi günü (oktyabrın 18-i);
Konstitusiya günü (noyabrın 12-si);
Milli Dirçəliş günü (noyabrın 17-si);
Dünya azərbaycanlılarının həmrəyliyi günü (dekabrın 31-i);
Novruz bayramı - beş gün;
Qurban bayramı - iki gün;
Ramazan bayramı - iki gün.
2. Yeni il bayramı, Qadınlar günü, Faşizm üzərində qələbə günü, Respublika günü, Azərbaycan xalqının milli qurtuluş günü, Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələri günü, Dünya azərbaycanlılarının həmrəyliyi günü, Novruz bayramı, Qurban bayramı, Ramazan bayramı günləri iş günü hesab edilmir.

3. İş günü hesab edilməyən bayram günlərində işçilərin işə cəlb olunmasına yalnız bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda yol verilə bilər.

4. Novruz bayramı, Qurban bayramı, Ramazan bayramının keçiriləcəyi günlər nıvbəti il üçün dekabr ayının sonunadək müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilib əhaliyə elan olunur.

5. Həftələrarası istirahət günləri və iş günü hesab olunmayan bayram günləri üst-üstə düşərsə, həmin istirahət günü bilavasitə bayram günündən sonrakı iş gününə keçirilir.

6. Qurban və Ramazan bayramları iş günü hesab olunmayan başqa bayram günü ilə üst-üstə düşdükdə nıvbəti iş günü istirahət günü hesab edilir.

7. Bayram və həftələrarası istirahət günləri biri digərindən əvvəl və ya sonra gələrsə, iş və istirahət günlərinin ardıcıl olmasını təmin etmək məqsədilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə bu iş və ya istirahət günlərinin yeri dəyişdirilə bilər.

M a d d ə 106. Ümumxalq hüzn günü

Hər il yanvarın 20-si — Azərbaycanın müstəqilliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda həlak olmuş şəhidlərin xatirəsini yad etmə günü — ümumxalq hüzn günüdür. Bu gün iş günü hesab edilmir.

M a d d ə 107. İstirahət, bayram günlərində və ümumxalq hüzn günü işçilərin işə cəlb olunmasının yolverilməzliyi

Bu Məcəllənin 101-ci maddəsinin «a» və «b» bəndlərində nəzərdə tutulmuş müstəsna hallar, habelə fasiləsiz istehsalatlar, ticarət, ictimai iaşə, rabitə, nəqliyyat və digər xidmət müəssisələri istisna olunmaqla istirahət, iş günü hesab edilməyən bayram günlərində və ümumxalq hüzn günündə işçilərin işə cəlb olunması yolverilməzdir. ^{xxxiii[33]}

M a d d ə 108. **İş günü hesab edilməyən bayramqabağı**, istirahət günü qabağı günlərdə və ümumxalq hüzn günü qabağı iş gününün müddəti

1. Bu Məcəllənin 91, 92 və 93-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olunmaqla qalan iş yerlərində bilavasitə səhərişi günü bu Məcəllənin 105-ci maddəsində göstərilən bayram günlərindən biri olan iş günü hesab edilməyən, habelə ümumxalq hüzn günü qabağı iş günlərində həftəlik iş günlərinin sayından asılı olmayaraq iş gününün müddəti bir saat qısaldılır. ^{xxxiv[34]}

2. Altıgünlük iş həftəsi ilə işləyən müəssisələrdə bilavasitə səhərişi gün istirahət günü olan iş gününün müddəti 6 saatdan çox ola bilməz.

M a d d ə 109. İstirahət, **iş günü hesab edilməyən bayram və** digər günlərdə işə cəlb olunmuş işçilərin əməyinin ırdənilməsi ^{xxxv[35]}

1. Müstəsna hal kimi istirahət, iş günü hesab edilməyən bayram günlərində işə cəlb olunmuş işçilərin əməyi, tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə işçiyə digər istirahət günü verilməklə və ya həmin günlərdə gürülmüş işin müqabilində ikiqat məbləğdə əmək haqqı ırdənilməklə əvəz edilməlidir.

2. Ümumxalq hüzn günü, bu Məcəllənin 101-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda işə cəlb edilmiş işçilərin əmək haqqı ikiqat məbləğdə ırdənilir.

Məzunİyyət hüququ və onun təmin edİlməsi

M a d d ə 110. İşİlərin məzunİyyət hüququ

1. İşİlər vəzİfəsİndən (peşəsİndən), əmək şəraitİndən və əmək müqavİləsinİn müddətİndən asılı olmayaraq, bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzunİyyətlərdən istifadə etmək hüququna malİkdİrlər.

2. Əlavə iş yerİndə əvəzİlİklə işləyən işİlərin də bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzunİyyətlərdən istifadə etmək hüququ vardır.

3. İşİlərin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzunİyyət hüququ və ondan istifadə qaydaları məhdudlaşdırıla bİlməz.

M a d d ə 111. Məzunİyyətdən istifadə zamanı işİlərin hüquqİ təminatları

1. Məzunİyyətdə olduđu müddət ərzİndə işİnİn iş yeri, vəzİfəsi (peşəsi) və bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda orta əmək haqqı saxlanılır, habelə işəgİtİrənin təşəbbüsü ilə əmək müqavİləsinİn pozulması və işİnİn intizam məsuliyyətinə cəlb edİlməsi yolverİlməzdir. Bu müddət işİnİn əmək stajına, həminİn ixtisası üzrə stajına daxil edİlir.

2. Əmək müqavİləsİndə, habelə kollektiv müqavİlələrdə məzunİyyətdə olan işİlər üçün əlavə təminatların verİlməsi nəzərdə tutula bİlər.

M a d d ə 112. Məzunİyyətin nİvvləri

1. İşİlərin məzunİyyət hüququ aşağıdakı məzunİyyət nİvvləri ilə təmin edİlir:

- a) əsas və əlavə məzunİyyətlərdən İbarət olan əmək məzunİyyəti;
- b) uşağına qulluq etmək üçün işİlərin sosial məzunİyyəti;^{xxxvi[36]}
- c) təhsilini davam etdirmək və elmi yaradıcılıqla məşğul olmaq üçün verİlən təhsil və yaradıcılıq məzunİyyəti;
- 3) ıdənişsiz məzunİyyət.

2. Əmək müqavİləsİndə, habelə kollektiv müqavİlələrdə məzunİyyətlərin digər nİvvləri nəzərdə tutula bİlər.

M a d d ə 113. Əmək məzunİyyəti və onun verİldiyi iş İli

1. Əmək məzunİyyəti — işİnİn normal istirahəti, əmək qabiliyyətinİn bərpası, sağlamlığının mühafizəsi və mİhkəmləndirİlməsi üçün işdən ayrılmaqla ıız mİlahizəsi ilə istifadə etdiyi müddəti bu Məcəllədə nəzərdə tutulandan az olmayan istirahət vaxtıdır. Əmək məzunİyyətinİn müddəti təqvim günü ilə hesablanır.

2. Əmək məzunİyyəti müvafiq peşə (vəzİfə) üzrə əmək funksiyasını yerinə yetirən işİlərə verİlən illik əsas məzunİyyətdən və istehsalın, əməyin xarakterinə və əmək stajına gİrə, habelə uşaqqlı qadınlara verİlən əlavə məzunİyyətdən İbarət olub, İstər bİrlİkdə, İstərsə də ayrılıqda verİlə bİlər.

3. Əmək məzunİyyəti hər il müvafiq iş İli üçün verİlir. İş İli işİnİn işə gİtİrİldİyİ gündən başlanır və nİvbəti ilin həmin günü başa zadır. Əgər işİnİn iş İli onun əmək məzunİyyətinə zıxmaq üçün mİraciət etdiyi vaxtda başlanmayıbsa, onda ona əmək məzunİyyəti yalnız iş İli başlanandan sonra verİlə bİlər. Bİr iş İlinə gİrə yalnız bİr əmək məzunİyyəti verİlə bİlər. Təqvim İli ərzİndə işİnİn İki iş İlinə gİrə məzunİyyət hüququ olduqda o, həmin təqvim ilİndə hər İki iş İlinə gİrə məzunİyyətdən bİrlİkdə və ya ayrı-ayrılıqda istifadə edə bİlər.

O n y e d d i n c i f ə s i l

Əmək məzuniyyətlərinin müddətləri

M a d d ə 114. Əsas məzuniyyət və onun müddətləri

1. Əsas məzuniyyət işinin əmək müqaviləsində göstərilmiş peşəsi (vəzifəsi) üzrə minimum müddəti bu maddənin ikinci və üçüncü hissələrində nəzərdə tutulmuş məzuniyyətdir.
2. İşzilərə ıdənışli əsas məzuniyyət 21 təqvim günündən az olmayaraq verilməlidir.
3. Aşağıdakı işzilərə ıdənışli əsas məzuniyyət 30 təqvim günü müddətində verilməlidir:
 - a) kənd təsərrüfatı məhsullarının istehsalında 3alısan işzilərə;
 - b) məsul vəzifələrdə (vəzifənin məsulluğu işin xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla işəgütürən tərəfindən müəyyən edilir) 3alısan dıvrət qulluqçularına, müəssisənin rəhbər işzilərində və mütəxəssislərinə;
 - c) xüsusi rejimli tədris müəssisələri istisna olmaqla, tədris müəssisəsində pedaqoji iş aparmayan rəhbər işzilərə və inzibati-tədris heyəti işzilərində, habelə məktəbdənkənar uşaq müəssisələrinin rəhbərlərinə;
 - 3) tədris müəssisələrinin metodistlərinə, baş ustalarına, istehsalat təlimi ustalarına, təlimatçılara, kitabxanalarına, laborantlarına, emalatxana rəhbərlərinə, dayələrə, dəyişək xidmətçilərinə, bədii rəhbərlərinə;
 - d) elmi dərəcəsi olmayan elmi işzilərə;
 - e) həkimlərə, orta tibb işzilərində və əcazılara.
4. Natamam iş vaxtı (natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi) şəraitində işləyən işzilərə əmək məzuniyyəti tam iş vaxtı şəraitində işləyən işzilərə verilən əmək məzuniyyəti müddətində, yerinə yetirdikləri və ya 3alısqıqları vəzifəyə uyğun olaraq verilir.
5. Əmək məzuniyyəti dıvrinə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan bayram günləri məzuniyyətin təqvim günlərinə daxil edilmir və ıdənilmir.^{xxxvii[37]}

M a d d ə 115. Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə gürə əlavə məzuniyyətlərin müddətləri

1. Yeraltı işlərdə 3alısan, əmək şəraiti zərərli və ağır, habelə əmək funksiyası yüksək həssaslıq, həyəcan, zehni və fiziki gərginliklə bağılı olan işzilərə əməyin şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə gürə əlavə məzuniyyətlər verilir. Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə gürə əlavə məzuniyyətin müddəti 6 təqvim günündən az olmamalıdır.
2. Əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xarakterinə gürə əlavə məzuniyyət hüququ verən, zərərli və ağır istehsalatların, peşə və vəzifələrin siyahısı əlavə məzuniyyətlərin müddəti göstərilməklə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

M a d d ə 116. Əmək stajına gürə əlavə məzuniyyətlərin müddətləri və verilmə qaydası

1. Əmək stajından asılı olaraq işzilərə:
 - beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda — 2 təqvim günü;
 - on ildən on beş ilədək əmək stajı olduqda — 4 təqvim günü;
 - on beş ildən 30x əmək stajı olduqda — 6 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir.

2. Əmək stajına gırə əlavə məzuniyyətin müddəti işinin bir müəssisədə işəgütürənlə əmək müqaviləsi bağlayaraq faktik olaraq işlədiyi dıvrə əsasən müəyyən edilir. Bu əmək stajına işinin əmək müqaviləsi üzrə faktik işlədiyi müddətdən başqa yalnız əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi, habelə bu Məcəllənin 179-cu maddəsində nəzərdə tutulan hallarda iş yeri və orta əmək haqqı saxlanıldığı dıvrlər daxil edilir. [KM2](#)

3. Əmək stajına gırə (o cümlədən əmək şəraitinə gırə) əlavə məzuniyyətlər bu Məcəllənin 118, 119, 120 və 121-ci maddələrində gıstərilən işzilərə verilmir.

M a d d ə 117. Uşaqılı qadınları əlavə məzuniyyətləri

1. Əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətindən asılı olmayaraq, 14 yaşınadək iki uşağı olan qadınlara 2 təqvim günü, bu yaşda üz və daha 30x uşağı olan, həmçinin 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlara isə 5 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir.

2. Uşaqlarını təkbaşına bıyüdən ataların, həmçinin uşaqları ıvıladığa gıttürmüş şəxslərin bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulan əlavə məzuniyyət hüququ vardır.

3. Bu maddə ilə müəyyən edilmiş əlavə məzuniyyət hüququ müvafiq təqvim ilinin sonunadək uşaqlardan birinin 14 yaşı tamam olduđu hallarda da saxlanılır.

4. Bu maddə ilə müəyyən edilmiş əlavə məzuniyyətlər bu Məcəllənin 118, 119, 120 və 121-ci maddələrində gıstərilən işzilərə verilmir.

M a d d ə 118. Pedaqoji və elmi fəaliyyətlə məşğul olan işzilərin əmək məzuniyyətlərinin müddətləri

1. Aşağıdakı işzilərə əmək məzuniyyəti 56 təqvim günü müddətində verilməlidir:

a) illik normanın üzdə bir hissəsindən az olmamaqla pedaqoji iş aparan tədris müəssisələrinin rəhbər işzilərinə, tərbiyəzilərinə, təlimatçılarına, dərnək və musiqi rəhbərlərinə, konsertmeysterlərə, akkompaniatorlara, xormeysterlərə və başqa musiqi işzilərinə;

b) bütün ixtisas və adlardan olan müəllimlərə (məşqçi müəllimlərdən başqa);

c) uşaq birliyi rəhbərlərinə, magistrlərinə, praktik psixoloqlara, loqopedlərə, surdopedaqoqlara;

3) tədris müəssisələrinin tərbiyəzilərinə (məktəbyanı internat tərbiyəzilərindən başqa), eşitmə kabinetlərinin təlimatçılarına, dərnək rəhbərlərinə, hərbi rəhbərlərə, bədən tərbiyəsi rəhbərlərinə;

d) sosial müdafiə orqanlarının və səhiyyə təşkilatlarının bilavasitə pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olan işzilərinə;

e) elmi tədqiqat müəssisələrinin, habelə ali məktəblərin elmi tədqiqat bıılmələrinin elmlər doktoru elmi dərəcəsi olan əməkdaşlarına, rəhbərlərinə və onların elmi işlər üzrə müavinlərinə, elmi katiblərinə;

ə) müvafiq elmi şuranın qərarı əsasında müstəqil elmi tədqiqat işləri aparan elmi işzilərə.

2. Aşağıdakı işzilərə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günü müddətində verilməlidir:

a) uşaq evlərinin, məktəbəqədər uşaq tərbiyə müəssisələrinin rəhbər işzilərinə, tərbiyəzilərinə, musiqi rəhbərlərinə, praktik psixoloqlara;

b) metodika kabinetlərinin və mərkəzlərinin rəhbərlərinə, metodistlərinə və təlimatçılarına;

c) məktəbyanı internatların tərbiyəzilərinə;

3) məktəbdənkənar uşaq müəssisələrinin dərnək rəhbərlərinə, kütləvi işzilərinə;

d) məşqçi müəllimlərə;

e) elmi tədqiqat müəssisələrinin, habelə ali məktəblərin elmi tədqiqat birləşmələrinin elmlər namizədi elmi dərəcəsi olan əməkdaşlarına, rəhbərlərinə və onların elmi işlər üzrə müavinlərinə, elmi katiblərinə.

M a d d ə 119. Fizioloji keyfiyyətləri ilə bağlı işlərin məzuniyyətlərinin müddətləri

1. Yaşı 16-dan az olan işçilərə əmək məzuniyyəti — 42 təqvim günündən, 16 yaşından 18 yaşınadək işçilərə isə 35 təqvim günündən az olmayaraq verilir.
2. Əlilliyin qrupundan, səbəbindən və müddətindən asılı olmayaraq işləyən əlillərə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günündən az olmayaraq verilir.

M a d d ə 120. Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərin əmək məzuniyyətinin müddəti

Azərbaycan Respublikasının azadlığı, suverenliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda xəsərat alan işçilərə, Azərbaycanın Milli Qəhrəmanlarına, Sovet İttifaqı Qəhrəmanlarına, 1941-1945-ci illər müharibəsində dıyüş əməliyyatlarında iştirak etmiş, habelə hərbi xidmətdə olmuş, lakin dıyüş əməliyyatlarında iştirak etməmiş hərbi qulluqçulara, İstiqlal ordeni ilə, habelə Azərbaycan Respublikasının suverenliyi və ərazi bütövlüyünün müdafiəsi ilə bağlı digər dıyvlət təltifləri ilə təltif olunmuş işçilərə məzuniyyət 46 təqvim günündən az olmayaraq verilir. [xxxviii\[38\]](#)

M a d d ə 121. Teatr-tamaşa və bunlara uyğun digər müəssisələrin işçilərinin əmək məzuniyyətləri

Teatr-tamaşa müəssisələrinin, televiziya, radio və kinematoqrafiya qurumlarının bədii və artist heyətlərinə əmək məzuniyyəti 42 təqvim günü, bilavasitə səhnəyə xidmət edən işçilərinə isə 35 təqvim günü müddətində verilir.

O n s ə k k i z i n c i f ə s i l

Yaradıcılıq və təhsil məzuniyyətləri

M a d d ə 122. Yaradıcılıq məzuniyyətləri və onların müddətləri

1. İşəgıtürənlə əmək münasibətlərində olmaqla yanaşı aspiranturada, doktoranturada müvafiq elmi dərəcə almaq üçün təhsilini davam etdirən işçilərə dissertasiya işlərini tamamlamaq, həmçinin müəlliflərə dərsliklər və ya dərs vəsaiti yazmaq üçün ıdənişli yaradıcılıq məzuniyyətləri verilə bilər.
2. Elmlər namizədi elmi dərəcəsi almaq üçün dissertasiya işini tamamlamaqdan ıtrü iki təqvim ayınadək, elmlər doktoru elmi dərəcəsi almaq üçün dissertasiya işini tamamlamaqdan ıtrü isə üç təqvim ayınadək ıdənişli yaradıcılıq məzuniyyəti verilir. Bu yaradıcılıq məzuniyyətlərindən işçi müvafiq elmi şuranın qərarına uyğun olaraq ona verilən arayış əsasında istifadə edir.
3. İşləməklə yanaşı doktoranturada, aspiranturada təhsil alan (o cümlədən aspiranturaya daxil olmaq üçün) işçilərə hər tədris ilində 30 təqvim günü ıdənişli məzuniyyət verilir.
4. Dərsliklər və ya dərs vəsaitləri yazmaqla məşğul olan işçilərə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə və arayışı əsasında 3 ayadək ıdənişli yaradıcılıq məzuniyyəti verilə bilər.
5. Müvafiq elmi şura və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanı yaradıcılıq məzuniyyətlərinin müddətini və onlardan istifadə olunması məsələlərini qabaqcadan işəgıtürənlə məsləhətləşməklə müəyyən etməlidir.

6. Yaradıcılıq məzuniyyəti müddətində ıdənılən əmək haqqı işinin vəzifəsi (peşəsi) üzün müəyyən olunmuş aylıq əmək haqqından hesablanır.

M a d d ə 1 2 3 . ıdənıışli təhsil məzuniyyətləri

1. İşləməklə yanaşı təhsil alan işzilərə aşağıdakı ıdənıışli təhsil məzuniyyətləri verilir:

a) müvafiq tədris müvsumü sessiyalarında tədris-təlimdə iştirak etmək, laboratoriya işlərini yerinə yetirmək, yoxlamaları və imtahanları vermək üzün;

b) dııvlət imtahanlarını vermək üzün;

c) diplom layihəsini (işini) hazırlamaq və müdafiə etmək üzün.

2. ıdənıışli təhsil məzuniyyəti müddətində işziyə bu Məcəllənin 177-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada müəyyən edilən orta əmək haqqı ıdənıilir.

M a d d ə 1 2 4 . Təhsil məzuniyyətlərinin müddətləri

1. Ali məktəblərin axşam şııbələrində oxuyan işzilərə laboratoriya işlərini yerinə yetirdikləri, yoxlama və imtahan verdikləri dııvrde hər tədris ilində birinci və ikinci kurslarda 20 təqvim günü, qalan kurslarda 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir.

2. Orta ixtisas məktəblərinin axşam şııbələrində oxuyan işzilərə laboratoriya işlərini yerinə yetirdikləri, yoxlama və imtahan verdikləri dııvrde hər tədris ilində birinci və ikinci kurslarda 10 təqvim günü, qalan kurslarda 20 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir.

3. Ali məktəblərin qiyabi şııbələrində oxuyan işzilərə laboratoriya işlərini yerinə yetirdikləri, yoxlama və imtahan verdikləri dııvrde hər tədris ilində birinci və ikinci kurslarda 30 təqvim günü, qalan kurslarda 40 təqvim günü, orta ixtisas məktəblərinin qiyabi şııbələrində oxuyan işzilərə isə birinci və ikinci kurslarda 20 təqvim günü, digər kurslarda 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir.

4. Ali və orta ixtisas məktəblərinin axşam və qiyabi şııbələrində təhsil alan işzilərə dııvlət imtahanları dııvründə 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir.

5. Diplom işinin hazırlandığı və müdafiə edildiyi dııvrde ali məktəblərin axşam və qiyabi şııbələrində təhsil alan işzilərə 4 təqvim aynadək, orta ixtisas məktəblərinin axşam və qiyabi şııbələrində təhsil alan işzilərə isə 2 təqvim aynadək məzuniyyət verilir.

6. Peşə məktəblərində, peşə litseylərində istehsalatdan ayrılmadan təhsil alan işzilərə imtahanlara hazırlaşmaq və imtahanları vermək üzün tədris ilində 30 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir.

7. Orta ümumtəhsil məktəblərinin nəzdində axşam siniflərində və qiyabi qruplarında təhsil alan işzilərə buraxılış siniflərində imtahanlarını vermək üzün 20 təqvim günü müddətində məzuniyyət verilir.

8. Bu maddədə nəzərdə tutulmuş məzuniyyətlərdən təhsil proqramları ilə müəyyən edilən dııvrlərdə, təhsil müəssisəsinin verdiyi arayış əsasında istifadə oluna bilər.

O n d o q q u z u n c u f ə s i l

Sosial məzunıyyətlər

M a d d ə 1 2 5 . Hamiləliyə və doğuşa gırə məzuniyyətlər

1. Hamiləlik dııvründə və doğuşdan sonrakı dııvr üzün işləyən qadınlara 126 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 56 təqvim günü) müddətində ıdənıışli

məzuniyyət verilir. Doğuş zətin olduqda, iki və daha çox uşaq doğulduqda doğuşdan sonrakı məzuniyyət 70 təqvim günü müddətində verilir.

2. Kənd təsərrüfatı istehsalında çalışan qadınlara hamiləliyə və doğuşa gırə məzuniyyət aşağıdakı müddətlərdə verilir:

a) normal doğuşda 140 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 70 təqvim günü);

b) doğuş zətin olduqda 156 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 86 təqvim günü);

c) iki və daha çox uşaq doğulduqda 180 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 110 təqvim günü).

M a d d ə 1 2 6 . Uşaqları ıvladlığa gıttürmüş qadınların məzuniyyət hüquqları

İki aylığadək yaşında uşağı ıvladlığa gıttürən, yaxud ıvladlığa gıttürmədən bıyüdən qadınlar doğuşdan sonra müəyyən edilmiş 56 günlük sosial məzuniyyətdən, həmçinin bu Məcəllənin 117-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əlavə və 127-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qismən ıdənışli məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər.

M a d d ə 1 2 7 . Qismən ıdənışli sosial məzuniyyət hüququ və ondan istifadə qaydaları

1. Uşağa bilavasitə qulluq edən valideynlərdən biri, yaxud ailənin başqa üzvü uşağın üz yaşı tamam olanadək ona qulluq etməkdən ıtrü qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məbləğdə müavinət verilən qismən ıdənışli sosial məzuniyyət almaq hüququna malikdirlər.

2. Uşağa qulluq edən işzi yazılı ərizəsi əsasında qismən ıdənışli sosial məzuniyyət hüququndan tam, yaxud hissə-hissə istifadə edə bilər.

İ y i r m i n c i f ə s i l

İdənışsiz məzunlıyyətlər

M a d d ə 1 2 8 . İdənışsiz məzuniyyətdən istifadə hüququ

Qohumluq borcunun yerinə yetirilməsi ilə bağlı ailə, məişət və başqa sosial məsələləri təxirə salmadan həll etmək, təhsil almaq, yaradıcı elmi işlə məşğul olmaq üzün, habelə yaşına, fizioloji keyfiyyətlərinə gırə işdən ayrılmaq zərurəti olduqda işzinin ıdənışsiz məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququ vardır.

M a d d ə 1 2 9 . İdənışsiz məzuniyyətlərin nıvıvləri

1. İdənışsiz məzuniyyətlər bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda işzilərin xahişi və tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə verilir.

2. İşəgıttürənlə işzinin qarşılıqlı razılığına əsasən, həmçinin kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda, o cümlədən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilən şərtlərlə işzilərə müddəti tərəflərin müləhizəsinə əsasən müəyyən edilən ıdənışsiz məzuniyyət verilə bilər.

M a d d ə 1 3 0 . İşzilərin xahişi ilə verilən ıdənışsiz məzuniyyətlərin müddətləri

İşzilərin xahişi və işəgıttürənin razılığı ilə aşağıdakı hallarda və müddətdə ıdənışsiz məzuniyyətlər verilir:

a) həkim məsləhət komissiyasının rəyi əsasında xroniki xəstəliyə tutulmuş uşağı olan valideynlərdən birinə, yaxud ailənin uşağa bilavasitə qulluq edən digər üzvünə — uşaq dırdı yaşına zətanadək;

b) arvadları doğuşla əlaqədar məzuniyyətdə olan kişilərə — 14 təqvim gününədək;

c) 16 yaşınadək uşağı olan qadınlara və ya tək valideynlərə, qəyyumlara, himayədarlara — 14 təqvim gününədək;

3) əlillik qrupundan və səbəbindən asılı olmayaraq əlillərə — bir təqvim ayınadək;

d) müharibədə dıyüşən ordunun tərkibində iştirak etmiş şəxslərə — 14 təqvim gününədək;

e) Azərbaycan Respublikasının ərazi bütövlüyü və suverenliyinin müdafiəsi zamanı xəsarət almış işçilərə — 14 təqvim gününədək;

ə) qazanılmış immunizatışmazlığı sindromu (AİDS) xəstəliyinə tutulmuş və ya insanın immunizatışmazlığı virusu (HİV) ilə yoluxmuş uşaq bıyüdən, həmçinin 16 yaşınadək əlil uşağı olan valideynlərə — 14 təqvim gününədək;

f) doktoranturada, aspiranturada təhsil alan işçilərə — 1 təqvim ayınadək;

g) ali məktəblərdə qəbul imtahanlarına buraxılan işçilərə — 14 təqvim günü, orta ixtisas təhsil müəssisələrinə qəbul imtahanlarına buraxılan işçilərə — 7 təqvim günü;

ğ) ixtirasının və ya səmərələşdirici təklifinin işlədiyi müəssisədən kənar yerdə ilkin tətbiqi zamanı müəllifə — 14 təqvim gününədək;

h) ailənin xəstə üzvünə qulluq edən qohumlardan birinə — səhiyyə müəssisəsinin rəyi ilə 14 təqvim gününədək.

Azərbaycan Respublikasının Səzki Məcəlləsinə uyğun olaraq qeydə alınmış namizədə müvafiq səzki komissiyasında qeydə alındığı gündən səzkilərin nəticələrinin rəsmi dərc edildiyi günədək ərizəsində gıstərilən müddət üçün ırdənişsiz məzuniyyət verilir. [xxxix\[39\]](#)

İ y i r m i b i r i n c i f ə s i l

Məzuniyyət hüququnun həyata kəzİrlməsi qaydaları

M a d d ə 131. Əmək məzuniyyətinin verilməsi qaydası

1. İşinin birinci iş ili üçün əmək məzuniyyəti hüququ əmək müqaviləsinin bağlandığı andan etibarən altı ay işlədikdən sonra əmələ gəlir.

2. İşçiyə altı ay işlədikdən sonra birinci iş ili bitənədək əmək məzuniyyəti ərizəsi əsasında işəgıttürənlə razılaşırdıldığı vaxtda verilə bilər.

3. İşçiyə işin ikinci və sonrakı illəri üçün məzuniyyət işəgıttürənlə qarşılıqlı razılıqla müəyyən edilən vaxtda verilə bilər.

4. Əmək müqaviləsinin bağlandığı vaxt nəzərə alınmadan işin birinci ili üçün əmək məzuniyyətindən aşağıdakı işçilərin istifadə etmək hüququ vardır:

a) qadınlara hamiləliyə və doğuşa gırrə — sosial məzuniyyətdən bilavasitə əvvəl, yaxud sonra;

b) on səkkiz yaşına zətmamış işçilərin;

c) müddətli hərbi xidmətdən buraxıldıqdan 3 ay kəzənədək işə gıttürələn işçilərin;

3) əsas iş yerində məzuniyyətə 3ıxan əvəzilik üzrə işləyənlərin;

d) hərbi qulluq3u arvadının (ərinin);

e) təhsil müəssisələrində oxuyan şəxslərin — kurs işlərinin və ya imtahanların verildiyi, diplomun müdafiə edildiyi vaxtda;

ə) əlillərin.

5. Bilavasitə təlim-tədris prosesində iştirak edən pedaqoji işçilərə işə girdikləri vaxtdan asılı olmayaraq əmək məzuniyyətləri, bir qayda olaraq, məktəblərdə yay tətili dövründə verilir.

6. Əmək şəraiti zərərli və ağır olan işçilərə həmin əmək şəraitinə gürə əlavə məzuniyyət müvafiq istehsalatda, peşə və ya vəzifədə iş ili ərzində faktik işlədiyi vaxta mütənasib olaraq verilir. Bu əlavə məzuniyyətə işçinin hüququ həmin iş yerlərində üst-üstə azı altı ay işlədikdə əmələ gəlir.

M a d d ə 132. Məzuniyyət hüququ verən əmək stajı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan dövrlər

1. Əmək məzuniyyətinə hüquq verən əmək stajına işçinin faktik işlədiyi vaxt və aşağıdakı dövrlər daxil edilir:

a) iş yerinin və bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş hallarda əmək haqqının saxlanılması şərti ilə işçinin işdən ayrıldığı dövr;

b) qanunsuz və əsassız işdən çıxarılmaqla, yaxud başqa işə keçirilməklə əlaqədar işə bərpa edilən işçilərin məcburi işburaxma dövrü;

c) əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirildiyi dövr;

3) təhqiqat, ibtidai istintaq, prokurorluq və məhkəmə orqanlarının qanunsuz hərəkətləri nəticəsində işdən (vəzifədən) azad edilmiş və ya kənarlaşdırılmış və müəyyən edilmiş qaydada tam bəraət almış işə (vəzifəyə) bərpa edilən şəxsin məcburi işburaxma dövrü və ya həbsdə olduğu dövr.

2. Bu Məcəllənin 127-ci maddəsində nəzərdə tutulan qismən ırdənişli sosial məzuniyyət müddəti, habelə azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza çəkdiyi müddət məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilmir. [KM5](#)

M a d d ə 133. Əmək məzuniyyətlərinin verilməsində nüvbəlilik

1. İstehsalın və işin normal gedişini tənzimləmək, məzuniyyətlərin uşotunun düzgün aparılmasını təmin etmək məqsədi ilə hər il yanvarın sonunadək əmək məzuniyyətlərinin verilməsi üçün nüvbəlilik cədvəlləri tərtib edilə bilər.

2. Əmək məzuniyyətlərinin verilmə nüvbəsi həmkarlar ittifaqları təşkilatının, o olmadıqda isə işçinin rəyi uyğunlaşdırılmaqla işəgütürən tərəfindən təsdiq edilir.

3. Aşağıdakı işçilərə əmək məzuniyyəti arzusu ilə onlar üçün əlverişli olan vaxtda verilə bilər:

14 yaşınadək iki və daha çox uşağı olan və ya 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınlara;

16 yaşınadək uşaqları təkbaşına bıyüdən valideynə və ya qəyyuma;

hərbi qulluqunun arvadına (ərinə);

əlillərə;

müharibə veteranlarına;

3ernobil AES-də qəzanın nəticələrinin aradan qaldırılması zamanı radioaktiv şüalanmaya məruz qalaraq sağlamlığı pozulmuş və ya şüalanma xəstəliyinə düzar olmuş şəxslərə;

yaşı on səkkizdən aşağı olan işçilərə;

işləməklə yanaşı təhsil alan şəxslərə;

bu Məcəllənin 120-ci maddəsində göstərilən Azərbaycan xalqı qarşısında xüsusi xidmətləri olan işçilərə.

M a d d ə 134 . Əmək məzuniyyətinin başqa vaxta kezirilməsi şərtləri və qaydası

1. Əmək məzuniyyətlərinin verilmə vaxtı işəgütürənin və işinin təşəbbüsü ilə əsaslandırılmaqla onların qarşılıqlı razılığı ilə başqa vaxta kezirilə bilər.

2. Əmək məzuniyyətinin başqa vaxta kezirilməsi dedikdə, cari ildə məzuniyyətinin verilmə nüvbəsində nəzərdə tutulan vaxtın bir aydan başqa aya, cari iş ilindən nüvbəti iş ilinə, habelə nüvbəti təqvim ilinə kezirilməsi başa düşülməlidir.

3. İşinin təşəbbüsü ilə aşağıdakı hallarda əmək məzuniyyəti başqa vaxta kezirilə bilər:

- a) əmək qabiliyyəti müvəqqəti itirildikdə;
- b) əmək məzuniyyəti ilə sosial məzuniyyət bir vaxta düşdükdə;
- c) işəgütürənin tapşırıqlarını yerinə yetirmək üçün başqa yerə ezam edildikdə;

4. İşçiyə əmək məzuniyyətinin müəyyən edilmiş nüvbədə nəzərdə tutulan vaxtda verilməsinin istehsalın, işin, xidmətlərin normal gedişinə xələl gətirə biləcəyi hallarda işəgütürənin təşəbbüsü və işinin razılığı ilə əmək məzuniyyəti başqa vaxta kezirilə bilər.

5. Tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə əmək məzuniyyətinin istifadə edilməyən hissəsi nüvbəti iş ili üçün əmək məzuniyyəti ilə birləşdirilə bilər.

xlf 40 l M a d d ə 135 . Əmək məzuniyyətinin verilməməsinin yolverilməzliyi

1. Bu Məcəlləyə uyğun olaraq işəgütürən tərəfindən işçiyə əmək məzuniyyətinin verilməməsi qadağandır.

2. İşçi müvafiq iş ilində əmək məzuniyyətindən istənilən səbəbdən istifadə etmədikdə ona həmin iş ili (iş illəri) üçün istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə müəyyən olunmuş qaydada və məbləğdə kompensasiya ırdənilir.

M a d d ə 136 . Əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətlərinin cəmlənmə qaydası KM4

1. Bu Məcəllənin 114-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş əsas məzuniyyət, yalnız 115 və 116-cı maddələri ilə müəyyən edilmiş əlavə məzuniyyətlərlə cəmlənərək birlikdə verilməlidir.

2. İşinin eyni vaxtda bu Məcəllənin 115 və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş iki və daha çox əlavə məzuniyyətə hüququ olduqda onun əsas məzuniyyətinə daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət birləşdirilir.

M a d d ə 137 . Məzuniyyətin hissələrə bölünməsi və məzuniyyətdən gerizağıрма qaydası

1. Əmək məzuniyyəti işinin arzusu ilə hissələrə bölünərək verilə bilər, bu şərtlə ki, məzuniyyətin bölünmüş hissələrindən birinin müddəti iki təqvim həftəsindən az olmasın. Əmək məzuniyyətinin bir hissəsindən istifadə edildiyi hallarda onun qalan hissəsi həmin məzuniyyətin verildiyi iş ili bitənədək və ya təqvim ilinin sonunadək, yaxud işinin arzusu ilə nüvbəti iş ilinin əmək məzuniyyətinə birləşdirilib verilir.

2. Müstəsna hallarda — istehsalatda baş vermiş qəzanın nəticələrinin aradan qaldırılması, habelə təxirəsalınmaz işlərin gürülməsi zərurəti olduqda əmək məzuniyyətində olan işçi ancaq onun razılığı ilə məzuniyyətdən geri çağırıla bilər. Əmək məzuniyyətindən gerizağıрма əmrlə (sərəncamla, qərarla) rəsmiləşdirməlidir.

3. Əmək məzuniyyətindən geri çağırılan işçiyə tərəflərin razılığı ilə ya işləndiyi məzuniyyət günlərinin əvəzində ırdənişsiz əlavə istirahət günləri (əvəzgün) verilir, ya da işə başladığı gündən etibarən işçiyə əmək haqqı hesablanır, istifadə edilməmiş məzuniyyət günlərinə düşən

məzuniyyət pulunun məbləği ondan tutulur və məzuniyyətin istifadə edilməmiş günləri gələcəkdə müəyyən edilmiş vaxtda verilərək bu Məcəllənin 140-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada yenidən məzuniyyət pulu hesablanıb ıdənilir.

4. İşinin təşəbbüsü ilə əmək məzuniyyətindən gerizəğıırılma yalnız işəğııtürənin mülahizəsi ilə həyata keçirilə bilər.

M a d d ə 138 . Məzuniyyətlərin verilməsinin rəsmiləşdirilməsi və ızotunun aparılması

1. Bütün nıv məzuniyyətlərin verilməsi işinin ərizəsi əsasında işəğııtürənin əmrı (sərəncamı, qərarı) ilə rəsmiləşdirilir. Əmrıdə (sərəncamda, qərarda) işinin adı, atasının adı və soyadı vəzifəsi (peşəsi), verilən məzuniyyətin nıvü, müddəti, müvafiq iş ili, məzuniyyətin başlandığı, qurtardığı və məzuniyyət müddəti bitdikdən sonra işinin işə başlamalı olduğı il, ay, gün ğıstərlməlidir.

2. Məzuniyyətin verilməsi barədə əmr (sərəncam, qərar) məzuniyyətin başlanmasına azı beş gün qalmış verilir və işi onunla tanış edilir.

3. İşəğııtürən məzuniyyətlərin verilməsinin ızotunu düriüst və vaxtında aparmağı borcludur. Məzuniyyətlərin verilməsinin ızotu işilərin iş illəri, məzuniyyətlərin nıvırləri, müddətləri, verildiyi vaxt və müvafiq əmrin (sərəncamın, qərarın) nımrəsi, tarixi ğıstərlməklə aparılmalıdır. Məzuniyyətlərin verilməsi işəğııtürənin imkanlarına müvafiq olaraq kompüter proqramları və ya sadələşdirilmiş kargüzarlıq yolu ilə aparılır.

4. Əmək məzuniyyətlərinin verilməsinin düzgünlüyünün təmin olunması məqsədi ilə məzuniyyətlərin ızotu işilərin iş illəri üzrə aparılmalıdır.

İ y i r m i i k i n c i f ə s i l

Məzunİyyət vaxtı üzün əmək haqqının ıdənİlməsi qaydaları

M a d d ə 139 . Məzuniyyət haqqı ıdənİlərkən nəzərə alınan əmək haqqı nıvırləri

1. Məzuniyyət vaxtı üzün ıdənİlən orta əmək haqqı hesablanarkən əməyin ıdənİlməsinin qüvvədə olan sisteminə daxil olmayan birdəfəlik ıdənİşlər istisna edilməklə bu Məcəllənin 154-cü maddəsinin birinci hissəsi ilə müəyyən edilmiş əmək haqqı anlayışına daxil olan bütün nıv ıdəmələr nəzərə alınır.

2. Məzuniyyət vaxtı üzün orta əmək haqqının hesablanması zamanı nəzərə alınan və alınmayan ıdənİşlərin geniş siyahısı, habelə məzuniyyət vaxtı üzün orta əmək haqqının əmsallaşdırılması qaydası müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

M a d d ə 140 . Məzuniyyət vaxtı üzün orta əmək haqqının hesablanması qaydası və ıdənİlməsi

1. Məzuniyyət vaxtı üzün ıdənİlən orta əmək haqqı onun hansı iş ili üzün verilməsindən asılı olmayaraq məzuniyyətin verildiyi aydan əvvəlki 12 təqvim ayının orta əmək haqqına əsasən müəyyən edilir.

2. 12 təqvim ayından az işləyib məzuniyyətə ızıxan işinin orta aylıq əmək haqqı onun faktik işlədiyi tam təqvim aylarına əsasən hesablanır.

3. Məzuniyyət günlərinin əmək haqqını müəyyən etməkdən ıtrü məzuniyyətdən əvvəlki 12 təqvim ayının əmək haqqının cəmlənmiş məbləğini 12-yə bırlməklə orta aylıq əmək haqqının məbləği tapılır və alınan məbləği ayın təqvim günlərinin orta illik miqdarına — 30,4-ə bırlmək

yolu ilə bir günlük əmək haqqının məbləği müəyyən edilir. Bu qayda ilə müəyyən edilmiş bir günlük əmək haqqının məbləği, məzuniyyətin müddətinin təqvim günlərinin sayına vurulur.

4. Bu maddədə nəzərdə tutulmuş məzuniyyət haqqının ıdənilməsi üçün əmək haqqının hesablanması qaydası işziyə istifadə edilməmiş məzuniyyətə gırə pul əvəzi ıdənilərəkən də tətbiq edilir. [xii\[41\]](#)

5. İşziyə məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı məzuniyyətin başlanmasına ən gec 3 gün qalmış ıdənilir.

6. Əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilədə başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, məzuniyyət vaxtı üçün orta əmək haqqı müəyyən səbəbdən məzuniyyət başlandıqdan sonra ıdənilmişdirsə, işzinin tələbi ilə məzuniyyətin başlanma vaxtı əmək haqqının faktik olaraq verildiyi gündən hesablanıla bilər.

7. Məzuniyyət vaxtı üçün hesablanmış orta əmək haqqı qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada əmsallaşdırılıb ıdənilməlidir.

M a d d ə 141. Məzuniyyətdə olan işziyə əlavə sosial-məişət müavinətlərinin ıdənilməsi

1. Əmək müqaviləsində və ya kollektiv müqavilədə, həminin kollektiv müqavilə olmayan müəssisədə, habelə büdcədən maliyyələşdirilən idarələrin, təşkilatların saxlanması xərclərinin smetasında işzilərə məzuniyyət vaxtı əlavə sosial-məişət şəraitinin yaradılması müəyyən məbləğdə sosial-məişət müavinətinin ıdənilməsi, müəssisənin vəsaiti hesabına istirahət-sağlamlıq müəssisələrinə gındərilməsi, eləcə də işzinin ailə-məişət şəraitinin yaxşılaşdırılması üçün digər tədbirlərin gırülməsinə maddi yardımın verilməsi nəzərdə tutulmuşdursa, məzuniyyət pulunun ıdənilməsi ilə yanaşı müəyyən edilmiş müavinətlər, yardımlar da ıdənilir.

2. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, həminin işəgıtürən və ya işəgıtürənlərin nümayəndəli orqanı işzilərə məzuniyyət vaxtı üçün bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş ıdəndlərin, yardımların verilməsini tənzimləyən qaydalar hazırlayıb qəbul edir.

M a d d ə 142. Məzuniyyət vaxtı orta əmək haqqını ıdəmək üçün vəsaitin mənbələri

1. Məzuniyyət vaxtının əmək haqqı əməyin ıdənilməsi üçün nəzərdə tutulan vəsait hesabına ıdənilir.

2. İşəgıtürən bu Məcəllənin 141-ci maddəsində gıstərilmən qaydada müəyyən edilmiş ıdəndlərin verilməsi üçün vəsaiti və onun mənbəyini müəyyən etməlidir.

İ y i r m i ü z ü n c ü f ə s i l

Əmək münasibətlərinə xitam verilərəkən məzuniyyət hüququnun tənzimlənməsi qaydası

M a d d ə 143. Əmək münasibətlərinə xitam verilərəkən məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi

1. Müvafiq iş ilinin (illərinin) məzuniyyətindən istifadə etməmiş işzi ilə, bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «a» və «3» bəndlərində nəzərdə tutulmuş əsaslarla işdən ızaxılma halları istisna olmaqla qalan hallarda əmək müqaviləsinə xitam verilərəkən işzinin arzusu ilə həmin iş ili (illəri) üçün ona məzuniyyət verilir və işdənızıxma tarixi məzuniyyətin son günü hesab edilir. [kmi](#)

2. İşzi bu maddədə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada məzuniyyətdən istifadə etmək istəmədikdə ona bu Məcəllənin 144-cü maddəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada və şərtlərlə istifadə edilməmiş məzuniyyətə gırə pul əvəzi ıdənilir.

M a d d ə 144. İstifadə edilməmiş məzuniyyətlər üçün pul əvəzinin verilməsi

1.(çıxarılıb)^{xlii[42]}

2. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsinin səbəbindən və əsasından asılı olmayaraq işiyə işdən çıxan günədək hər hansı şərt və ya məhdudiyyət qoyulmadan istifadə etmədiyi bütün iş illərinin əsas məzuniyyətlərinə gürə pul əvəzi ıdənilməlidir. [KM3](#)

3. Əmək münasibətlərinə xitam verilərkən bu Məcəllənin 115 və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş əlavə məzuniyyətlərə, təhsil və yaradıcılıq məzuniyyətlərinə, habelə sosial məzuniyyətlərə gürə pul əvəzi verilmir.

4. Müəyyən iş ilinə gürə əmək məzuniyyətindən istifadə etmiş işçinin əmək müqaviləsinə həmin iş ili başa zatanadək xitam verilərkən ıdənilmiş məzuniyyət haqqının müvafiq hissəsi işzidən tutula bilər.

M a d d ə 145. Məzuniyyətlərin verilməsi zamanı kollektiv müqavilələrlə və ya əmək müqavilələri ilə tənzimlənən qaydalar

İşəgütürən həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə birlikdə və ya ıız mülahizəsilə vəsaiti hesabına məzuniyyətlərin bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş müddətlərindən az olmamaq şərti ilə başqa ıııv məzuniyyətlərin, onların müddətlərinin artırılmasını, məzuniyyətə gedərkən işzilərə müvafiq miqdarda sosial-məişət müavinətinin, sanatoriya-kurort müalicəsinin xərclərinin ıdənilməsini və məzuniyyətdən səmərəli istifadə etmək üçün məzuniyyət dıvründə işzilərin ayrı-ayrı kateqoriyalarına və ya kollektivin bütün üzvlərinə əlavə maddi-məişət güzəştlərinin verilməsini, habelə digər tədbirlərin həyata keçirilməsini kollektiv müqavilələrdə və yaxud əmək müqaviləsində nəzərdə tuta bilər.

M a d d ə 146. Müəssisədə işin dayandırılması ilə əlaqədar işzilərin qrup halında məzuniyyətə buraxılmasının tənzimlənməsi

1. Kollektiv müqavilələrdə, belə müqavilələr bağlanmadığı hallarda əmək müqavilələrində nəzərdə tutulan şərtlərlə və qaydalarda, işin normal ahəngini pozan amillər — təbii fəlakət, istehsalat qəzaları və operativ surətdə qarşısı alınmayan digər hallar ıııvcud olduqda, işəgütürənin təqsiri olmadan istehsalın, axın xəttinin və işin dayandırılması ilə əlaqədar olaraq işzilər qrup halında ıdənişli, yaxud ıdənişsiz məzuniyyətə buraxıla bilər. Bu halda ıdənişsiz məzuniyyətin müddəti, işçinin bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada müəyyən edilmiş əsas məzuniyyətinin iki illik müddətinin cəmindən 30x olmamalıdır.

2. İşəgütürənin təqsiri üzündən istehsalın, axın xəttinin və işin dayandırıldığı hallarda işzilərin qrup halında ıdənişsiz məzuniyyətə buraxılması yolverilməzdir. Bu hal işəgütürənin təqsiri üzündən boşdayanma hesab edilir və işzilərə bu Məcəllənin 169-cu maddəsində nəzərdə tutulmuş məbləğdə əmək haqqı ıdənilir.

VI BİQLMƏ

ƏMƏK NORMALARI, ƏMƏYİN ıDƏNİLMƏSİ NORMALARI, QAYDALARI VƏ TƏMİNATLARI

İ y i r m i d ı r d ü n c ü f ə s i l

Əmək normaları və İşəməuzd qıymətləri

M a d d ə 147. Əmək normaları

1. Əmək normaları — hasilat normaları, vaxt normaları, xidmət normaları və işzilərin say normaları işzilər üzün texnikanın, texnologiyanın əldə edilmiş səviyyəsinə uyğun olaraq müəyyən edilir.

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

3. İş yerlərinin attestasiyası keçirilərək səmərəliliyi daha da artırılarkən və əmək məhsuldarlığının artmasını təmin edən yeni texnika, texnologiya və təşkilati-texniki tədbirlər tətbiq edilərkən mövcud əmək normaları mütləq yeni normalarla əvəz edilməlidir.

4. Hasilat normaları elə müəyyən edilməlidir ki, tam iş vaxtı ərzində işzi əmək funksiyasını yerinə yetirmək imkanına malik olsun və onun əmək haqqının məbləği qanunvericiliklə müəyyən edilmiş minimum məbləğdən aşağı olmasın.

M a d d ə 148. Əmək normalarının tətbiqi, dəyişdirilməsi və onlara yenidən baxılması

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

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

3. Vahid və eynitipli sahələrarası və ya sahə normaları onları təsdiq etmiş orqanlar tərəfindən dəyişdirilir, təkmilləşdirilir və müəyyən etdikləri qaydada qüvvəyə minir.

4. Ayrı-ayrı işzilər, yaxud onların kollektiv qurumları (briqada) ız təşəbbüsləri ilə yeni üsul və qabaqcıl təcrübəni, iş metodlarını tətbiq etməklə məhsul istehsalında, işlərin, xidmətlərin gürülməsində, habelə əmək şəraitinin daxili imkanlar hesabına təkmilləşdirilməsi nəticəsində yüksək gıstəricilər əldə etdikdə qüvvədə olan əmək normalarına yenidən baxılması qadağandır.

5. Sahələrarası normalar müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən həmkarlar ittifaqlarının ümumiyyətlə (ıllkə) birliyi ilə məsləhətləşməklə, sahə normaları isə işəgütürənlərin peşələr, sahələr üzrə birlikləri tərəfindən müvafiq həmkarlar ittifaqları və müvafiq icra hakimiyyəti orqanı ilə razılaşdırmaqla təsdiq edilir. [xliii\[43\]](#)

M a d d ə 149. Əməyin işəməuzd ırdənilməsi qiymətlərinin müəyyən edilməsi

1. Əməyin işəməuzd ırdənilməsində qiymətlər müəyyən edilmiş iş dərəcələri, əməyin ırdənilmə dərəcələri, tarif (vəzifə) maaşları və hasilat normaları (vaxt normaları) əsas gıttürməklə müəyyən edilir.

2. İşəməuzd qiymət gıttürən işin dərəcəsinə uyğun olan gündəlik tarif maaşın (və ya saatlıq tarif maaşının) gündəlik (və ya saatlıq) hasilat normasına bıllınməsi yolu ilə müəyyən edilir. İşəməuzd qiymət gıttürən işin dərəcəsinə uyğun olan gündəlik tarif maaşının (və ya saatlıq tarif maaşının) günlə (və ya saatla) müəyyən edilmiş vaxt normasına vurulması yolu ilə də müəyyən edilə bilər.

3. Gündəlik tarif (vəzifə) maaşları, (saatlıq tarif maaşları) əməyin ırdənilmə dərəcəsinə uyğun olan aylıq tarif (vəzifə) maaşının aylıq iş günü (aylıq iş saati) normasına bıllınməsi yolu ilə tapılır.

M a d d ə 150 . Hasilat, vaxt və xidmət normalalarının qüvvədə olma müddətləri

1. Daimi hasilat normaları (vaxt normaları) və xidmət normaları qeyri-müəyyən müddət üçün qoyulur və dəyişdirilən vaxtadək qüvvədə qalır.

2. Müvəqqəti hasilat normaları (vaxt normaları) və xidmət normaları məhsul istehsalının, texnikanın, texnologiyanın mənimsənilməsini və ya istehsal və əməyin təşkil edilməsi dıvrü üçün üç ay müddətinədək müəyyən edilə bilər.

3. Ayrı-ayrı hallarda müvəqqəti normalaların qüvvədə olması müddəti müəssisənin həmkarlar ittifaqları təşkilatının razılığı ilə işəgütürən tərəfindən uzadıla bilər. Müəyyən edilmiş müddət qurtardıqdan sonra müvəqqəti normalar daimi normalarla əvəz edilməlidir.

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

M a d d ə 151 . Hasilat normalalarının yerinə yetirilməsi üçün şəraitin təmin olunması

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

a) əməyin mühafizəsi, texniki təhlükəsizlik və istehsal sanitariyası (gigiyenası) qaydalarına uyğun olan sağlam və təhlükəsiz əmək şəraiti yaradılması üçün iş yerlərində qızdırıcı, ventilyasiya və işıqlandırma sistemlərinin normal işləməsinin təmin olunmasını, habelə işçilərin səhhətinə mənfi təsir gıstərən güclü səs, titrəmə və şüalanma kimi amillərin zərərli təsirlərinin aradan qaldırılmasını;

b) maşın, dəzgah və mexanizmlərin normal vəziyyətdə işləməsini;

c) texniki sənədləşdirmənin vaxtlı-vaxtında aparılmasını;

3) işlərin (xidmətlərin) yerinə yetirilməsi üçün zəruri olan material və alətlərin lazımi keyfiyyətdə olması və onların vaxtında verilməsini;

d) istehsalatın vaxtlı-vaxtında elektrik enerjisi, qaz və digər enerji daşıyıcıları ilə təmin olunmasını.

M a d d ə 152 . İşəmuzd qiymətlərin ixtirazılar və səmərələşdiricilər üçün saxlanması

1. İxtiraların və ya səmərələşdirmə təkliflərinin tətbiq edilməsi nəticəsində hasilat, vaxt, xidmət normaları və işəmuzd qiymətlər dəyişərsə, əvvəlki qiymətlər yeni normalar və qiymətlər tətbiq edilən gündən altı ay ərzində həmin ixtiraların və təkliflərin müəllifləri üçün əmək haqqı hesablanarkən saxlanılır.

2. İxtiranın, təklifin tətbiq edilməsində ixtiraziya və ya səmərələşdiriciyə kımək etmiş digər işçilər üçün əmək haqqı hesablanarkən isə əvvəlki qiymətlər 3 ay ərzində saxlanılır.

M a d d ə 153 . Normalaşdırılmış tapşırıqların və xidmət normalalarının müəyyən edilməsi

Əməyin vaxtamuzd ıdənilməsində işçilər tərəfindən ayrı-ayrı funksiyaların, tapşırıqların və ya müvafiq həcmdə işlərin yerinə yetirilməsi üçün normalaşdırılmış xidmət və ya işçilərin say normaları müəyyən edilə bilər.

Əməyin ıdənilməsi normaları

M a d d ə 154 . Əmək haqqı

1. Əmək haqqı — müvafiq iş vaxtı ərzində əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş, işinin gürdüyü işə (güstərdiyi xidmətlərə) gürə işəgüptürən tərəfindən pul və ya natura formasında ıdənılən gündəlik və ya aylıq məbləğ, habelə ona edilən əlavələrin, mükafatların və digər ıdənclərin məcmusudur.

2. Bu Məcəllənin 16-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi prinsiplərini pozaraq işilərin əmək haqqı məbləğinin hər hansı şəkildə azaldılması və onlara dıvlətin müəyyən etdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az əmək haqqı verilməsi qadağan edilir.

M a d d ə 155 . Əmək haqqının minimum məbləği

1. İşinin hez bir ayrı-seçkilik qoyulmadan ıız işinə gürə dıvlətin müəyyənleşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır.

2. Minimum əmək haqqı — iqtisadi, sosial şərait nəzərə alınmaqla qanunvericiliklə ixtisasız əməyə və xidmətə gürə aylıq əmək haqqının ən aşağı səviyyəsini müəyyən edən sosial normativdir.

3. Aylıq iş vaxtı normasını işləmiş və əmək funksiyasını yerinə yetirmiş işinin aylıq əmək haqqı dıvlət tərəfindən müəyyən edilmiş minimum əmək haqqı məbləğindən aşağı ola bilməz.

4. Kollektiv müqavilələrdə, sazişlərdə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş minimum əmək haqqından daha yüksək məbləğ nəzərdə tutula bilər.

5. Əmək haqqı sistemi ilə nəzərdə tutulan mükafatlar, əmək haqqına əlavələr, artımlar, habelə iş vaxtından kənar vaxtlarda gürülən işlərə gürə verilən ıdəmələr və digər ıdənclər minimum əmək haqqının məbləğinə daxil edilmir.

6. Minimum əmək haqqının məbləği müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

M a d d ə 156 . Əməyinin ıdənilməsi və onun dərəcələrinin müəyyən edilməsi

1. Əmək haqqı, əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş məbləğdən, habelə bağlanmış kollektiv müqavilədə nəzərdə tutulan tarif (vəzifə) maaşları əsasında müəyyən edilən məbləğdən az olmayaraq ıdənilir.

2. Yerinə yetirilmiş işlərin müvafiq tarif (ıdəniş) dərəcələrinə aid edilməsi, işilərə peşə (vəzifə) adlarının və tarif (ıdəniş) dərəcələrinin müəyyən edilməsi qüvvədə olan tarif-ixtisas sorğu kitabzalarına uyğun olaraq həyata kezirilir.

3. Əmək normalarını daha yüksək səviyyədə və keyfiyyətlə yerinə yetirən işilərin ixtisas dərəcəsi birinci nıvbədə və ya işəgüptürənin mülahizəsi ilə nıvbədənkənar artırılır.

4. Azı 3 ay daha yüksək dərəcə üzrə işləmiş və ya ixtisas imtahanlarını vermiş işinin ona yüksək ixtisas dərəcəsi verilməsini işəgüptürəndən tələb etmək hüququ vardır. İşilərin bu tələbi işəgüptürən tərəfindən təmin olunmalıdır.

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

6. Əməyinin ıdənilmə dərəcəsi aşağı salınmış işinin əvvəlki dərəcəsi ən azı 3 aydan sonra müsbət nəticələr əldə edildiyi halda bərpa edilə bilər.

7. İşəgütürən həmkarlar ittifaqları təşkilatının iştirakı ilə işçilərin müəyyən olunmuş qaydada attestasiyasını keçirməklə attestasiyanın nəticələrinə əsasən işçilərin əməyinin ıdənilmə dərəcələrini müəyyən edilmiş hədudlarda artırmaq və ya aşağı salmaq hüququna malikdir.

M a d d ə 157. Əməyin ıdənilməsi sistemi və nıvlləri

1. İşçilərin əməyi vaxtamuzd, işəmuzd və əməyin ıdənilməsinin digər sistemləri ilə ıdənilir. Əməyin ıdənilməsi işin fərdi və kollektiv nəticələrinə gırə aparıla bilər.

2. Əmək müqaviləsi üzrə ıhdəliklərin yerinə yetirilməsində, istehsalın səmərəliliyinin və işin keyfiyyətinin artırılmasında işçilərin maddi marağını gücləndirmək məqsədi ilə mükafatlandırma, o cümlədən il ərzində işin yekunlarına gırə mükafat və maddi həvəsləndirmənin digər formaları tətbiq edilə bilər.

3. Əmək haqqının tərkibinə aylıq tarif (vəzifə) maaşı, ona əlavələr və mükafatlar daxildir.

4. Tarif (vəzifə) maaşı — işin mürəkkəbliyi, əməyin gərginliyi və işinin ixtisas səviyyəsinə gırə müəyyən edilən əmək haqqının əsas hissəsidir.

5. Əmək haqqına əlavə — əmək şəraiti ilə əlaqədar əvəzıdəmək və ya həvəsləndirmək məqsədi ilə işinin tarif (vəzifə) maaşına, əmək haqqına müəyyən edilən əlavə ıdəndir.

6. Mükafat — əməyin kəmiyyət və keyfiyyətinin yüksəldilməsinə işinin maddi marağının artırılması məqsədi ilə əmək haqqı sistemində nəzərdə tutulan qaydada və formada verilən həvəsləndirici pul vəsaitidir.

M a d d ə 158. Əməyin ıdənilməsi sistemlərinin tətbiqi qaydaları

1. Əməyin ıdənilməsi nıvlləri, sistemləri, tarif (vəzifə) maaşları, ona edilmiş əlavələr, mükafatlar, digər həvəsləndirici ıdəndlərin miqdarı kollektiv müqavilələrlə, əmək müqavilələri ilə müəyyən edilir, kollektiv müqavilənin bağlanmadığı hallarda əmək müqaviləsi ilə və ya işəgütürənlə həmkarlar ittifaqları təşkilatı arasında razılaşmalarla müəyyən edilir.

2. Bıdəcədən maliyyələşdirilən müəssisələrdə zalışan işçilərin əməyinin ıdənilməsi sistemi, nıvlləri və məbləği müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

3. İşinin əmək haqqının miqdarı onun əmək funksiyasının icrasının nəticələri, şəxsi işgüzarlıq və peşəkarlıq səviyyəsi ilə müəyyən edilir və hər hansı hədlə məhdudlaşdırıla bilməz.

M a d d ə 159. Xüsusi şəraitdə tətbiq edilən əmək haqqı

Əmək şəraiti ağır və zərərli olan işlərdə və iqlim şəraitinə gırə işləmək üçün əlverişli olmayan iş yerlərində işçilərin əmək haqqının yüksək məbləğdə ıdənilməsinə təmin edən artımlar (əmsallar) müəyyən edilir. Əmək haqqına belə artımların (əmsalların) məbləğinin minimum miqdarı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

M a d d ə 160. Müxtəlif işlər üzrə əmək funksiyası yerinə yetirilərkən əməyin ıdənilməsi

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

2. İşəmuzd işçilərin əməyi gırülən işin işəmuzd qiymətləri üzrə ıdənilir. Təsərrüfat subyektinin hər hansı sahəsində işçilərə verilmiş ixtisas (peşə) dərəcələrdən aşağı tarif müəyyən

edilmiş işlərin istehsalat xarakterinə görə işəməz işçilərə tapşırılsa, həmin işləri yerinə yetirən işçilərə dərəcələr arasındakı fərq ıdənilir. Əgər işçi hasilat normasını yerinə yetirərsə, lakin onun ixtisas dərəcəsi ilə yerinə yetirilən işin dərəcəsi arasında ən azı 2 dərəcə fərq olarsa, ona həmin dərəcələr arasındakı fərq ıdənilir.

3. Dərəcələrarası fərqin məbləği, müxtəlif peşələr (vəzifələr) üzrə işlər yerinə yetirilərkən, habelə əlavə dəzğah və qurğulara xidmətə görə yüksək əmək haqqı məbləğinin müəyyən edilməsi və onun ıdənilməsi şərtləri kollektiv müqavilələrlə, əmək müqavilələri ilə müəyyən edilir. Kollektiv müqavilənin bağlanmadığı hallarda isə bu, işəgütürənlə həmkarlar ittifaqları təşkilatı tərəfindən müəyyən edilir.

M a d d ə 1 6 1 . Peşələr (vəzifələr) əvəz edildikdə əməyin ıdənilməsi

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

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

M a d d ə 1 6 2 . Müvəqqəti əvəzetməyə görə haqqın ıdənilməsi

1. ızünün əmək funksiyasını yerinə yetirməklə yanaşı müəyyən səbəbdən müvəqqəti işə 3ıxmayan işçini əvəz edən işçiyə, əvəz edilən işçinin tarif (vəzifə) maaşı ilə onun maaşı arasındakı fərq ıdənilir.

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

M a d d ə 1 6 3 . Əvəzilik üzrə əmək haqqının ıdənilməsi

1. Əvəzilik üzrə işləyən işçilərin əməyinin ıdənilməsi mövcud əmək şəraiti nəzərə alınmaqla faktik yerinə yetirilən işə görə ıdənilir.

2. Əvəzilik üzrə işləyənlərin tarif (vəzifə) maaşı, mükafatlandırılması, əmək haqqına əlavələrin, artımların verilməsi əsas işçilər üçün müəyyən olunmuş qaydalara uyğun olaraq həyata keçirilir.

M a d d ə 1 6 4 . İstirahət və **iş günü hesab edilməyən** bayram günlərində gürülən işə görə əmək haqqının ıdənilməsi

1. İstirahət və iş günü hesab edilməyən bayram günlərində, ümumxalq hüzn günündə əmək haqqı aşağıdakı kimi ıdənilir:

əməyin vaxtımızd ıdənilmə sistemində gündəlik tarif maaşının iki misindən aşağı olmamaqla;

əməyin işəməzd ıdənilmə sistemində ikiqat işəməzd qiymətlərindən aşağı olmamaqla;

aylıq maaş alan işçilərə iş günü hesab edilməyən bayram günü iş aylıq iş vaxtı norması 3ərzivəsində gürülmüşsə, maaşdan artıq, gündəlik vəzifə maaşı məbləğindən aşağı olmamaqla və iş aylıq iş vaxtı normasından artıq vaxtda gürülmüşsə, maaşdan əlavə gündəlik vəzifə maaşının ikiqat məbləğdən aşağı olmamaqla.

2. İş günü hesab edilməyən bayram və ya ümumxalq hüzn günü işləmiş işçinin arzusu ilə əmək haqqı əvəzinə ona başqa istirahət günü verilə bilər. ^{xliv[44]}

M a d d ə 165. İş vaxtından artıq vaxtda gürülən işə gürə əmək haqqının ıdənilməsi

1. İşçilərə iş vaxtından artıq vaxt ərzində gürülən işin hər saati üçün əmək haqqı aşağıdakı kimi ıdənilir:

əməyin vaxtamuzd ıdənilmə sistemində saatlıq tarif (vəzifə) maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla;

əməyin işəməuzd ıdənilmə sistemində işəməuzd əmək haqqı tam ıdənilməklə müvafiq dərəcəli (ixtisaslı) vaxtamuzd işçinin saatlıq tarif (vəzifə) maaşından aşağı olmamaqla əlavə haqq məbləğində.

2. Əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilədə iş vaxtından artıq vaxt ərzində gürülən işə gürə işçilərə daha yüksək məbləğdə əlavə haqqın ıdənilməsi nəzərdə tutula bilər.

3. İş vaxtından artıq işlərin əlavə istirahət günü ilə əvəz edilməsinə yol verilmir.

M a d d ə 166. Gecə vaxtı və 30xnıvbəli iş rejiminə gürə haqqın ıdənilməsi

1. Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə 30xnıvbəli iş rejiminə gürə əmək haqqı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilmiş həddən aşağı olmamaqla işəgıtürən tərəfindən yüksək məbləğdə ıdənilir.

2. Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş, habelə 30xnıvbəli iş rejiminə gürə əmək haqqına əlavə ıdəməninin konkret məbləği əmək müqaviləsi və ya kollektiv müqavilə ilə müəyyən edilir.

M a d d ə 167. Hasilat normaları yerinə yetirilmədikdə əməyin ıdənilməsi qaydası

İşçinin təqsiri olmadan hasilat normaları yerinə yetirilmədikdə, faktik olaraq yerinə yetirilmiş iş üçün haqq verilir. Bu halda aylıq əmək haqqı işçi üçün müəyyən edilmiş dərəcənin tarif (vəzifə) maaşının üzdə iki hissəsindən az olmamalıdır.

M a d d ə 168. Hazırlanan məhsul zay olduqda əməyin ıdənilməsi qaydası

1. İşçinin təqsiri olmadan zay məhsul hazırlandıqda onun hazırlanması üçün əmək haqqı azaldılmış qiymətlərlə ıdənilir. Bu halda işçinin aylıq əmək haqqı onun üçün müəyyən edilmiş dərəcənin tarif (vəzifə) maaşının üzdə iki hissəsindən az olmamalıdır.

2. Hazırlanan materialdakı gırrünməyən zətışmazlıq üzündən buraxılan zay məmulat, habelə işçinin təqsiri olmadan buraxılmış və texniki nəzarət orqanı tərəfindən qəbul edildikdən sonra aşkara 3ıxarılmış zay məhsul üçün həmin işziyə yararlı məmulata bərabər miqdarda haqq verilir.

3. İşçinin təqsiri üzündən tam zay olmuş məhsula gürə haqq verilmir. İşçinin təqsiri üzündən qismən zay olmuş məhsulun haqqı onun yararlılıq dərəcəsindən asılı olaraq azaldılmış qiymətlərlə ıdənilir.

M a d d ə 169. Boşdayanma vaxtı əməyin ıdənilməsi

1. Boşdayanmanın başlanması haqqında işçi işəgıtürənə və ya iş yeri üzrə rəhbərinə (briqadirə, ustaya, digər vəzifəli şəxslərə) xəbərdarlıq etdikdə, işçinin təqsiri olmadan boşdayanma vaxtı işçi üçün müəyyən edilmiş dərəcənin tarif (vəzifə) maaşının üzdə iki hissəsindən az olmayaraq ıdənilir.

2. İşçinin təqsiri üzündən boşdayanma vaxtı ıdənilmir.

M a d d ə 170 . Yeni istehsal (məhsul buraxılışı) zamanı əmək haqqının ıdənilməsi şərti

Yeni istehsalın (məhsul buraxılışının) başlandığı gündən onun tam mənimsənildiyi dıvr ərzində işzilərin əmək haqqının miqdarı əvvəlkindən az olarsa, onların əvvəlki orta əmək haqqı saxlanılır. Bu halda əmək haqqının saxlanıldığı dıvrün konkret müddəti və onun tətbiq edildiyi işzilərin dairəsi işəgütürən tərəfindən müəyyən edilir.

M a d d ə 171 . Natamam iş vaxtında əməyin ıdənilməsi

Bu Məcəllədə nəzərdə tutulan qaydada natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi ilə işləyən işzilərə əmək haqqı işə sərf edilmiş vaxta mütənasib və ya gırülən işin faktik hasilatına gırə ıdənilir.

İ y i r m i a l t ı n c ı f ə s i l

Əmək haqqının ıdənilməsiİn formaları, qaydaları və əmək haqqından tutulmalar

M a d d ə 172 . Əmək haqqının verilməsi müddətləri

1. Aylıq əmək haqqı işzilərə, bir qayda olaraq, iki hissəyə bılünərək (avans olaraq və qalan hissəsi məbləğində) on altı gündən 30x olmayan vaxt fasiləsi ilə ayda iki dəfə verilməlidir. Əmək haqqı illik dıvr üçün hesablanan işzilərə isə ayda bir dəfədən az olmayan müddətdə verilməlidir.

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

3. Əmək haqqının verilməsi günü istirahət və ya iş günü hesab edilməyən bayram günlərinə təsadüf etdikdə, o bilavasitə həmin günlərdən əvvəlki gündə verilir.

4. İşzi işdən 3ıxarkən ona düşən bütün ıdəncələr tam məbləğdə işdən 3ıxdığı gün verilir.

5. Əmək haqqının verilməsi işəgütürənin təqsiri üzündən gecikdirildikdə və bu hal fərdi əmək mübahisəsi yaratmayıbsa, hər gecikdirilmiş gün üçün işziyə əmək haqqının azı bir faizi məbləğində ıdənc verilməlidir. Bu hal əmək mübahisəsi yaratdıqda həmin mübahisə bu Məcəllənin «Əmək mübahisələri» bılumasında nəzərdə tutulan qaydada həll edilir.

6. İşzinin əmək kitabçasının bu Məcəllənin 87-ci maddəsinin üçüncü hissəsi ilə müəyyən edilmiş vaxtda verilməsi işəgütürənin təqsiri üzündən ləngidildikdə, işziyə iş düzələ bilmədiyini bütün müddət üçün orta əmək haqqı ıdənilməlidir.

Qeyd: Bu maddədə «işəgütürənin təqsiri üzündən gecikdirildikdə» dedikdə, əmək haqqının müəyyən edilmiş vaxt ərzində hesablanmaması, onun müvəkkil bankdan alınmaması, maliyyə və mühasibat ızotu əməliyyatlarının vaxtında aparılmaması nəticəsində, habelə bilavasitə işəgütürənin iradəsindən və imkanlarından asılı olan hallarda müəyyən edilən müddətdə işzilərə əmək haqqının ıdənilməsi başa düşülməlidir. Bu qayda müştərisi olduğu bank tərəfindən qanunvericiliyin tələblərinə zidd olaraq maliyyə vəsaitləri ilə bağlı əməliyyatların düzgün aparılmaması, bankın müflisləşməsi, həminin gırülmüş işin və ya yerinə yetirilmiş xidmətin haqqının başqa işəgütürən tərəfindən ıdənilməməsi nəticəsində işzilərin əmək haqqını vaxtında verməyə işəgütürənin ızündən asılı olmayan səbəblərə gırə imkanı olmadığı hallara şamil edilmir.

M a d d ə 173 . İşzilərin haqq-hesab sənədləri

1. İşəgütürən əmək haqqının hesablanması, ıdənilməsi və ondan tutulmaların aparılması barədə bütün mühasibat hesablamaları əks etdirilən işzilərin haqq-hesab sənədlərini (kitabzalarını, vərəqələrini, zeklərini) tərtib edir.

2. İşçilərin haqq-hesab sənədlərində (kitablarında, vərəqələrində, zeklərində) aşağıdakı məlumatlar güstərilir:

hesablanmış əmək haqqının ümumi məbləği;

əmək haqqına əlavələr, mükafatlar, habelə digər ıdəndələr, onların nıvü və məbləğləri;

əmək haqqından tutulan məbləğlər — tutulmanın adı, nıvü, səbəbi və məbləği;

faktik ıdənılən məbləğ;

tərəflərin birinin digərinə ıdənılməmiş pul borcu və onun məbləği.

3. Haqq-hesab sənədləri (kitabları, vərəqələri, zekləri) onları tərtib edən mühasib tərəfindən imzalanır və hər dəfə əmək haqqı verilərkən işçiyə təqdim edilir. İşçinin arzusu ilə haqq-hesab sənədi (kitabçası, vərəqəsi, zeki) mühasibatda saxlanıla bilər.

4. Bu maddə ilə müəyyən edilmiş əmək haqqının hesablanması, ıdənilməsi və ondan tutulmaların aparılması barədə bütün mühasibat hesablamaları kompüter proqramları vasitəsilə də aparıla bilər. Hər dəfə əmək haqqı verilərkən işçinin tələbi ilə o, kompüter yaddaşında saxlanılan bu hesablamalarla tanış edilir. Bu məlumatlar işçinin xahişi ilə 3ap edilib ona verilə bilər.

M a d d ə 174. Əmək haqqının verilmə yeri, forması və ıdənilmə vahidi

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

2. Əmək haqqı işçinin istəyi ilə onun bankdakı hesabına kızırılə və ya müvafiq ünvana gündərilə bilər.

3. İşçinin razılığı ilə əmək haqqının 50 faizə qədəri mütənasib dəyərli natura formasında müəssisədə istehsal edilən istehlak malları ilə, lakin spirtli ızkilər, narkotik vasitələr və psixotrop maddələr istisna olunmaqla, digər məişətdə işlədilən gündəlik tələbat malları ilə əvəz edilib verilə bilər. ^{xlv[45]}

4. Əmək haqqı Azərbaycan Respublikasının pul vahidi — manatla ıdənilir.

M a d d ə 175. Əmək haqqından tutulmalara yol verilən hallar və bunun icrası qaydası

1. Əmək haqqından müvafiq məbləğlər bu maddə ilə müəyyən edilən hallar istisna edilməklə yalnız işçinin yazılı razılığı ilə, yaxud qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş icra sənədləri üzrə tutula bilər. ^{xlv[46]}

2. İşəğıtürənin sərəncamı ilə işçinin əmək haqqından yalnız aşağıdakı ıdənişlər tutulur:

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

b) qanunvericilikdə nəzərdə tutulan icra sənədləri üzrə müəyyən edilmiş məbləğ; ^{xlvii[47]}

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

3) müvafiq iş ilinə ğırə məzuniyyətə ızxmış və həmin iş ili bitənədək işdən ızxdığı halda məzuniyyətin işlənməmiş günlərinə düşən məzuniyyət pulu;

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

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

e) təsərrüfat ehtiyaclarından uıtrü malların, əmtəələrin alınması üçün verilmiş, lakin xərcəlməmiş və vaxtında qaytarılmamış pulun məbləği;

f) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda müəyyən edilmiş məbləğ.

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

4. İşdənıxma müavinəti və qanunvericiliyə müvafiq olaraq vergi tutulmayan digər ıdənlərdən məbləğlərin tutulmasına yol verilmir.

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

6. İşinin ərizəsində gıstərdiyi məbləğdə və müddətlərdə əmək haqqının müvafiq hissəsi kommunal xərclərin, bankdan aldığı ssudaların, kreditlərin və digər şəxsi borclarının ıdənilməsi üçün tutularaq kreditorlara gındərilə bilər. İşzi belə ərizə ilə işəgıtürənə müraciət etməyibsə, onun kreditorlarının tələbi ilə işinin borcları əmək haqqından tutula bilməz.

M a d d ə 176. Əmək haqqından tutulan məbləğlərin miqdarının məhdudlaşdırılması

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

2. Əmək haqqından bir nəzə icra sənədinə əsasən məbləğlər tutularkən, bütün hallarda işinin əmək haqqının əlli faizi saxlanmalıdır.

3. Bu maddənin birinci və ikinci hissələri ilə müəyyən edilmiş məhdudiyyətlər islah işləri zəkərkən və habelə alimentlərin tutulması, sağlamlığa vurulmuş ziyanın ıdənilməsi, ailəni dolandıranın itkisi nəticəsində zərər zəkmiş şəxslərə vurulmuş ziyanın ıdənilməsi və cinayət nəticəsində vurulmuş ziyanın ıdənilməsi zamanı işziyə verilən əmək haqqından məbləğlərin tutulmasına şamil edilmir. ^{xlviil[48]}

İ y i r m i y e d d i n c i f ə s i l

Orta əmək haqqı və onun saxlanması üzrə təminatlar

M a d d ə 177. Orta əmək haqqı və onun hesablanması qaydası

1. Orta əmək haqqı — işziyə vəzifəsi (peşəsi) üzrə işəgıtürən tərəfindən ıdənilmiş məvacib və onun tərkibinə daxil olan ıdənlərin bu Məcəllədə və digər normativ hüquqi aktlarda nəzərdə tutulan qaydada müəyyən olunan məbləğdir.

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

3. 2 aydan az işləmiş işzilər üçün orta aylıq əmək haqqı aşağıdakı qaydada hesablanır: işinin faktik işlənmiş günlər ərzində qazandığı əmək haqqını həmin günlərə bırlməklə bir günlük əmək haqqı müəyyən edilir, alınan məbləğ əmək haqqı saxlanılan iş günlərin sayına vurulur.

4. Orta əmək haqqı müəyyən edilərkən bu Məcəllənin 157-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş əməyin ırdənilməsi üzrə bütün nııv ırdəncilər hesaba alınır.

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

6. Orta əmək haqqı hesablanarkən nəzərə alınan və alınmayan ırdəncilər müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

M a d d ə 1 7 8 . Əməyin ırdənilməsinin təminatları

1. İşəgüdüən maliyyə vəziyyətindən asılı olmayaraq işziyə onun gürdüyü işin müqabilində müəyyən edilmiş əmək haqqını bu Məcəllənin 172-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş müddətlərdə ırdəməyə borcludur. İşziyə aylıq əmək haqqının ırdənilməməsində təqsirkar olan işəgüdüən qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada müvafiq məsuliyyətə cəlb edilməlidir.

2. Müəssisənin ləğv edildiyi hallarda birinci nııvbədə işzilər əmək haqqı, sosial müdafiə xarakterli bütün ırdəmələri, o cümlədən istifadə etmədiyi məzuniyyətə gürə pul əvəzi, bu Məcəllənin 77 və 239-cu maddələri ilə müəyyən edilmiş ırdəmələri, habelə müəssisənin fəaliyyəti dayandırıldığı günə işziyə verilməli olan digər ırdəncilər işəgüdüən tərəfindən ırdənilməlidir. Müəssisənin müflisləşməsi nəticəsində iflasa uğradığı hallarda işəgüdüənə həmin ırdəncilər qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada ırdənilməlidir.

3. Əgər bu maddənin ikinci hissəsində gürstərilmiş hallarda ırdənciləri ırdəməyə işəgüdüənin maddi-maliyyə imkanları yoxdursa, onda işzilərə həmin ırdəncilər müəssisənin əmlakı satılmaqla və ya müvafiq normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilən qaydada dııvlət tərəfindən yaradılmış təminat sistemi ilə ırdənilməlidir.

M a d d ə 1 7 9 . İşzilər iş yerinin və orta əmək haqqının saxlandığı hallar

1. İşzi qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada dııvlət və ictimai vəzifələrin yerinə yetirilməsinə cəlb edildiyi müddət ərzində iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) saxlanılmaqla ona orta əmək haqqı ırdənilməlidir.

2. Aşağıdakı hallarda işzin iş yeri və orta əmək haqqı saxlanılır:

a) şahid, zərərçəkmiş şəxs, ekspert, mütəxəssis, tərcüməçi, hal şahidi sifəti ilə təhqiqat, ibtidai istintaq və məhkəmə orqanlarına çağırıldıqda;

b) ictimai ittihamçı və müdafiəçi, ictimai təşkilatların və əmək kollektivlərinin, habelə qanuni və ya etibarnamə əsasında işzilər nüməyəndəsi qismində məhkəmə iclaslarında iştirak etmək üçün cəlb edildikdə;

c) andlılar, münsiflər və kollektiv mübahisələrin həlli üçün yaradılan arbitraj məhkəməsinin tərkibinə daxil edildikdə;

3) sezkilərin hazırlanması və kezirilməsi dııvründə, habelə sezcisi siyahılarının hazırlanması dııvründə dairə və məntəqə sezki komissiyasının həlledici səs hüquqlu üzvü olduqda; ^{xlix[49]}

d) müvafiq dııvlət hakimiyyəti orqanlarının ictimai təşkilatların keziridiyi forumlarda, müşavirələrdə, icaslarda və digər tədbirlərdə iştirak etmək üçün işəgüdüən tərəfindən və ya onun razılığı ilə cəlb olunduqda;

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

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

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

g) hərbi mükəlləfiyyətlə bağlı vəzifələrin yerinə yetirilməsi üçün hərbi və xüsusi toplanışlara və səlahiyyətləri daxilində hərbi komissarlıqların cəlb etdiyi digər hərbi tədbirlərdə iştirak etdikdə, habelə hərbi nəqliyyat vəzifəsinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar ezam olunduqda.^{ii[50]}

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

h) işəgütürən tərəfindən istehsalatdan ayrılmaqla ixtisasartırma kurslarına gündərildikdə;

x) yaşadığı inzibati ərazi vahidindən başqa bülğəyə, habelə xarici ılkələrə ezamiyyətə gündərildikdə;

ı) müvafiq tədbirlərdə mülkiyyətinin maraqlarını və qanuni mənafeələrini müdafiə etmək və işəgütürəni təmsil etmək zəruriyyəti ilə bağlı iş yerindən kənara gündərildikdə;

i) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda;

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

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

q) işilərin ıız ixtiralarını və səmərələşdirmə təkliflərini əsas iş yerindən kənarda tətbiqi işlərində iştirak etdikdə;

l) bilavasitə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş, habelə işəgütürən tərəfindən müəyyən edilən digər hallarda;

m) dıvlet və ya bələdiyyə orqanlarının işiləri sezki qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş hallarda nəzarət-təftiş xidmətinə cəlb edildikdə.^{iii[51]}

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

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

ıı) hakim vəzifəsinə namizədlər üçün ilkin uzunmüddətli tədris kurslarına gündərildikdə.^{iii[52]}

M a d d ə 180. İşinin müəssisənin gəlirindən pay almaq hüququ

İşilər, qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada yaradılan səhmdar cəmiyyətlərin, habelə mülkiyyət payı bəlli olan digər müəssisələrin nizamnamələrində (əsasnamələrində) müəssisənin nəzərdə tutulan qaydada və məbləğdə müəyyən edilən gəlirinin müvafiq hissəsi miqdarında pay almaq hüququna malikdirlər. İşilərin bu hüququnu məhdudlaşdıran və ya onları bu hüquqdan məhrum edən işəgütürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada məsuliyyət daşıyır.

M a d d ə 181. Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda işilərə digər təminatların verilməsinin tənzimlənməsi

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

VII BÖLÜM ƏMƏK VƏ İCRA İNTİZAMI

İyirmi səkkizinci fəsil Əmək və İcra İntizamının təmin edilməsi qaydaları

Maddə 182. Müəssisədaxili intizam qaydaları

1. Müəssisələrdə əmək müqavilələri, habelə bağlanmış kollektiv müqavilələr üzrə tərəflərin rəhdəliklərinin yerinə yetirilməsinə nəzarətin həyata keçirilməsi, əmək qanunvericiliyinin tələblərinin gəzlənilməsi və əmək intizamının təmin olunması məqsədi ilə müəssisədaxili intizam qaydaları qəbul edilə bilər.

2. Müəssisələr birliyinin nizamnaməsində nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisədaxili intizam qaydaları birliyin müvafiq icra orqanı tərəfindən həmin birliyə daxil olan müəssisələr üçün də qəbul edilə bilər.

3. Müəssisədaxili intizam qaydaları bu Məcəlləyə, habelə əmək qanunvericiliyi üzrə digər normativ hüquqi aktlara uyğun tərtib edilməlidir. Bu normativ hüquqi aktlara zidd olan müəssisədaxili intizam qaydalarının müvafiq müddəaları və onların tətbiqinin hüquqi nəticələri etibarsız hesab edilir.

Maddə 183. Müəssisədaxili intizam qaydalarının məzmunu

1. Müəssisədaxili intizam qaydalarına, bir qayda olaraq, aşağıdakılar daxil edilir:

- a) müəssisənin adı, təşkilati-hüquqi forması, fəaliyyət növü, hüquqi ünvanı;
- b) iş vaxtının, nahar və digər istirahət fasilələrinin başlandığı və qurtardığı saatlar;
- c) nüvbə cədvəlləri və onun tənzimlənməsi qaydaları;
- 3) əmək şəraitinin təmin edilməsi qaydaları;
- d) əmək və icra intizamının, əmək vəzifələrinin yüksək səviyyədə yerinə yetirilməsində fərqlənmiş işlərin, əmək kollektivlərinin mükafatlandırılması şərtləri və qaydaları;
- e) əmək və icra intizamını pozmuş işçilərə əlavə intizam tənbehi tətbiq edilməsinin şərtləri və qaydaları.

2. Müəyyən müəssisələr birliyinə daxil olan müəssisələr üçün qəbul edilən müəssisədaxili intizam qaydalarında bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş məlumatlarla yanaşı, həmin qaydaların şamil edildiyi müəssisələrin adları sadalanmaqla əlavə əmək şəraitinin yaradılmasına, əmək və icra intizamının təmin edilməsinə dair qanunvericiliyə uyğun olan digər məlumatlar da gəstənilməlidir.

Maddə 184. Əmək və icra intizamının intizam nizamnamələri ilə tənzimlənməsi

1. Əmək və icra intizamı işin, xidmətin xarakterinə görə aşağıdakı müəssisələrdə tərəflərin məsuliyyətini artırmaq məqsədi ilə intizam nizamnamələri ilə tənzim edilir:

- a) dəmir yolu və rabitə müəssisələrində;
- b) dəniz və 3ay nəqliyyatında, habelə balıqçılıq təsərrüfatının su nəqliyyatı donanmasında;
- c) hava nəqliyyatında və onun xüsusi xidmət müəssisələrində;
- 3) xüsusi təhlükəli şəraitli yeraltı işlər gürələ iş yerlərində, habelə dağ-mədən sənayesi müəssisələrində ;
- d) dənizdə neft və qaz ehtiyatlarının kəşfiyyatı və istisimarı ilə məşğul olan müəssisələrdə;

e) hərbi sənaye müəssisələrində.

2. İntizam nizamnamələrində yalnız bu Məcəllənin «Əmək və icra intizamı» birləşməsi ilə müəyyən edilmiş normalardan fərqli müddəalar nəzərdə tutula bilər. İntizam nizamnamələri mövcud olan müəssisələrdə digər əmək münasibətləri isə bu Məcəllə ilə tənzimlənir.

3. İntizam nizamnamələri qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada həmkarlar ittifaqları təşkilatının iştirakı ilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən qəbul edilir.

Maddə 185. Əmək və icra intizamına əməl edilməsinə gürə fərqlənmiş işçilərin mükafatlandırılması

1. Əmək funksiyasının yüksək peşəkarlıq səviyyəsində yerinə yetirilməsində, müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl edilməsində fərqlənmiş işçilər işəgütürən tərəfindən:

pul və ya qiymətli əşyalar hədiyyə edilməklə;

əlavə məzuniyyət verilməklə;

əmək haqqına fərdi əlavə edilməklə;

daha yüksək məbləğdə fərdi sığorta edilməklə;

sanatoriya-kurort müalicəsi, turist səfərləri yollayışının haqqı ırdənilməklə;

müəyyən edilmiş qaydada dıvlət təltifinə təqdim olunmaq barədə vəsatət qaldırmaqla və digər həvəsləndirmə vasitələri ilə mükafatlandırılma bilər.

İ y i r m i d o q q u z u n c u f ə s i l

Əmək və İcra İntizamının pozulmasına gürə İntizam məsuliyyəti və onun tətbiqi qaydaları

Maddə 186. Əmək və icra intizamının pozulmasına gürə intizam məsuliyyəti və onun nıqları

1. İşəgütürən, işçi bu Məcəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş vəzifələrini yerinə yetirmədikdə və ya hüquqlarından sui-istifadə etdikdə və yaxud əmək müqaviləsi üzrə ıhdəliklərini icra etmədikdə intizam məsuliyyətinə, qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda isə digər məsuliyyətə cəlb edilirlər.

2. İşçi əmək funksiyasını tam və ya qismən yerinə yetirmədikdə, yaxud keyfiyyətsiz yerinə yetirdikdə, bu Məcəllənin 10-cu maddəsində nəzərdə tutulan, həminin əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş vəzifələrini, müəssisədaxili intizam qaydalarını pozduqda işəgütürən ona aşağıdakı intizam tənbehlərindən birini verə bilər:

a) tıhmət vermək;

b) sonuncu xəbərdarlıqla şiddətli tıhmət vermək;

c) kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuşdursa, aylıq əmək haqqının 1/4-i məbləğindən 30x olmamaq şərtilə cərimə etmək;

3) əmək müqaviləsini bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «3» bəndi ilə ləğv etmək.

3. İşəgütürən intizam tənbehini verərkən işçinin şəxsiyyətini, kollektivdə nüfuzunu, peşəkarlıq səviyyəsini, onun tırdədiyi xətanın xarakterini nəzərə almalıdır. Bu maddənin ikinci hissəsində gıstərilmiş intizam tənbehlərindən hər hansı biri tətbiq olunmadan işçiyə yazılı və ya şifahi qaydada xəbərdarlıq edilə bilər. Xəbərdarlıq intizam tənbehi sayılır.

4. İşəgütürənin bu maddədə nəzərdə tutulmuş intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi onun işəgütürəni hesab edilən vəzifəli şəxs, müəssisənin mülkiyyətçisi, müəssisə dıvlət mülkiyyətində olduqda isə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən həyata keçirilir.

İşəgötürən inzibati və ya cinayət məsuliyyətinə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada cəlb edilir.

M a d d ə 187. İntizam tənbehinin verilməsi qaydaları

1. İntizam tənbehi verilməmişdən əvvəl işəgötürən işidən yazılı izahatın verilməsini tələb edir. İşinin yazılı izahat verməkdən imtina etməsi ona intizam tənbehi verilməsini istisna etmir.

2. İntizam tənbehi, işi tərəfindən əmək və ya icra intizamının pozulduğu aşkar edildiyi gündən bir ay keçənədək verilə bilər. İşinin xəstə olduğu, yaxud məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olduğu vaxt həmin müddətə daxil edilmir.

3. İntizam xətasının törədildiyi gündən altı ay keçdikdən sonra işiyə intizam tənbehi verilə bilməz. Müəssisənin maliyyə-təsərrüfat fəaliyyətinin auditinin (yoxlanılmasının, təftiş aparılmasının) nəticələri ilə aşkar edilmiş vəzifə hüquqpozması ilə bağlı intizam xətalarına görə isə işiyə həmin xətlər törədildiyi gündən bir il keçdikdən sonra intizam tənbehi verilə bilməz. Cinayət işi üzrə icraat bu müddətə daxil edilmir.

M a d d ə 188. İntizam tənbehi vermək səlahiyyəti olan vəzifəli şəxs

1. İntizam tənbehi, yalnız işi ilə əmək müqaviləsi bağlamaq, onun şərtlərini dəyişdirmək və ona xitam vermək səlahiyyətinə malik olan işəgötürən tərəfindən verilə bilər.

2. Müəssisənin nizamnaməsində (əsasnaməsində) başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, işəgötürən işçilərə intizam tənbehi vermək səlahiyyətini əmri (sərəncamı, qərarı) ilə uzun müavinlərindən birinə, müəssisədən kənarda yerləşən struktur bölməsinin rəhbərinə həvalə edə bilər. Həmin əmrdə (sərəncamda, qərarla) hansı səbəbə görə intizam tənbehi vermək səlahiyyətinin başqa vəzifəli şəxsə həvalə edildiyi əsaslandırılmalı və onun səlahiyyətinin dairəsi dəqiq müəyyən edilməlidir.

3. Bu maddənin birinci və ikinci hissələrində göstərilən vəzifəli şəxslərdən savayı başqa vəzifəli şəxslərin işçilərə intizam tənbehi verməyə ixtiyarı yoxdur. Əgər bu qaydaların əksinə olaraq işiyə intizam tənbehi vermək səlahiyyəti olmayan vəzifəli şəxs tərəfindən verilibsə, onun əmri hüquqi qüvvəsi olmayan puz (əhəmiyyətsiz) əmr hesab edilir.

M a d d ə 189. İntizam tənbehinin verilməsi şərtləri

1. Bir intizam xətasına görə yalnız bir intizam tənbehi verilir. Bir dəfə törədilən bir intizam xətasına görə eyni zamanda bir neçə intizam tənbehi verilə bilməz.

2. İntizam tənbehi işiyə işdə olduğu iş günü ərzində verilə bilər. Məzuniyyətdə, ezamiyyətdə olan, əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirdiyi müddət ərzində işiyə intizam tənbehi verilə bilməz.

3. İntizam tənbehi işəgötürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə verilir. İşçi həmin əmrlə (sərəncamla, qərarla) tanış edilməli və onun tələbi ilə əmrin surəti ona təqdim olunmalıdır.

4. İntizam tənbehi verilməsi barədə əmrdə (sərəncamda, qərarla) işinin şərəf və ləyaqətini alzaldan, onun şəxsiyyətini, mənəvi hisslərini güzdən salan, habelə intizamsızlığına görə qisas almaq motivli məlumatların göstərilməsi yolverilməzdir.

M a d d ə 190. İntizam tənbehinin müddəti və vaxtından əvvəl götürülməsi

1. İntizam tənbehi verilən gündən altı ay müddətində qüvvədə olur.

2. İşzi verilən intizam tənbehindən nəticə çıxararaq əmək funksiyasını yüksək səviyyədə yerinə yetirərsə, müəssisədaxili əmək və intizam qaydalarını pozmazsa işəgütürən işdə fərqləndirilmə qaydasında intizam tənbehini vaxtından əvvəl ızz əmri (sərəncamı, qərarı) ilə ləğv edə bilər.

3. İşzi intizam tənbehi verilirəən işəgütürən tərəfindən qanunvericiliyin tələblərinin və onun hüquqlarının pozulduğunu iddia edərsə, bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada fərdi əmək mübahisəsinin həlli üçün məhkəməyə müraciət edə bilər.

4. İntizam tənbehinin qüvvədə olduğu müddət ərzində əmək funksiyasını yüksək peşəkarlıqla yerinə yetirdiyinə, müəssisədaxili intizam qaydalarına əməl etdiyinə görə işzi bu Məcəllənin 185-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş hər hansı həvəsləndirmə vasitələri ilə mükafatlandırılarsa, həmin mükafatlandırıldığı gündən ona verilmiş intizam tənbehi qüvvədən düşmüş hesab edilir.

VIII BİLİMƏ

İŞƏGÜTÜRƏNİN VƏ İŞİNİN QARŞILIQLI MADDİ MƏSULİYYƏTİ

O t u z u n c u f ə s i l

İşəgütürən və İşzinin qarşılıqlı maddi məsuliyyətini müəyyən edən hallar

M a d d ə 191. İşəgütürənin və işzinin birinin digərinə vurduğu ziyanə görə maddi məsuliyyəti

1. Əmək münasibətləri prosesində əmək müqaviləsi üzrə işəgütürən və işzi ıhdəliklərini yerinə yetirərkən birinin digərinə vurduğu ziyanə görə bu Məcəllədə və müvafiq normativ hüquqi aktlarda gıstərilmiş qaydada qarşılıqlı maddi məsuliyyət daşıyırlar.

2. Aşağıdakı şərtlərin eyni zamanda hər üzü olduqda tərəflərin birinin digərinə qəsdən və ya ehtiyatsızlıqla vurduqları ziyanə görə maddi məsuliyyəti yaranır:

- a) ziyanın həqiqətən vurulduğu aşkar olduqda;
- b) təqsirkarın əməli, yəni hərəkəti və ya hərəkətsizliyi qanuna zidd olduqda;
- c) təqsirkarın qanunazidd əməli ilə bu əməlin nəticəsi arasında səbəbli əlaqə olduqda.

M a d d ə 192. Maddi məsuliyyətin başlanmasi və onu sübut etmək şərtləri

1. Tərəflərin maddi məsuliyyəti işəgütürənin və işzinin hərəkət və ya hərəkətsizliyi nəticəsində birinin digərinə ziyan vurduğu aşkar edildiyi andan başlayır.

2. Tərəflər, maddi ziyanın məbləğini və onun vurulduğunu, habelə digər tərəfə ziyan vurmaqda təqsiri olmadığını iddia etdikdə bunu sübut etməyə borcludurlar.

M a d d ə 193. İşəgütürən tərəfindən mülkiyyətziyə vurulan ziyanə görə məsuliyyət

1. Mülkiyyətzi ilə əmək müqaviləsi əsasında fəaliyyət gıstərən işəgütürən, ızzünün qanunazidd hərəkətləri nəticəsində mülkiyyətziyə vurduğu ziyanə görə bu Məcəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş qaydada və hallarda tam maddi məsuliyyət daşıyır.

2. Mülkiyyətzi əmri (sərəncamı, qərarı) ilə işəgütürən tərəfindən ona vurulan ziyanın ıddənilməsini təmin edə bilər və ya vurulmuş ziyanın məhkəmə qaydasında ıddənilməsi üçün qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş tədbirləri görə bilər.

M a d d ə 194 . Vurulan ziyanın ıdənilməsinin təmin edilməsi şərtləri

1. Zıyan vurmaqda təqsirli olan tərəf cinayət məsuliyyətinə, habelə inzibati və digər məsuliyyətə cəlb edilməsindən asılı olmayaraq müəyyən edilmiş qaydada maddi ziyanın məbləğini ıdəməyə borcludur.

2. Zıyan vurulduqdan sonra əmək münasibətlərinə xitam verilməsi təqsirkar tərəfi maddi məsuliyyətdən azad etmir.

O t u z b i r i n c i f ə s i l

İşəgütürənin işziyə vurduğı ziyanə gırə maddi məsulıyyəti və onun həlli qaydaları

M a d d ə 195 . İşəgütürənin işziyə vurduğı ziyanə gırə maddi məsuliyyət daşdığı hallar

İşəgütürən əmək münasibətləri prosesində aşağıdakı hallarda işziyə vurulan ziyanə gırə tam maddi məsuliyyət daşıyır:

a) əmək müqaviləsinə qanunsuz və əsassız xitam verilməsi nəticəsində məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qətnaməsi (qərarı) olduqda;

b) əmək mübahisələrinin həlli zamanı işziyə dəyən maddi və ya mənəvi ziyanın məbləği məhkəmənin qətnaməsi (qərarı) ilə müəyyən edildikdə;

c) işəgütürən tərəfindən əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl olunmadığına gırə baş vermiş istehsalat qəzası nəticəsində əmək funksiyasını yerinə yetirərkən işzinin sağlamlığına və səhhətinə ziyan vurulduqda, habelə bu səbəbdən həlak olması ilə əlaqədar onun ailə üzvlərinə, himayəsində olan şəxslərə müvafiq maddi ziyan dəydikdə;

3) əmək funksiyasını yerinə yetirərkən işzinin şəxsi əşyalarının və ya digər əmlakının işəgütürən tərəfindən mühafizəsi, saxlanması lazımi qaydada təşkil olunmadığına gırə onların korlanması, oğurlanması nəticəsində ziyan vurulduqda, həmzinin bu əşyaların fiziki aşınması ilə əlaqədar ziyan dəydikdə;

d) işzinin əmək haqqı və digər ıdənişləri işəgütürən tərəfindən düzgün müəyyən edilmədikdə, habelə əsassız və qanunsuz olaraq verilmədikdə;

e) əmək müqavilələrinə işzilərin hüquqlarını qüvvədə olan qanunvericiliyə, kollektiv müqaviləyə və sazişə nisbətən məhdudlaşdıran şərtlərin işəgütürən tərəfindən daxil edilməsi nəticəsində işzilərə maddi, mənəvi ziyan dəydikdə;

ə) əmək müqaviləsi ləğv edildikdən sonra işəgütürən tərəfindən hər hansı üsulla işzinin şəxsi və peşəkarlıq keyfiyyətlərinin aşağı səviyyədə olması barədə həqiqətə uyğun olmayan, habelə şəxsiyyətini ləkələyən digər məlumatlar yaydığına gırə işə düzələ bilməməsi ilə əlaqədar işziyə maddi və mənəvi ziyan vurulduqda;

f) əmək müqaviləsi üzrə işəgütürən digər ıhdəliklərini yerinə yetirmədiyinə gırə işziyə maddi ziyan dəydikdə.

g) işzi seksual qısnamaya məruz qaldıqda.^{liii[53]}

M a d d ə 196 . İşziyə dəymiş maddi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ıdənilməsi qaydası

1. Bu Məcəllənin 195-ci maddəsində gıstərilmiş hallar işzi tərəfindən aşkar edilərək müəyyən olunduqda, habelə müvafiq səlahiyyətli vəzifəli şəxsin (orqanın) — müəssisənin maliyyə-təsərrüfat fəaliyyətini yoxlayan təftişzinin, auditorun, habelə auditor təşkilatının, müvafiq icra hakimiyyəti orqanının və onların vəzifəli şəxslərinin qərarı, rəyi, arayışı, habelə

məhkəmənin hükmü (qətnaməsi, qərarı) ilə müəyyən olunduqda, işziyə dəyən maddi ziyan ıdənilir.

2. İşzinin şəxsi əşyalarına və digər əmlakına vurulan ziyanın məbləği ziyan dəyən anda mövcud olan bazar qiymətləri ilə müəyyən edilir. Bu halda tərəflərin razılığı ilə əmlakına dəyən ziyan işziyə natura şəklində də ıdənilə bilər.

3. Əgər işəgütürən əmək müqaviləsi bağlayarkən və ya sonralar işzinin ıız əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün ona məxsus əmək alətlərindən, vasitələrindən və digər əşyalardan istifadə edilməsi barədə razılığa gəlmişdirsə, onda o, işzinin şəxsi əşyalarına vurulan ziyana gürə maddi məsuliyyət daşıyır.

4. İşəgütürən müvafiq əmək şəraiti yaradaraq işziyə ıız şəxsi əmək alətlərini və digər əşyaları müəssisəyə gətirməyə icazə verməyibsə, lakin işzi bunun əksinə olaraq əmək funksiyasının icrası üçün həmin əşyaları gətirib onlardan istifadə edibsə, bu halda işəgütürən yalnız işzinin əmlakına qəsdən vurduğu ziyana gürə müəyyən olunmuş qaydada maddi məsuliyyət daşıyır.

5. İşziyə vurulan mənəvi ziyanın pul hesabı ilə məbləği bu Məcəllənin 290-cı maddəsinin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş qaydada müəyyən olunur.

Qeyd: Bu maddədə «əmək alətləri, vasitələri və digər əşyalar» dedikdə, işzinin şəxsi mülkiyyətində olan və ıız əmək funksiyasını yerinə yetirmək üçün işəgütürənin razılığı ilə iş yerinə gətirdiyi maşın və mexanizmlər, elektron və mexaniki cihazları, rabitə və nəqliyyat vasitələri, qurğuları, habelə dəyəri minimum əmək haqqının iki misindən 30x olan əl əməyi vasitələri başa düşülməlidir.

M a d d ə 197. İşziyə dəymiş maddi ziyanın ıdənilməsinə baxılma qaydası

1. İşzi ona vurulmuş maddi ziyanın məbləğinin ıdənilməsi barədə işəgütürənə ərizə ilə müraciət etməlidir. İşəgütürən işzinin ərizəsində göstərdiyi iddiasını araşdırmalı və 15 gün müddətində müvafiq qərar qəbul edərək ona yazılı cavab verməlidir.

2. İşzi, bütövlükdə və qismən işəgütürənin qərarı ilə razılaşmadıqda, habelə müəyyən edilmiş müddət ərzində ona yazılı cavab verilmədikdə dəyən ziyanın ıdənilməsi barədə iddia ərizəsi ilə məhkəməyə müraciət edə bilər.

3. Vurulan ziyanın ıdənilməsi barədə məsələnin məhkəmə qaydasında həll edilməsindən zəkinmək məqsədi ilə tərəflər qarşılıqlı razılıqla belə mübahisələrin həlli üçün başqa qaydalar müəyyən edə bilərlər. Lakin bu qaydalar işzinin məhkəməyə müraciət etmək hüququnu məhdudlaşdıra bilməz.

O t u z i k i n c i f ə s i l

İşzİNİN İşəgütürənə vurduğu zİyana gürə maddİ məsulİyyətİ və onun həllİ qaydaları

M a d d ə 198. İşzinin orta aylıq əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyəti

Bu Məcəllənin 199 və 200-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallardan başqa qalan bütün hallarda işzi işəgütürənə vurduğu ziyana gürə bir aylıq orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət daşıyır.

M a d d ə 199. İşzinin tam maddi məsuliyyəti

İşzi qanunazidd hərəkətləri ilə aşağıdakı hallarda vurduğu ziyana gürə tam həcmdə maddi məsuliyyət daşıyır:

a) saxlanmaq və başqa məqsədlər üçün işziyə verilmiş əmlakın və digər sərvətlərin salamatlığını təmin etməməyə gürə əmək müqaviləsi bağlanarkən, habelə əmək münasibətləri prosesində əmək funksiyasının xarakteri ilə əlaqədar olaraq işzinin üz üzərinə tam maddi məsuliyyət gütürməsi haqqında işgütürənə yazılı müqavilə bağlandıqda;

b) işzi əmlakı və digər sərvətləri birdəfəlik etibarnamə və ya digər birdəfəlik hüquqmüəyyənədiçi sənədlər əsasında işgütürənə, yaxud onun nümayəndəsinə hesabat vermək şərti ilə qəbul etdikdə;

c) inzibati xətalər, yaxud cinayət, habelə vergi qanunvericiliyi ilə cəza verilməsi nəzərdə tutulmuş hərəkət və ya hərəkətsizliyində ictimai təhlükəli əməllərin əlamətləri olduqda; ^{liv[54]}

3) əmlakı və ya digər maddi sərvətləri qəsdən korladıqda, məhv etdikdə, habelə digər üsulla işgütürənə qəsdən ziyan vurduqda;

d) alkoqol, toksik (zəhərli), psixotrop maddələrdən və ya narkotik vasitələrdən sərxos vəziyyətdə ziyan vurulduqda; ^{lv[55]}

e) işgütürənin kommersiya sirrini yaydıqda;

ə) işgütürənin şəxsiyyətini ləkələyən, şərəf və ləyaqətini alzaldan, habelə həqiqətə uyğun olmayan bıhtanlı və təhqirli iftiralar, yalan məlumatlar yaymaqla onun sahibkarlıq fəaliyyətinə ciddi xələl gətirmiş mənavi ziyan vurulduqda.

2. Ziyanın vurulması aşkar edilən anda 18 yaşı tamam olmamış işzilər yalnız bu maddənin birinci hissəsinin «c», «3» və «d» bəndlərində gıstərilən hallarda qanunvericiliklə müəyyən edilən qaydada tam maddi məsuliyyət daşıyırlar.

M a d d ə 2 0 0 . Tam maddi məsuliyyət daşınması barədə yazılı müqavilələrin bağlanması

1. İstər bilavasitə əmək müqaviləsi bağlanarkən, istərsə də əmək münasibətləri prosesində işgütürən etibar edərək verdiyi əmlakın maddi və ya digər sərvətlərin saxlanması, emalı, satışı, daşınması, istifadəsi və başqa əməliyyatların aparılması ilə bilavasitə əlaqədar işlər gıyrən və ya xidmətlər gıstərən 18 yaşına zatmış işzilərlə onların tam maddi məsuliyyət daşması barədə yazılı müqavilə bağlaya bilər.

2. İşlərin yerinə yetirilməsinin, xidmətlərin gıstərilməsinin xarakterindən asılı olaraq işgütürən etibar edərək verdiyi əmlakın maddi və ya digər sərvətlərin saxlanması, emalı, satışı, daşınması, istifadəsi və başqa əməliyyatların aparılması zamanı müəyyən kollektiv üzvlərinin hər birinin maddi məsuliyyəti dərəcəsinə müəyyən etmək, habelə onlarla tam maddi məsuliyyət barədə yazılı müqavilə bağlamaq mümkün olmadığı hallarda kollektiv (briqada) məsuliyyət haqqında müqavilə bağlanıla bilər.

3. Bu maddənin birinci və ikinci hissələrində gıstərilən tam maddi məsuliyyət barədə yazılı müqavilələr bağlanılmalı olan işzilərin və işlərin (xidmətlərin) siyahısı işgütürən tərəfindən müəyyən edilir.

4. İşzilərin bilavasitə iş yeri üzrə kollektiv (briqada) məsuliyyəti müəyyən edilən hallarda, həmin kollektiv tərəfindən işgütürənə vurulan ziyana gıyrə kollektivin (briqadanın) üzvlərinin hər biri üzünün məsuliyyət dərəcəsi həddində fərdi maddi məsuliyyət daşıyır.

5. Tam maddi məsuliyyət barədə müqavilə bağlanmadıqda əmələndə cinayət tərkibi olan təqsirli hərəkətləri istisna olunmaqla qalan hallarda işgütürənə vurulan ziyana gıyrə işzi yalnız orta əmək haqqı məbləğində maddi məsuliyyət daşıyır.

M a d d ə 2 0 1 . İşzinin maddi məsuliyyətini istisna edən hallar

1. İşzi əmək funksiyasını yerinə yetirərkən təbii fəlakət — sel, daşqın, uzqun, quraqlıq, yangın və digər qarşısıalınmaz qüvvə, normal təsərrüfat, istehsalat, texnologiya riski, işzinin

təqsiri olmadan maşın-mexanizmlərin, avadanlıqların, cihazların və başqa istehsal vasitələrinin və alətlərin sınıması, korlanması, habelə son zərurət və ya zəruri müdafiə nəticəsində işəgütürənə vurulan ziyanı gürə o, maddi məsuliyyət daşımır. Bu hallar tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən edilməzsə, qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada məhkəmə tərəfindən müəyyən edilir.

2. İşinin hərəkət və ya hərəkətsizliyi nəticəsində vurulan faktik ziyandan əlavə işəgütürənin gələcəkdə əldə edə biləcəyi gəlirin, mənfəətin itirilməsinə gürə işi maddi məsuliyyət daşımır.

3. Əgər işi qabaqcadan bilə-bilə, qəsdən işəgütürəni gələcəkdə əldə edə biləcəyi gəlirdən, mənfəətdən məhrum etmək üçün qanunazidd hərəkətləri (hərəkətsizliyi) ilə işəgütürənə müəyyən ziyan vurmuşdursa, onda o, yalnız məhkəmənin qərarı ilə işəgütürənin gələcəkdə qazana biləcəyi gəlirin məbləğində ziyanı gürə maddi məsuliyyətə, həmçinin qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada digər məsuliyyətə cəlb edilə bilər.

M a d d ə 2 0 2 . Ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi

1. İşəgütürənə dəymiş ziyanın məbləği faktik itkilər üzrə müəyyən edilir.

2. İşəgütürənin əsas fondu (vəsaitləri) hesab edilən əmlakının itirilməsi, korlanması və oğurlanması hallarında ziyanın məbləği, müvafiq aşınma normaları nəzərə alınmaqla maddi qiymətli əşyaların balans dəyərindən (maya dəyərindən) hesablanır. Digər hallarda ziyanın məbləği ziyan vurulan vaxtda mövcud olan bazar qiymətləri ilə hesablanır.

3. İşəgütürənə vurulan mənəvi ziyanın pul hesabı ilə məbləği onun ərizəsi əsasında bu Məcəllənin 290-cı maddəsinin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulmuş prinsiplə məhkəmə tərəfindən müəyyən edilir.

M a d d ə 2 0 3 . Vurulan ziyanın müəyyən edilməsi üçün araşdırmaların aparılması

1. İşəgütürənə ona vurulan ziyanın ıdənilməsini təmin etmək qərarına gəlməmişdən əvvəl işinin yazılı izahatını alır, onun əməlinin qanunauyğunluğunu, dəymiş ziyanla işinin hərəkətləri (hərəkətsizliyi) arasındakı səbəbli əlaqəni, habelə dəymiş ziyanın həqiqi miqdarını araşdırır.

2. Araşdırmaların (yoxlamanın) gedişində işinin yoxlama sənədləri ilə tanış olmaq, əlavə izahat vermək (etiraz etmək) hüququ vardır. İşəgütürən işini yoxlamanın nəticələri ilə tanış etməlidir.

M a d d ə 2 0 4 . Vurulan ziyanın məbləğinin işi tərəfindən künüllü ıdənilməsi

1. İşəgütürənə ziyan vurmaqda təqsirkar olan işi həmin ziyanı künüllü surətdə tam və ya qismən ıdəyə bilər.

2. Vurulan ziyanın künüllü surətdə ıdənilməsi yalnız bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş həddə həyata keçirilir.

3. İşəgütürən işinin razılığı ilə vurulan ziyanı ıdəmək üçün mühlət verə bilər.

4. Ziyanın məbləği əvəzinə işi işəgütürənin razılığı ilə korlanmış, itirilmiş əmlakın əvəzinə eynilə başqasını verə bilər, habelə şəxsən ızü yaxud ız vəsaiti ilə onu təmir edə bilər.

M a d d ə 2 0 5 . İşəgütürənə vurulan ziyanın məbləğinin işidən tutulması qaydası

1. İşəgütürənə vurduğu ziyanın məbləği işinin orta əmək haqqından 30x deyildirsə, onun tutulması işəgütürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə həyata keçirilir.

2. Əgər ziyan işi tərəfindən tam maddi məsuliyyət daşdığı hallarda vurulmuşdursa, onun məbləği isə işinin orta aylıq əmək haqqından çoxdursa və işi onu kəməllü olaraq ırdəməkdən imtina edirsə, onda işəgütürənin müraciəti əsasında həmin ziyan məhkəmə qaydasında ırdənİLə bilər.

3. İşzi ziyanın ırdənİlməsi barədə işəgütürənin əmri (sərəncamı, qərarı) ilə razı olmadıqda o, ərizə ilə işəgütürənə və müəyyən edilmiş qaydada məhkəməyə müraciət edə bilər.

M a d d ə 206 . Vurulan ziyanın ırdənİlməsi üçün hakimın prosesual tədbirləri

1. Məhkəmə təqsirlilik dərəcəsinı, konkret şəraiti, işinin maddi vəziyyətini və iş üzrə əhəmiyyət kəsb edən digər halları nəzərə alaraq müəyyən olunmuş ziyanın məbləğini azalda və ya ziyanın məbləğinin azaldılması barədə tərəflərin barışıq sazişini təsdiq edə bilər.

2. Əgər tərəflərdən birinə ziyanın vurulması ilə istər işinin, istərsə də işəgütürənin hərəkət və ya hərəkətsizliyi nəticəsində cinayət tərkibi yaranmışdırsa, onda məhkəmə cinayət işi başlayaraq qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada istintaqın aparılmasının və ziyanın ırdənİlməsinin təmin olunması üçün müvafiq prosesual tədbirlər gürür.

IX BİİLMƏ

ƏMƏYİN MÜHAFİZƏSİ

O t u z ü z ü n c ü f ə s i l

Əməyin mühafizəsi normaları, qaydaları və prinsİpləri

M a d d ə 207 . Əməyin mühafizəsi normalarını və qaydalarını müəyyən edən qanunvericilik

1. İşilərin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququ vardır.

2. Əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları bu Məcəllə ilə, səlahiyyətləri zərziwəsində müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının qəbul etdiyi normativ hüquqi aktlarla, habelə Azərbaycan Respublikasının qoşulduğu və ya tərəfdar ızıxdığı beynəlxalq müqavilələrlə müəyyən edilir.

3. Əməyin mühafizəsi üzrə normativ hüquqi aktların tələbləri, əməyin mühafizəsi normaları, standartları, qaydaları əmək münasibətlərinin tərəfləri və digər fiziki və hüquqi şəxslər üçün məcburidir.

M a d d ə 208 . Əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları tətbiq edilən iş yerləri

Bu Məcəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları hıkmən:

işilərin;

istehsalat təcrübəsi kəzən tələbə və şagirdlərin;

müəssisələrdə işə cəlb edilən hərbi qulluqçuların;

məhkəmə hııkmələrinin icrası yerlərində işləyən məhkumların;

təbii fəlakətin nəticələrinin aradan qaldırılmasına, habelə hərbi və fııvqələdə vəziyyət rejimində işlərin gürülməsinə cəlb edilən şəxslərin zalışdıqları bütün iş yerlərində tətbiq edilməlidir.

M a d d ə 209 . Əməyin mühafizəsinin əsas prinsipləri

Dıvlət hakimiyyəti orqanları, mülkiyyətçilər, işəgütürənlər və işçilər tərəfindən əməyin mühafizəsinin təmin olunması əsasən aşağıdakı prinsiplərlə həyata keçirilir:

dıvlət hakimiyyəti orqanlarının, mülkiyyətçilərin, işəgütürənlərin və işçilərin əmək şəraitinin və əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılmasına, istehsal qəzalarının, xəsarətlərinin, zədələrinin və peşə xəstəliklərinin qarşısının alınmasına yığnəldilmiş fəaliyyət birliyi;

işçinin həyatının və sağlamlığının müəssisənin istehsal fəaliyyətinin nəticələrindən üstün tutulması;

əməyin mühafizəsi sahəsində fəaliyyətin iqtisadi və sosial siyasətin digər istiqamətləri ilə, habelə ətraf mühitin mühafizəsi sahəsində fəaliyyətlə əlaqələndirilməsi;

mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq bütün müəssisələr üçün əməyin mühafizəsi sahəsində vahid tələblərin müəyyən edilməsi;

əməyin mühafizəsi tələblərinin bütün müəssisələrdə yerinə yetirilməsinə müstəqil və səmərəli nəzarətin həyata keçirilməsi;

əməyin mühafizəsi sahəsində ümumbəşəri elmi-texniki tərəqqidən, qabaqcıl təcrübədən geniş istifadə edən, habelə təhlükəsiz texnikasının və texnologiyanın səmərəli mühafizə vasitələrini hazırlayan və tətbiq edən işəgütürənlərin müvafiq qaydada və vəsaitlərlə həvəsləndirilməsi;

müəssisələrdə əməyin yüksək mühafizəsi şəraiti yaradılmasına yığnəldilmiş vergi siyasətinin aparılması;

əməyin mühafizəsinin maliyyələşdirilməsində dıvlətin iştirakı;

əməyin mühafizəsi normalarının müntəzəm olaraq təkmilləşdirilməsi;

işçilərin xüsusi geyim və ayaqqabı, digər fərdi mühafizə vasitələri ilə, müalicə-profilaktik yeməklə və digər vasitələrlə pulsuz təmin edilməsi;

təhsil müəssisələrində əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması;

istehsalatda baş vermiş hər bir bədbəxt hadisənin hıqkmən təhqiq edilməsi, uəota alınması, təhlil edilməsi və bunun əsasında istehsalat xəsarətlərinin, zədələrinin və peşə xəstəliklərinin vəziyyəti barədə işçilərə dürüst məlumatların verilməsi;

istehsalatda bədbəxt hadisələrdən zərər əkmış və ya peşə xəstəliklərinə tutulmuş işçilərin mənafeələrinin sosial, maddi və mənəvi müdafiəsi;

həmkarlar ittifaqlarının, müəssisələrin və ayrı-ayrı fiziki, hüquqi şəxslərin əməyin mühafizəsini təmin etməyə yığnəldilmiş fəaliyyətinə hərtərəfli yardım olunması;

əməyin mühafizəsi sahəsində beynəlxalq əməkdaşlıq münasibətlərinin genişləndirilməsi.

M a d d ə 210 . Əməyin mühafizəsi məsələlərinin həllində ictimai birliklərin iştirakı

İşəgütürənlər, işçilər, habelə ayrı-ayrı fiziki şəxslər əməyin mühafizəsi problemlərini həll etmək üçün birləşərək ictimai birliklər haqqında qanunvericiliyə müvafiq olaraq fəaliyyət güstərən ictimai birliklər yarada bilərlər. Dıvlət hakimiyyəti orqanları, habelə işəgütürənlər bu ictimai birliklərə hərtərəfli kıymək güstərməli və əməyin mühafizəsinin təmin edilməsi barədə normativ hüquqi aktları qəbul edərkən onların təkliflərini və tıvsiyələrini nəzərə almalıdır.

Əməyin mühafizəsinin hüquqi, təşkilatı-texniki və maliyyə təminatı

M a d d ə 211. Əməyin mühafizəsinin normativ hüquqi tənzimlənməsi

1. Əməyin mühafizəsi qaydalarının hər yerdə eyni cür yerinə yetirilməsini, bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş hallarda əmək şəraitinin xüsusiyyətlərinin, əlavə məzuniyyət hüququnun və digər normaların tətbiqini təmin etmək məqsədi ilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı:

ağır əmək şəraitli, insan orqanizmi üçün təhlükəli və zərərli olan istehsalatların, iş yerlərinin;

işlərin yerin altında gürülən yeraltı istehsalatların, şaxtaların, tunellərin, qurğuların və digər iş yerlərinin;

işsinin yüksək həssaslığı, zehni və fiziki gərginliyi tələb olunan avadanlıqların, qurğuların və iş yerlərinin;

qadınların, yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadə olunması qadağan edilən istehsalatların və iş yerlərinin;

əmtəələrin istehsalı, işlərin (xidmətlərin) gürülməsi zamanı istifadəsi qadağan olunan kimyəvi, radioaktiv və digər yüksək təhlükə mənbəli maddələrin;

işsinin peşə xəstəliyinə tutulmağı ehtimalı yüksək olan iş yerlərinin;

yoluxucu xəstəliklərin baş verməsinin yüksək riski ilə əlaqədar və profilaktik peyvəndlərin məcburi aparılması tələb olunan işlərin; ^{lv[56]}

işçilərin istehsalatda bədbəxt hadisələrdən icbari şəxsi sığorta edilməli olan həyat üçün yüksək təhlükə mənbəli istehsal və qeyri-istehsal sahələrinin respublika üzrə vahid, əhatəli siyahılarını və onların tətbiqi qaydalarını təsdiq edir.

2. Bu maddənin birinci hissəsində sadalanan siyahılar kütləvi tirajlarla nəşr etdirilməli və iqtisadiyyatın bütün sahələri üzrə işəgümrənlərin, həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının istifadəsinə verilməlidir. İşəgümrənlər bütün imkanları və məqbul üsulları ilə işçilərin həmin siyahılarla istənilən vaxt tanış olması və istifadəsi üçün zəruri tədbirlər gürməyə borcludurlar.

M a d d ə 212. Əməyin mühafizəsinin dövlət tərəfindən tənzimlənməsi

1. Əməyin mühafizəsinə dair vahid dövlət siyasəti müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən həyata keçirilir.

2. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı:

əməyin mühafizəsi sahəsində vahid dövlət siyasətini hazırlayır və həyata keçirir, əmək şəraitini yaxşılaşdırmaq və əməyin mühafizəsini təmin etmək sahəsində müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının, işəgümrənlərin vəzifələrini müəyyənləşdirir, sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitini təmin etmək sahəsində onların fəaliyyətini əlaqələndirir və ona nəzarət edir;

həmkarlar ittifaqları və işəgümrənlərin nümayəndəli orqanları ilə məsləhətləşməklə əmək şəraitinin və əməyin mühafizəsinin yaxşılaşdırılmasına dair proqramları təsdiq edir, onların yerinə yetirilməsini təşkil və təmin edir;

əməyin mühafizəsi vasitələrinin istehsalı barəsində müəssisələrə dövlət sifarişini müəyyən edir, bu vasitələrin hazırlanması və istehsalı üzrə müəssisələr yaradılmasına dair qərarlar qəbul edir;

əməyin mühafizəsi sahəsində elmi tədqiqat işini təşkil edir və əlaqələndirir, müəyyən edilmiş qaydada təsdiq olunmuş milli proqramları həyata keçirir, bu işlərin maliyyələşdirilməsi qaydasını və şərtlərini müəyyən edir;

əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanmasını təşkil edir;

əməyin mühafizəsi üzrə respublikada vahid dövlət statistika hesabatının aparılması qaydasını müəyyən edir.

M a d d ə 213 . Əməyin mühafizəsi sahəsində icra hakimiyyəti orqanlarının səlahiyyətləri

Müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, habelə dövlət konsernləri, şirkətləri, assosiasiyaları və müəssisələrin birlikləri üzrə səlahiyyətləri daxilində:

həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının, işəgütürənlərin nümayəndəli orqanlarının iştirakı ilə əməyin mühafizəsi sahəsində dövlət siyasətinin müvafiq iş yerlərində həyata keçirilməsinin əsas istiqamətlərini müəyyən edir və bu barədə nəzərdə tutulan tədbirləri həyata keçirirlər;

əməyin mühafizəsi üzrə sahə standartlarını, normalarını, qaydalarını, normativ hüquqi aktlarını hazırlayır və müəyyən olunmuş qaydada təsdiq edilməsini təmin edirlər;

müəssisələrin rəhbər işçilərinin, mütəxəssislərinin əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları üzrə təlimini keçirir və onların biliklərini yoxlayırlar;

tabeliklərində olan müəssisələrdə əməyin mühafizəsi qayda və normalarının yerinə yetirilməsinə nəzarəti həyata keçirirlər;

zəruri hallarda müvafiq sahə üzrə əmək təhlükəsizliyini təmin edən cihazların, qurğuların və digər qoruyucu vasitələrin hazırlanmasını təşkil edirlər.

M a d d ə 214 . Əməyin mühafizəsi sahəsində bələdiyyə orqanlarının səlahiyyətləri

Bələdiyyə orqanları:

əməyin mühafizəsi sahəsində dövlət siyasətinin tabeliklərində olan ərazidə həyata keçirilməsini təmin edirlər;

əməyin mühafizəsi üzrə sahələrarası yerli əhəmiyyətli proqramlar hazırlayır və onların yerinə yetirilməsini təmin edirlər;

regional problemlərin həlli və əməyin mühafizəsinin təmin edilməsində mülkiyyətçilərə yardım göstərilməsi üçün onların pay iştirakı və digər vəsaiti hesabına əməyin mühafizəsi üçün qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məqsədli fondlar yaradır və bu fondların vəsaitinin təyinatı üzrə xərclənməsini təmin edirlər.

M a d d ə 215 . Əməyin mühafizəsi sahəsində mülkiyyətinin və işəgütürənlərin vəzifələri

Müəssisənin mülkiyyətçisi və işəgütürəni işçilərin iş yerlərində əməyin mühafizəsi normalarının və qaydalarının yerinə yetirilməsinə bilavasitə cavabdehdirlər və aşağıdakı tədbirlərin həyata keçirilməsini təmin etməlidirlər:

əməyin mühafizəsi üzrə standartların, normaların və qaydaların bütün tələblərinə əməl edilməsini;

binaların, qurğuların, texnoloji proseslərin və avadanlığın təhlükəsizliyinə riayət edilməsini;

bilavasitə iş yerlərinin sağlam sanitariya-gigiyena şəraitinin və əməyin mühafizəsinin qüvvədə olan normativlərə uyğunlaşdırılmasını;

işçilərə lazımi sanitariya-məişət və müalicə-profilaktik xidmətinin təşkilini;

əmək şəraiti zərərli, ağır olan və yeraltı işlərdə çalışan işçilərə pulsuz müalicəvi profilaktiki yeməklər, süd və ona bərabər tutulan digər məhsulların verilməsini;

normal əmək və istirahət rejiminə riayət edilməsini;

işçilərə müəyyən edilmiş müddətlərdə və tələb olunan zəşidlərdə pulsuz xüsusi geyim, xüsusi ayaqqabı və digər fərdi mühafizə vasitələrinin verilməsini;

işçilərin əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları üzrə təhsilinin, təlimatlandırılmasının, biliklərinin yoxlanılmasının təşkil edilməsini və əməyin mühafizəsinin təbliğini;

kollektiv müqaviləyə əməyin mühafizəsi üzrə qaydaları daxil etməyi və onlarda nəzərdə tutulmuş rəhbərliklərin yerinə yetirilməsini;

müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi müddətdə və formada əməyin mühafizəsi, əmək şəraiti və onların qüvvədə olan normalara uyğunlaşdırılması üçün qırılən tədbirlərin nəticələri haqqında statistik hesabatın verilməsini.

M a d d ə 216. Əməyin mühafizəsi üzrə işçilərin vəzifələri

Əməyin mühafizəsi üzrə işçilərin vəzifələrinə aşağıdakılar daxildir:

əməyin mühafizəsi üzrə müvafiq normativ aktlarda nəzərdə tutulmuş əməyin təhlükəsizliyi, gigiyenası və yanğına qarşı mühafizə tələblərini ıyrənmək, mənimsəmək və onlara əməl etmək;

əmək funksiyasını ızzünü və başqa işçiləri təhlükəyə məruz qoymayacağı təqdirdə icra etmək, şəxsi buraxılışı olmadan qurğularda, dəzgahlarda, partlayış və həyat üçün təhlükəli digər mənbələrdə iş qırməmək;

verilmiş xüsusi geyimdə və ayaqqabıda işləmək, texnoloji prosesdə, əməyin mühafizəsi üzrə normalarda, qaydalarda və təlimatlarda nəzərdə tutulmuş fərdi və kollektiv mühafizə vasitələrindən istifadə etmək;

əməyin mühafizəsi qaydalarının bütün pozuntuları haqqında, həminin baş vermiş qəzalar və bədbəxt hadisələr haqqında işğıtürənin nümayəndələrinə dərhal məlumat vermək;

müntəzəm olaraq əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları barədə biliklərini artırmaq;

əməyin mühafizəsi məsələləri ilə əlaqədar işğıtürənin, iş yeri üzrə rəhbərinin, mütəxəssislərin tapşırıqlarına, məsləhətlərinə, tıvsiyələrinə əməl etmək.

M a d d ə 217. İstehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin təhqiqi və ızota alınması qaydaları

1. İşğıtürən istehsalatda baş verən bədbəxt hadisələrin ağırlıq dərəcəsindən asılı olmayaraq hadisənin təhqiqatının aparılması üçün dərhal həmin hadisə baş verən günü əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dıvlət nəzarəti həyata keçirən orqana məlumat verməyə borcludur.

2. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dıvlət nəzarətini həyata keçirən orqan daxil olmuş məlumat əsasında qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada komissiya yaradır və baş vermiş bədbəxt hadisənin təhqiqatının aparılmasını təşkil edir.

3. Bədbəxt hadisənin təhqiqatı başa çatdıqdan sonra işğıtürən tərəfindən bir gündən gec olmayaraq qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada müvafiq akt tərtib edilməli və onun bir nüsxəsi mütləq zərərəkən işziyə təqdim olunmalıdır.

4. Bədbəxt hadisənin baş vermə faktını gizlədən, aparılan təhqiqat barədə müvafiq akt tərtib etməkdən boyun qazıran işğıtürən, onun səlahiyyətli vəzifəli şəxsi qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada məsuliyyət daşıyır.

5. Bədbəxt hadisələrin təhqiqinin, ızotunun aparılması bu maddədə nəzərdə tutulmuş qaydalar əsasında müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş normativ hüquqi aktla tənzimlənir.

M a d d ə 218. Müvafiq obyektlərin layihələşdirilməsi, tikintisi və istismarı zamanı əməyin mühafizəsi tələblərinin təmin edilməsi

1. Qüvvədə olan əməyin mühafizəsi standartlarının, qaydalarının və normalarının, təhlükəsizlik texnikasının tələblərinə uyğun gəlməyən istehsalat binalarının və qurğularının layihələşdirilməsinə, tikintisinə və yenidən qurulmasına, istehsal vasitələrinin hazırlanmasına və buraxılmasına, texnologiyaların tətbiqinə yol verilmir.

2. Müəssisələrin və istehsal vasitələrinin layihələri dövlət ekspertizasından keçirilməli, istehsal vasitələrinin sınaq nümunələri isə əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası normalarının tələblərinə uyğunluğunun yoxlanması üçün dövlət sınaqlarından çıxarılmalıdır.

3. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarının tələbləri ilə sifarişçi və ya icrası layihənin (nümunənin) əməyin mühafizəsi və təhlükəsizlik texnikası normalarının tələblərinə uyğunluğunu müəyyən etmək məqsədi ilə müvafiq təşkilatları və mütəxəssisləri cəlb etməklə öz hesabına müstəqil ekspertiza keçirilməsini təşkil etməlidirlər.

4. İnsanın sağlamlığına təsirini müəyyənləşdirmək məqsədi ilə texnoloji, yanğın-texniki, sanitariya-gigiyena, tibbi-bioloji ekspertizadan və digər nəzarət nüvlərindən keçirilməmiş zərərli maddələrin, xammalın, materialların tətbiqi qadağandır.

5. Hər hansı yeni və ya yenidən qurulmuş müəssisənin, obyektin, istehsal vasitəsinin müəyyən edilmiş qaydada əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan tərəfindən verilən sertifikat-pasportu olmadan istismara buraxılması qadağandır.

6. Yeni tikilmiş və ya yenidən qurulmuş istehsal, sosial-məişət və iaşə təyinatlı obyektlərin əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın razılığı olmadan istismara verilməsi qadağandır.

7. Əməyin təhlükəsizliyi tələblərinə uyğun gəlməyən və işçilərin sağlamlığı, yaxud həyatı üçün təhlükə təhdədən müəssisələrin işi və ya istehsal vasitələrinin istismarı, onlar əməyin təhlükəsizliyi tələblərinə uyğunlaşdırılanadək qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan tərəfindən dayandırılmalıdır. Belə hallarda işçilərin əmək haqqı bu Məcəllənin 169-cu maddəsi ilə müəyyən edilmiş qaydada ıdənilir.

M a d d ə 219. Əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanması və işçilərin təlimi

1. Dövlət müvafiq ixtisas məktəblərində ılkədə müvcud istehsalat xüsusiyyətlərini nəzərə almaqla əməyin mühafizəsi üzrə mütəxəssislərin hazırlanmasını təmin edir.

2. İşəgütürənlər həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının iştirakı ilə əməyin mühafizəsi üzrə işçilərin təlimi və ixtisasartırma sistemini təşkil etməli və qanunvericiliyə müvafiq həyata keçirməlidirlər.

3. İşəgütürənlər və müəssisələrin rəhbər işçiləri 3 ildə bir dəfədən az olmayaraq əməyin mühafizəsi üzrə vaxtaşırı ixtisasartırma kurslarında təlim keçməli və bu sahədə onların bilikləri yoxlanılmalıdır.

4. İşçilərin təliminin və ixtisasartırmanın bütün formalarında əməyin mühafizəsi üzrə təlim nəzərdə tutulmalıdır. İşəgütürən işə qəbul edilən və başqa işə keçirilən işçilərə əməyin mühafizəsi üzrə təlimatlar verməli, onlara təhlükəsiz iş üsullarından istifadə etməyin və bədbəxt hadisələrdən zərərçəkənlərə ilk tibbi yardım göstərilməsi qaydalarının ıyrədilməsini təşkil etməlidir.

5. Zərərli, ağır istehsalatlardakı iş yerlərinə, peşələrə (vəzifələrə) və yüksək təhlükə mənbəyi olan maşın, mexanizmlərdə, avadanlıqlarda işləmək üçün işə gütürülən işçilərin qabaqcadan əməyin mühafizəsi üzrə təlimatlandırılması keçirilmədən əmək funksiyasının icrasına

başlamasına yol verilmir. İşəgütürən bu təlimatlandırmanın xüsusi jurnallarda qeydiyyatını və onların uzotunu aparmağa borcludur.

M a d d ə 2 2 0 . Əməyin mühafizəsi tədbirlərinin maliyyələşdirilməsi

1. Məqsəd və təyinatından asılı olaraq əməyin mühafizəsi dövlət büdcəsindən və müəssisənin gəliri hesabına maliyyələşdirilir.

2. Dövlət büdcəsində və yerli büdcələrdə əməyin mühafizəsi üçün ayrıca sətirlə ayrılmış büdcə təxisatından əməyin mühafizəsi üzrə elmi tədqiqat işlərinin maliyyələşdirilməsi, məqsədli dövlət və regional proqramlarının hazırlanması və yerinə yetirilməsi üçün istifadə olunur.

3. İşəgütürən və ya müəssisənin mülkiyyətçisi hər il əmək şəraitindən və əməyin təhlükəsizliyi vəziyyətindən, zədələnmələrin və xəstələnmələrin səviyyəsindən asılı olaraq əməyin mühafizəsi üzrə tədbirlərin keçirilməsi üçün lazımi maliyyə vəsaiti və material ayırır. Bu vəsaitlərin başqa məqsədlərə sərf edilməsi qadağandır.

4. Əməyin mühafizəsi tədbirlərinin maliyyələşdirilməsi həcmi və mənbəyi kollektiv müqavilədə müəyyən edilir, həm də illik xərclərin miqdarı işlərin əməyinin ıdənilməsinə xərclənən vəsaitin məbləğinin iki faizindən az olmamalıdır.

5. (3ıxarılıb) ^{lvii[57]}

M a d d ə 2 2 1 . Əməyin mühafizəsi fondu

1. Dövlət və müəssisələr səviyyəsində əməyin mühafizəsi fondu yaradıla bilər. Dövlət Əməyin Mühafizəsi Fondu müvafiq icra hakimiyyəti tərəfindən təsis edilir. ^{lviii[58]}

2. Dövlət Əməyin Mühafizəsi Fondu:

dövlət büdcəsindən ayırmalar;

mənfəətindən ayırmalar; ^{lix[59]}

əməyin mühafizəsi normalarını və qaydalarını pozan inzibati qaydada cəzalanmış vəzifəli şəxslərin ıddədikləri cərimələrin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hissəsi;

müəssisələrin, vətəndaşların kınüllü ıddəmələri və başqa ıddəmələr hesabına təşkil edilir.

3. Müəssisə üzrə fond işəgütürən tərəfindən əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik tədbirlərinə ayırdığı vəsaitin hesabına yaradılır.

4. Dövlət Əməyin Mühafizəsi Fondunun idarə olunması və onun vəsaitlərindən istifadə edilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilmiş əsasnamədə nəzərdə tutulan qaydada həyata keçirilir.

5. Müəssisədə əməyin mühafizəsi fondunun vəsaiti yalnız işlərin əmək şəraitinin və təhlükəsizliyinin normativ tələblərə zətdırılması və ya müəssisədə mıvcud olan əməyin mühafizəsi səviyyəsinin yüksəldilməsi tədbirlərində istifadə edilə bilər.

M a d d ə 2 2 2 . Sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi şəraitinin təmin edilməsi

1. İşəgütürən sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinə, təhlükəli və zərərli istehsalat amillərinə nəzarəti təşkil edir və bu sahədə baş vermiş dəyişiklik barədə işçilərə müntəzəm olaraq və vaxtında məlumat verir.

2. İşəgütürən əmək şəraitinin yaxşılaşdırılmasına, əməyin mühafizəsinin təmin edilməsinə və işlərin sağlamlığının qorunmasına yınəldilmiş perspektiv və illik tədbirlər planı hazırlayır və həyata keçirir.

3. İşəgütürənlə işçilər arasında sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi şəraitinin təmin edilməsi üzrə qarşılıqlı rəhdəliklər kollektiv müqavilədə, əmək müqaviləsində nəzərdə tutulur.

4. Əmək şəraiti zərərli və təhlükəli olan istehsalatlarda, həmçinin xüsusi temperatur şəraitində aparılan və ya zirkəlmə ilə bağlı işlərdə çalışan işçilərə müəyyən edilmiş normalara müvafiq pulsuz xüsusi geyim, xüsusi ayaqqabı və digər fərdi mühafizə vasitələri, yuyucu və dezinfeksiyaedici maddələr verilir.

5. İşəgütürən həmkarlar ittifaqları təşkilatının iştirakı ilə vaxtaşırı iş yerlərinin əməyin mühafizəsi normalarına və qaydalarına uyğunluğu üzrə attestasiya aparmalıdır. Attestasiyanın nəticələri barədə əmək kollektivinə məlumat verilir. İşəgütürən iş yerləri attestasiyasının nəticələrinə əsasən onları əməyin mühafizəsi üzrə qüvvədə olan normativ aktlara uyğunlaşdırmaqla üçün lazımi tədbirlər gürməlidir.

6. İşəgütürən işçilərə verilmiş xüsusi geyimin və ayaqqabının, digər fərdi mühafizə vasitələrinin saxlanılmasını, yuyulmasını, qurudulmasını, dezinfeksiyasını, deqazasiyasını, dezaktivizasiyasını və təmirini təmin etməlidir.

7. İşəgütürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş istehsalat sahələrini qazlı və duzlu su ilə təchiz etməlidir.

8. İşəgütürən ilin soyuq və isti vaxtlarında azıq havada, yaxud qızdırılmayan qapalı binalarda və isti sexlərdə çalışan işçilərin isinməsi və ya istirahəti üçün otaqlar hazırlamalıdır.

M a d d ə 223 . Əməyin mühafizəsi xidmətləri

1. Əməyin mühafizəsi işinin təşkili və əməyin mühafizəsi üzrə qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməsinə nəzarətin həyata keçirilməsi üçün iqtisadiyyatın bütün sahələrinin müəssisələrində əməyin mühafizəsi xidmətləri yaradılmalıdır.

2. Əməyin mühafizəsi xidmətinin tərkibinə əmək qanunvericiliyini, əməyin mühafizəsi normalarını mükəmməl bilən mütəxəssislər daxil edilir. Min nəfərdən çox işinin çalışdığı müəssisələrdə sənaye-sanitariya laboratoriyası təşkil olunur, habelə əməyin gigiyenası üzrə həkim vəzifəsi təsis edilir.

3. Əməyin mühafizəsi xidmətinin mütəxəssisləri əməyin mühafizəsi qaydalarına və normalarına əməl olunmasına nəzarət etmək, aşkara çıxarılmış pozuntuların aradan qaldırılması barədə vəzifəli şəxslərə icrası məcburi olan gürstərişlər vermək, habelə əməyin mühafizəsi haqqında qanunvericiliyi pozan şəxslərin intizam məsuliyyətinə cəlb edilməsi barədə işəgütürənə təqdimatlar vermək hüququna malikdirlər.

4. Əməyin mühafizəsi xidmətinin mütəxəssisləri öz vəzifələrinə aid olmayan işlərin yerinə yetirilməsinə cəlb edilə bilməzlər və vəzifə borclarını düzgün və keyfiyyətli yerinə yetirməməyə gürə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyət daşıyırlar.

5. İşəgütürən əməyin mühafizəsi xidmətini yalnız əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqanın razılığı ilə yenidən təşkil və ya ləğv edə bilər.

O t u z b e ş i n c i f ə s i l

İşçinin əməyin mühafizəsi hüququnun həyata keçirilməsi üçün təminatlar

M a d d ə 224 . Əmək müqaviləsi bağlanarkən işinin əməyin mühafizəsi hüququna təminatları

1. Əmək müqaviləsinin bağlanması şərtləri bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi normalarının tələblərinə uyğun olmalıdır.

2. Əmək müqaviləsində hükmən işəgötürən tərəfindən işinin sağlam və təhlükəsiz əmək şəraitinə təminat verilməsi barədə ühdəliyi göstərilməlidir.

3. İşçi peşə xəstəliyinə tutulmağa yüksək təhlükə mənbəyi olan işə qəbul edilərkən belə xəstəliyə tutulmağın ehtimal olunan müddəti barədə işəgötürən onu hükmən xəbərdar etməlidir. Bu halda yalnız həmin müddətlə məhdudlaşan müddətli əmək müqaviləsi bağlanmalı və onun müddəti bitdikdən sonra işçiyə əvvəlki orta əmək haqqı saxlanılmaq şərtlə başqa iş verməlidir.

4. İşçilərin peşə xəstəliyinə tutulması ehtimalı olan istehsalatlar və iş yerləri bu Məcəllənin 211-ci maddəsində göstərilmiş siyahıda nəzərdə tutulmalıdır.

M a d d ə 225. İşçilərin istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən sosial sığortası və şəxsi sığortası

1. İşəgötürən qanunvericilikdə müəyyən edilmiş qaydada və şərtlə işçiləri icbari sosial sığorta etməlidir.

2. Həyat üçün yüksək təhlükə mənbəyi olan işlərdə çalışan işçilər istehsalatda bədbəxt hadisələrdən və peşə xəstəliklərindən işəgötürən tərəfindən mütləq icbari şəxsi sığorta edilməlidirlər. Şəxsi sığorta edilməli olan işçilərin siyahısı, sığorta haqqının məbləği kollektiv müqavilələrdə, əmək müqavilələrində sığorta təşkilatları ilə bağlanmış müqavilələr əsasında müəyyən edilir.

3. Maşın, mexanizm, qurğu, elektrik avadanlıqları, partlayış və yanğın təhlükəsi və bu qəbildən olan digər yüksək təhlükə mənbələrində işləyən işçilərin işəgötürən tərəfindən istehsalatda bədbəxt hadisələrdən icbari şəxsi sığorta edilməsi müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilən həyat üçün yüksək təhlükə mənbəli istehsal və qeyri-istehsal sahələrinin bu Məcəllənin 211-ci maddəsində nəzərdə tutulan siyahısı əsasında həyata keçirilir.

M a d d ə 226. İcbari tibbi müayinələr

1. Ağır, zərərli və təhlükəli istehsalatlarda işçilərlə əmək müqaviləsi bağlanılarkən onların hükmən ilkin tibbi müayinədən, sonralar isə vaxtaşırı icbari tibbi müayinələrdən keçməsi işəgötürənin hesabına təmin edilməlidir.

2. İşçilər icbari tibbi müayinələrdən keçməkdən boyun qazırdıqda və ya keçirilmiş müayinələrin nəticələrinə əsasən həkim komissiyalarının verdikləri tıvsiyələri yerinə yetirmədikdə, işəgötürən bu Məcəllənin 62-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada onları işdən kənar edərək, habelə müvafiq intizam məsuliyyətinə cəlb edə bilər.

M a d d ə 227. Əməyin mühafizəsi şəraiti haqqında işçilərin məlumat almaq hüququ

İşçilər iş yerlərində əməyin mühafizəsi şəraiti, həmin şəraitə uyğun olaraq onlara müəyyən edilmiş normalarla verilməli olan fərdi mühafizə vasitələri, güzəştlər və təminatlar haqqında məlumat tələb etmək hüququna malikdirlər. İşəgötürən bu tələbləri yerinə yetirməyə borcludur.

M a d d ə 228. Qadınların və yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin mühafizəsinin tənzimlənməsinin xüsusiyyətləri

Qadınların, yaşı 18-dən az olan işçilərin, habelə əmək şəraiti zərərli və ağır olan işçilərin əməyinin mühafizəsi sahəsində münasibətlərin xüsusiyyətləri bu Məcəllə və müvafiq normativ hüquqi aktlarla tənzimlənir.

M a d d ə 229. Əməyin mühafizəsi qaydalarının tələblərinə uyğun olmayan fəaliyyətin qadağan edilməsi

Əməyin təhlükəsizliyi normalarının və qaydalarının tələblərinə və bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi prinsiplərinə uyğun olmayan istər işəgütürənin, istərsə də başqa vəzifəli şəxslərin, habelə müəssisələrin və onların struktur birləşmələrinin, avadanlıq və qurğuların işi işçilərin sağlamlığı və ya həyatı üçün təhlükə təşkil edərsə, müəyyən edilmiş qaydada səlahiyyətli nəzarət orqanları və ya onların vəzifəli şəxsləri tərəfindən aşkar edilmiş pozuntular aradan qaldırılana qədər dayandırılmalıdır.

M a d d ə 230. Təhlükəsiz əmək şəraitinin təmin edilməməsi ilə əlaqədar məcburi boşdayanmaya, yaxud işdən imtina etməyə gürə işçilərin təminatları

1. İşçilərin təqsiri olmadan müəssisələrdə və ya bilavasitə iş yerlərində əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulması nəticəsində işin dayandırıldığı müddətdə onların iş yeri, vəzifəsi (peşəsi) və orta əmək haqqı saxlanılır.

2. İşəgütürən tərəfindən təhlükəsiz əmək şəraiti təmin edilmədikdə və bununla əlaqədar sağlamlığı və ya həyatı üçün təhlükə olduqda, işçi əmək funksiyasının icrasından imtina və müəyyən olunmuş qaydada təkbaşına tətıl elan edə bilər. Bu halda işçi hər hansı məsuliyyət daşımır və həmin əmək mübahisəsi müəyyən olunmuş qaydada həll edilir.

M a d d ə 231. Daha yüngül işə keçirmə

Səhhətinə gürə daha yüngül işdə işləməyə ehtiyacı olan işçiləri işəgütürən onların razılığı ilə tibbi rəyə uyğun olaraq daha yüngül müvafiq işə müvəqqəti və ya daimi keçirməyə borcludur.

M a d d ə 232. İşçinin sağlamlığının mühafizəsi məqsədi ilə başqa yüngül işə keçirildiyi və əmək haqqının saxlandığı hallar

1. İşçi sağlamlığının mühafizəsinin təmin olunması məqsədi ilə səhhətinə mənfi təsir göstərməyən yüngül və əvvəlkinə nisbətən aşağı maaşlı işə keçirilə bilər. Bu halda işçilərin yüngül işə keçirildiyi gündən etibarən bir ay ərzində əvvəlki işi (vəzifəsi) üzrə orta əmək haqqı saxlanılır.

2. Vərəm və digər xroniki ağır xəstəliyə tutulmuş və bu səbəbdən başqa az maaşlı işə müvəqqəti keçirilmiş işçilərə keçirildikləri bütün vaxt ərzində, lakin dörd aydan çox olmayaraq əvvəlki iş yerində aldığı əmək haqqı saxlanılır.

3. İş yerində bədbəxt hadisə nəticəsində əmək qabiliyyətini itirmiş və ya peşə xəstəliyinə tutulmuş və müvafiq həkim məsləhət komissiyası və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanının rəyi əsasında yüngül işə müvəqqəti keçirilmiş işçilərə əvvəlki əmək haqqı ilə yeni iş yerindəki əmək haqqı arasındakı fərq ıdənilir. Bu fərq işçinin əmək qabiliyyəti bərpa olunanadək və ya əlillik müəyyən edildiyi vaxtadək ıdənilməlidir.

M a d d ə 233. Soyuq və isti havalar şəraitində fasilələr və işin dayandırılması

1. İşçilər aşağı temperatur və şiddətli külək şəraitində azıq havada, habelə ilin soyuq vaxtlarında qızdırılmayan qapalı binalarda işləyərkən onlara qızınmaq üçün fasilələr verilir və ya iş dayandırılır.

2. İşçilər havanın temperaturu azı 45 dərəcə Selsidən çox olan isti və azıq şəraitli iş yerlərində işləyərkən onlara bu maddə ilə müəyyən olunmuş qaydada fasilələr verilir və iş dayandırılır.

3. İşçilərə fasilələr verilməsi və işin dayandırılması üçün əsas hesab edilən havanın temperaturu və küləyin gücü bu Məcəlləyə 2-ci əlavədə nəzərdə tutulmuşdur.

4. Fasilələr iş vaxtına daxil edilir və bu fasilələr zamanı əmək haqqı işçilərin tarif maaşına görə üdənilir.

5. İş dayandırıldıqda, boşdayanma vaxtının haqqı işçinin təqsiri üzündən baş verməyən boşdayanma kimi, tarif maaşının üzə iki hissəsindən az olmayaraq üdənilir.

M a d d ə 234. Əməyin mühafizəsinin təmin edilməsi üçün iş dayandırıldıqda başqa işə keçirmə

Əməyin mühafizəsinin təmin edilməsi məqsədi ilə bu Məcəllənin 230 və 233-cü maddələrində nəzərdə tutulmuş hallarda iş dayandırıldıqda işçi başqa işə keçirilə bilər. Bu halda işçi azmaaşlı işə keçirilərsə, onun əvvəlki vəzifəsi (peşəsi) üzrə əmək haqqı saxlanılır.

O t u z a l t ı n c ı f ə s i l

Əməyin mühafizəsi normalarına və qaydalarına əməl olunmasına nəzarət və İşəgütürənlərin məsuliyyəti

M a d d ə 235. Əməyin mühafizəsi üzrə qaydalara və müvafiq normativ hüquqi aktlara əməl edilməsinə diqqət nəzarəti

1. Əməyin mühafizəsi normalarının, qaydalarının, habelə əməyin mühafizəsinə dair normativ hüquqi aktların tələblərinin yerinə yetirilməsinə əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına diqqət nəzarətini həyata keçirən orqan nəzarət edir.

2. Əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına diqqət nəzarətini həyata keçirən orqanın və onun vəzifəli şəxslərinin üzrə səlahiyyətləri daxilində qəbul etdikləri qərarlar hıqkmən icra olunmalıdır. Bu qərarlardan, qanunvericiliyə uyğun olaraq inzibati qaydada və (və ya), məhkəməyə şikayət verilə bilər.^{lx[60]}

M a d d ə 236. Əməyin mühafizəsi üzrə qanunvericiliyə əməl edilməsinə ictimai nəzarət

1. Əməyin mühafizəsi üzrə qanunvericiliyə əməl edilməsinə ictimai nəzarəti əmək kollektivinin müvəkkil etdiyi şəxslər və həmkarlar ittifaqları təşkilatlarının nümayəndələri həyata keçirirlər.

2. Əməyin mühafizəsi üzrə əmək kollektivinin müvəkkil etdiyi şəxsin, həmkarlar ittifaqları təşkilatının nümayəndəsinin iş yerlərində əməyin mühafizəsi vəziyyətini maneəsiz yoxlamaq, aşkara çıxarılmış pozuntuların aradan qaldırılmasını vəzifəli şəxslərdən tələb etmək, habelə təqsirkar şəxslərin məsuliyyətə cəlb edilməsi barədə işəgütürən qarşısında məsələ qaldırmaq hüququ vardır.

3. Əməyin mühafizəsi üzrə müvəkkilin üzrə vəzifələrini yerinə yetirməsi üçün işəgütürən ona hər həftə orta əmək haqqını üdəməklə iş vaxtında azı iki saat vaxt ayırır.

M a d d ə 237. Əməyin mühafizəsi qaydalarına əməl edilməsinə nəzarət sahəsində həmkarlar ittifaqlarının hüquqları

1. Həmkarlar ittifaqları «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununda nəzərdə tutulmuş hüquqları zərziivəsində əməyin mühafizəsi qaydalarına və müvafiq normativ hüquqi aktlara işəgütürən tərəfindən əməl edilməsinə nəzarətin həyata keçirilməsində iştirak edirlər.

2. Həmkarlar ittifaqları əməyin mühafizəsi üzrə normativ aktların hazırlanmasında və müəyyən edilmiş qaydada razılaşdırılmasında iştirak edirlər, onlarla razılaşdırılmamış aktların qüvvəyə minməsinə qarşı müvafiq dövlət orqanları vasitəsilə etiraz etmək hüququna malikdirlər.

3. Həmkarlar ittifaqlarının nümayəndələri istehsal obyektlərinin və vasitələrinin sınağı və istismara qəbulu üzrə dövlət komissiyalarının işində, istehsalatda bədbəxt hadisələrin təhqiqində, əməyin mühafizəsi vəziyyətini, onun yaxşılaşdırılması üçün kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş tədbirlərin yerinə yetirilməsi üzrə yoxlamalarında iştirak edirlər. Vəzifəli şəxslər əməyin mühafizəsi tələblərini pozduqda, istehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisələri gizlədikdə həmkarlar ittifaqlarının təqsirkar şəxslərin məsuliyyətə cəlb edilməsi üçün dövlət orqanları qarşısında məsələ qaldırmaq hüququ var.

4. İşilərin sağlamlığı və həyatı üçün bilavasitə təhlükə yarandıqda həmkarlar ittifaqlarının hüququ var ki, əməyin mühafizəsi üzrə konstruksiya zəlzələlikləri olan maşınların, mexanizmlərin və digər məhsul nüvlərinin istehsalını, insanların sağlamlığına zərərli təsir göstərən materialların, texniki və texnoloji vasitələrin tətbiqini, habelə əməyin mühafizəsi haqqında qanunvericiliyə zidd olan işləri və işəgütürən tərəfindən qəbul edilmiş qərarların fəaliyyətinin dayandırılması barədə əmək qanunvericiliyinə əməl olunmasına dövlət nəzarətini həyata keçirən orqan qarşısında məsələ qaldırsın.

5. Həmkarlar ittifaqları bu Məcəllə ilə, habelə digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən olunmuş əməyin mühafizəsi normalarına və qaydalarına nəzarəti onların nəzdində fəaliyyət göstərən müvafiq əmək müfəttişliyi vasitəsilə həyata keçirir. Bu müfəttişliyin hüquqları və vəzifələri Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə tənzimlənir.

M a d d ə 238. Sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi şəraitinin təmin edilməsinə gürə işəgütürənlərin məsuliyyəti

İşilərin iş yerlərində sağlam və təhlükəsiz əməyin mühafizəsi şəraiti təmin edilmədikdə və kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan tədbirlər yerinə yetirilmədikdə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda və qaydada işəgütürən inzibati və cinayət məsuliyyətinə cəlb edilir.

M a d d ə 239. Əməyin mühafizəsi normalarının pozulması nəticəsində işinin səhhətinə vurulan zərərə gürə, yaxud onun həlak olması ilə əlaqədar maddi məsuliyyət ^{lxii[61]}

1. İstehsalatda baş vermiş bədbəxt hadisədə və ya peşə xəstəliyində təqsirli (tam və ya qismən) olan işəgütürən həm işiyyə xəsarət yetirilməsi və ya sağlamlığının başqa şəkildə korlanması nəticəsində dəymiş zərərin, həm müalicə olunması üçün zəkdiyi, həm də ona müavinətlər verilməsi ilə əlaqədar zəkilən xərclərin eləcə də Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş digər əlavə xərclərin əvəzini bütüvlükdə ıdəməlidir. ^{lxiii[62]}

2. İşəgütürənin təqsiri üzündən baş vermiş istehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işilərə, habelə bu səbəbdən həlak olmuş işilərin ailə üzvlərinə və himayəsində olan digər şəxslərə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada dəymiş zərəərə gürə müvafiq ıdəndlər ıdənilməlidir.

3. İstehsalat qəzası və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində sağlamlığı pozulmuş işiyyə və ya bu səbəbdən həlak olmuş işinin ailə üzvlərinə ıdəndlərin verilməsi qaydaları, şərtləri və məbləği müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq olunmuş qaydalarla müəyyən edilir.

4. İstehsalat qəzaları və yaxud peşə xəstəliyi nəticəsində zərərəkən şəxslərin zərəərə gürə verilən ıdəndlərinin məbləğləri qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada əmsallaşdırılmalıdır.

5. Bu maddə ilə müəyyən edilmiş hallarda uhdənlərin verilməsi qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada sığorta orqanlarında işəgütürən tərəfindən icbari şəxsi sığorta olunmuş işçilərə şamil olunmur. Əməyin mühafizəsi qaydalarının pozulması, habelə əmək şəraitinə gırə zərərəkmiş həmin işçilərə və onların ailə üzvlərinə sığorta haqqı müvafiq sığorta müqaviləsində nəzərdə tutulan qaydada və məbləğdə uhdənilir.

X BİLİMƏ

QADINLARIN, YAŞI 18-DƏN AZ OLAN İŞÇİLƏRİN VƏ AQRAR SAHƏDƏ ƏMƏK MÜNASİBƏTLƏRİNİN TƏNZİMLƏNMƏSİ XÜSUSİYYƏTLƏRİ

O t u z y e d d i n c i f ə s i l

Qadınların əmək hüququ və onun həyata keçirilməsində təminatları

M a d d ə 240. Hamilə və 3 yaşına zatmamış uşağı olan qadınlarla əmək müqaviləsi bağlanmasının xüsusiyyətləri

1. Hamilə və ya 3 yaşına zatmamış uşağın olması səbəbinə gırə qadınla əmək müqaviləsinin bağlanmasından imtina etmək yolverilməzdir. Bu qayda işəgütürənin müvafiq işi (vəzifəsi) olmadığı, habelə qadın əməyindən istifadə olunmasına yol verilməyən iş yerlərinə işə gütürməkdən imtina olunan hallara şamil olunmur.

2. İşəgütürən hamilə və ya 3 yaşına zatmamış uşağı olan qadınla bu səbəblərə gırə əmək müqaviləsi bağlamaqdan imtina etdikdə, qadın imtinanın səbəbi barədə işəgütürəndən yazılı cavab verilməsini tələb etmək hüququna malikdir. Əmək müqaviləsi bağlamaqdan imtina edilməsinin səbəblərinə gırə qadın hüququnun müdafiə olunması üçün məhkəməyə müraciət edə bilər.

M a d d ə 241. Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan iş yerləri və işlər

1. Əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi qadağandır.

2. Bir qayda olaraq, fiziki işlə məşğul olmayan, rəhbər vəzifələrdə çalışan və ya sosial, sanitariya-tibbi xidmətlər gıstərən, habelə fiziki işlər gırmədən yeraltı iş yerlərinə düşüb qalxmaqla ayrı-ayrı vaxtlarda qadınlar tərəfindən müvafiq yeraltı işlərin yerinə yetirilməsinə yol verilir

3. Qadınların bu maddə ilə müəyyən edilmiş normalardan artıq ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə cəlb edilməsi qadağandır.

4. Qadınların əmək funksiyasına yalnız aşağıdakı normalar həddində ümumi zəkisi olan ağır şeylərin əl ilə qaldırılması və daşınması işlərinin gıvrılması (xidmətlərin gıstərilməsi) daxil edilə bilər:

a) başqa işləri gırməklə yanaşı eyni zamanda ümumi zəkisi 15 kiloqramdan 30x olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması;

b) ümumi zəkisi 10 kiloqramdan 30x olmayan əşyanın bir metr yarımdan artıq hündürlüyə qaldırılması;

c) bütün iş günü (iş nıvbəsi) ərzində müntəzəm olaraq ümumi zəkisi 10 kiloqramdan 30x olmayan əşyanın əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınması;

3) 15 kiloqramdan artıq gücün sərf edilməsi tələb olunan yüklənmiş təkərli araba və ya hərəkət edən digər vasitələrlə əşyaların daşınması.

5. Hamilə və 3 yaşınadək uşağı olan qadınların bu maddədə nəzərdə tutulmuş işlərin gürülməsinə cəlb olunması qadağandır.

6. Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

M a d d ə 2 4 2 . Qadınların gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə və istirahət günlərində işə cəlb olunmasının, habelə ezamiyyətlərinin məhdudlaşdırılması

1. Hamilə qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab edilməyən bayram və digər günlərdə işə cəlb edilməsinə, habelə onların ezamiyyətə gəndərlməsinə yol verilmir. ^{ixiii[63]}

2. 3 yaşından 14 yaşınadək uşağı olan, həmçinin 16 yaşınadək əlil uşağı olan qadınların iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, bayram və iş günü hesab olunmayan digər günlərdə işə cəlb edilməsinə və ezamiyyətə gəndərlməsinə yalnız onların razılığı ilə yol verilir.

M a d d ə 2 4 3 . Hamilə və yaş yarımadaək uşaqlı qadınların daha yüngül işə kezirilməsi

1. Tibbi rəyə uyğun olaraq hamilə qadınlar üçün hasilat və ya xidmət norması azaldılır, yaxud onlar zərərli istehsal amillərinin təsirini istisna edən daha yüngül işə kezirilirlər.

2. Yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınlar, əmək funksiyasını yerinə yetirməklə yanaşı uşağını yedizdirməkdə və ya əmizdirməkdə zətinlik zəkirlərsə, işəgütürən qadının ərizəsi ilə onu uşağı yaş yarımına zatanadək başqa yüngül işə kezirməlidir və ya uşağının yedizdirilməsi üçün zəruri şəraitin yaradılmasını təmin etməlidir.

3. Qadınlar bu maddədə nəzərdə tutulmuş hallarda başqa yüngül işə kezirilərkən onların əsas vəzifələri üzrə orta əmək haqqı saxlanılır.

4. Hamiləlik və ya uşağının yedizdirilməsi səbəblərinə gırə qadınların əmək haqqının azaldılması qadağandır.

M a d d ə 2 4 4 . Uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələr

1. Yaş yarımına çatmamış uşağı olan qadınlara iş vaxtı ərzində istirahət və yemək üçün verilən ümumi fasilədən başqa, həm də uşağını yedizdirmək (əməzdirmək) üçün əlavə fasilələr verilməlidir. Bu fasilələrin hərəsi azı 30 dəqiqə olmaqla, hər 3 saatdan bir verilir. Qadının yaş yarımına çatmamış iki və daha 3ox uşağı olduqda hər fasilənin müddəti azı bir saat müəyyən edilir.

2. Uşağın yedizdirilməsi ilə əlaqədar fasilələr iş vaxtına daxil edilir və orta əmək haqqı saxlanılır.

3. Qadının istəyi ilə uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələr cəmlənərək nahar və istirahət vaxtına birləşdirilə, habelə iş vaxtının (nııvbəsinin) əvvəlində, yaxud axırında istifadə edilə bilər. Əgər qadın uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələri cəmləyərək iş vaxtının sonunda istifadə etmək istəsə, onda onun iş günü həmin fasilələrin müddəti qədər qısaldılır.

M a d d ə 2 4 5 . Qadınlar üçün natamam iş vaxtı müəyyən edilən hallar və həkim müayinəsi zamanı əmək haqqının saxlanması

1. Hamilə, 14 yaşına çatmamış uşağı, yaxud 16 yaşa çatmamış əlil uşağı olan, habelə tibbi rəy əsasında xəstə ailə üzvünə qulluq edən qadınların xahişi ilə işəgütürən onlara işlənmiş vaxta mütənasib əmək haqqı ıdənılən natamam iş günü və ya natamam iş həftəsi müəyyən

etməlidir. Bu halda qadının gündəlik və ya həftəlik iş vaxtının müddəti tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.

2. Hamilə və 3 yaşınadək uşağı olan qadınların həm uzunun, həm də uşağının tibb müəssisələrində dispanser və ambulator müayinələrinin keçirildiyi, həkim məsləhətləri aparıldığı günlərdə orta əmək haqqı saxlanılır. Belə müayinələrin keçirilməsi üçün işəgötürən hükmən hamilə qadınlara zəruri şərait yaratmalıdır.

M a d d ə 246 . Uşaqlarını anasız böyüdən işçilər üçün təminatlar

Məcəllənin bu fəslində azyaşlı uşaqları olan qadınlar üçün müəyyən edilmiş hüquqlar üzrə bütün təminatlar uşaqlarını müəyyən səbəbdən (uşaqların anası vədükdə, valideynlik hüququndan məhrum edildikdə, müəyyən müddət müalicə müəssisələrində və azadlıqdan məhrum etmə yerlərində olduqda) anasız təkbaşına böyüdən atalara, habelə uşaqların qayyumlarına, himayədarlarına şamil edilir.

O t u z s ə k k i z i n c i f ə s i l

Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadənin xüsusiyyətləri

M A D D Ə 247 . YAŞI 18-DƏN AZ OLAN İŞÇİLƏRİN ƏMƏK HÜQUQU VƏ ONUN XÜSUSİYYƏTLƏRİ

1. Əmək, peşə vərdişlərinin və əmək stajının az olması və fizioloji vəziyyəti ilə bağlı olan amillər nəzərə alınaraq bu Məcəllə ilə yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən istifadə olunmasının xüsusiyyətləri və onlar üçün müvafiq təminatlar nəzərdə tutulur.

2. İşəgötürən tərəfindən bu Məcəllə ilə yaşı 18-dən az olan işçilər üçün müəyyən edilmiş təminatlara əməl olunması məcburidir.

3. Yaşı 18-dən az olan işçilərlə əmək müqaviləsi bağlayarkən onların əmək və peşə vərdişlərinin artırılması üçün işəgötürən tərəfindən təmin edilməli olan əlavə şərtlər, vəhdəliklər nəzərdə tutulmalıdır. Yaşı 18-dən az olan işçilərin iş günü ərzində peşə hazırlığına sərf etdikləri vaxt işəgötürənin razılığı ilə iş vaxtı kimi nəzərə alınır. ^{ixiv[64]}

M a d d ə 248 . Yaşı 18-dən az olan şəxslərin işə düzəlməsində təminatları

Yaşı 18-dən az olan şəxslərin azyaşlı olduğuna və ya əmək vərdişlərinin, yaxud peşəkarlıq səviyyəsinin aşağı olmasına görə işə qəbul olunmasından imtina edilə bilməz.

M a d d ə 249 . İşə qəbul zamanı yol verilən yaş həddi

1. Yaşı 15-dən az olan şəxslərin, bir qayda olaraq, işə qəbul edilməsinə yol verilmir.

2. Gəncləri istehsalata hazırlamaq üçün orta ümumtəhsil məktəblərinin, peşə məktəblərinin, litseylərin və orta ixtisas tədris müəssisələrinin 14 yaşına çatmış şagirdlərinin istehsalat təlimi keçirilməsi üçün dərstdən asudə vaxtda onların səhhətinə ziyan yetirməyən yüngül işlər yerinə yetirməklə, valideynlərin, yaxud onları əvəz edən şəxslərin razılığı ilə işə qəbul edilməsinə yol verilir.

M a d d ə 250 . Yaşı 18-dən az olan işçinin əməyinin tətbiqi qadağan olunduğu işlər

Əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə, habelə əxlaqi kamilliyinin inkişafına mənfi təsir göstərən amilli gecə klublarında, barlarında, kazinolarda, o cümlədən spirtli içkilərin, ~~narkotik vasitələrin~~ və toksik preparatların

istehsalı, daşınması, satışı və saxlanılması işlərində, həmçinin narkotik vasitələrin, psixotrop maddələrin və onların prekursorlarının düvriyyəsi ilə bağlı işlərdə yaşı 18-dən az olan şəxslərin əməyinin tətbiq edilməsi qadağandır. İcbari ümumi orta təhsil haqqında qanunvericiliyin şamil edildiyi yaşı 18-dən az olan şəxslərin bu təhsilini tam həcmdə almaq imkanından məhrum edən işlərə gətirilməsi qadağandır. ^{kv[65]}

M a d d ə 251. Yaşı 18-dən az olan işi tərəfindən ağırlığın qaldırılmasında məhdudiyyət qoyulan işlər

1. Yaşı 18-dən az olan işçilərin bu maddə ilə müəyyən edilmiş normalardan artıq ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə cəlb edilməsi qadağandır.

2. 16 yaşından 18 yaşadək olan işçilərin əmək funksiyasına yalnız aşağıdakı normalar həddində ümumi zəkisi olan ağır əşyaların əl ilə qaldırılması və daşınması işlərinin gürülməsi (xidmətlərin gıstərilməsi) daxil edilə bilər:

a) kişilərin başqa işləri gürməklə yanaşı eyni zamanda ümumi zəkisi 15 kiloqramdan 30x olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması, habelə ümumi zəkisi 10 kiloqramdan 30x olmayan əşyanın bir metr yarımından artıq hündürlüyə qaldırılması;

b) qadınların başqa işləri gürməklə yanaşı, eyni zamanda ümumi zəkisi 10 kiloqramdan 30x olmayan əşyaların əl ilə qaldırılaraq başqa yerə daşınması, habelə ümumi zəkisi 5 kiloqramdan 30x olmayan əşyanın bir metr yarımından artıq hündürlüyə qaldırılması;

c) bütün iş günü (iş nıvbəsi) ərzində müntəzəm olaraq ümumi zəkisi 10 kiloqramdan 30x olmayan əşyanın əl ilə qaldırılıb başqa yerə daşınması;

3) 15 kiloqramdan artıq gücün sərf edilməsi tələb olunan yüklənmiş təkərli araba və ya hərəkət edən digər vasitələrlə əşyaların daşınması.

3. 16 yaşadək qızlar yalnız onların razılığı ilə bu maddənin ikinci hissəsinin «a», «b» və «c» bəndlərində nəzərdə tutulan normaların müvafiq olaraq 1/3 hissəsi həddində ağırlığı olan əşyaların qaldırılması və daşınması işlərinə cəlb oluna bilərlər.

4. Yaşı 16-dan az olan qızların bütün iş günü ərzində müntəzəm olaraq yük qaldırma və daşınma işlərinə cəlb edilməsi qadağandır.

5. Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təsdiq edilir.

M a d d ə 252. Yaşı 18-dən az olan işçilərin tibbi müayinəsi

Yaşı 18-dən az olan şəxslər işə yalnız tibbi müayinə keçirildikdən sonra qəbul edilirlər və onlar 18 yaşına zətanadək hər il işəgıttürənin vəsaiti hesabına hıqkmən tibbi müayinədən keçirilməlidirlər.

M a d d ə 253. Yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyinin ıdənilməsində güzəştlər

1. 18 yaşına zətmamış işçilərin bu Məcəllənin 91-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qısaldılmış iş vaxtı şəraitində əmək haqları müvafiq vəzifələr, peşələr üzrə işləyən yaşlı işçilər üçün müəyyən edilmiş tam məbləğdə ıdənilir.

2. Yaşı 18-dən az olan və işəmuzd işlərdə zalışan işçilərin əməyi yaşlı işçilər üçün müəyyən edilmiş işəmuzd qiymətlər üzrə ıdənilir, bu Məcəllənin 91-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qısaldılmış iş vaxtı ilə yaşlı işçilərin gündəlik iş vaxtı arasındakı müddət fərqi üçün onlara tarif dərəcəsi üzrə əlavə haqq verilir.

M a d d ə 254. Yaşı 18-dən az olan işçilərin gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə və istirahət günlərində işə cəlb olunmasının, habelə ezamiyyətə gəndərilməsinin qadağan olunması

1. Yaşı 18-dən az olan işçiləri gecə vaxtı işlərə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab edilməyən bayram və digər günlərdə işə cəlb edilməsi, habelə onların ezamiyyətə gəndərilməsi qadağandır. [lxvii\[66\]](#)

2. Axşam saat 20-dən səhər saat 7-dək olan müddət yaşı 18-dən az olan işçilər üçün gecə vaxtı hesab edilir.

M a d d ə 255. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsində yaşı 18-dən az olan işçilərin təminatı

Peşəkarlıq səviyyəsinin, ixtisasının (peşəsinin) kifayət dərəcədə olmadığı üçün tutduğu vəzifəyə uyğun gəlmədiyinə görə bu Məcəllənin 70-ci maddəsinin «c» bəndinə əsasən yaşı 18-dən az olan işçinin əmək müqaviləsi ləğv edilə bilməz.

O t u z d o q q u z u n c u f ə s i l

Kənd təsərrüfatı müəssisələrində işçilərin və ailə kəndlilə təsərrüfatı üzvlərinin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri [lxviii\[67\]](#)

M a d d ə 256. Kənd təsərrüfatı işçilərinin əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi

1. Kənd təsərrüfatı və başqa aqrar-sənaye sahələrində işəgütürənlərlə işçilər arasında əmək münasibətlərinin yaranması və tənzimlənməsi yalnız müvafiq nüv müəssisənin təsis sənədi — nizamnaməsi, əsasnaməsi və bu Məcəllə, habelə digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş qaydada həyata keçirilir. Bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əmək müqaviləsinin bağlanması qaydaları bütünlükdə həmin müəssisələrə də şamil edilir.

2. Kənd təsərrüfatı və başqa aqrar-sənaye sahələrində qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş qaydada yaradılan fərdi (ailə) müəssisələrinin, səhmdar cəmiyyətlərinin və digər təşkilati-hüquqi formalı müəssisələrin, nizamnamələrində, əsasnamələrində işçilərin bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş əmək hüquqları məhdudlaşdırıla bilməz. Həmin sənədlərdə yalnız əmək münasibətlərinin daha mütərəqqi forma və üsullarla tənzimlənməsinin şərtləri, qaydaları nəzərdə tutula bilər. [lxviii\[68\]](#)

3. Bütün nüv kənd təsərrüfatı təyinatlı müəssisələrdə qadınların, yaşı 18-dən az olan işçilərin əməyindən yalnız bu Məcəllənin müvafiq maddələri ilə müəyyən edilmiş normalar dairəsində istifadə edilə bilər.

M a d d ə 257. Kənd təsərrüfatı müəssisələrində iş vaxtının və əməyin udənilməsinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri

1. Kənd təsərrüfatı və aqrar sənaye müəssisələrində istehsal və digər iqtisadi münasibətlərin xüsusiyyətləri nəzərə alınaraq iş vaxtı bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş normalar və qaydalar zərziyəsində nizamnamələri (əsasnamələri) ilə müəyyən edilir. Bu müəssisələrdə iş vaxtının cəmlənmiş və ya müvsumi işlərin yerinə yetirilməsi üçün ayrı-ayrı dıvrlərə bılünmüş uəotu aparıla bilər.

2. Kənd təsərrüfatı təyinatlı məhsul istehsal edən və ya xidmətlər gıstərən qurumların üzvlərinin əmək haqqı məsələləri ilə bağlı münasibətlər, bir qayda olaraq, həmin müəssisənin mülkiyyətindəki pay iştirakı ilə müəyyən edilir. Bu müəssisələrdə əmək müqaviləsi ilə işləyən

işçilərə əmək haqqı bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş normalardan az olmamaqla tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilir.

3. Əgər kənd təsərrüfatı müəssisələrində işçilərin əmək haqqının ıdənilməsi formaları, qaydaları, əmək və əməyin qiymətləndirilməsi normaları onların nizamnamələrində, əsasnamələrində nəzərdə tutulmamışdırsa, onda müəssisənin əmək haqqı normalarının müəyyən edilməsi və ıdənilməsi qaydaları tətbiq edilir. Bu qaydalar müəssisənin ümumi yığıncağı tərəfindən səs çoxluğu ilə qəbul edilir. Belə qaydalar da qəbul edilməyibsə, əmək haqqı normaları müvafiq icra hakimiyyəti və ya bələdiyyə orqanları tərəfindən müəyyən edilmiş normativlər barədə müvafiq tıvsiyələr əsasında müəyyən edilir.

M a d d ə 258. Ailə kəndli təsərrüfatlarında və ailə müəssisələrində əmək münasibətləri

1. Ailə kəndli təsərrüfatlarında və ailə müəssisələrində əmək münasibətləri bu Məcəllənin müəyyən etdiyi əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi qaydaları və normaları tətbiq edilməklə və ya onların mülahizələri ilə müəyyən edilən qaydada tənzimlənilir. Lakin bu təsərrüfatların üzvlərinin əmək münasibətləri mıvcud qanunvericiliyə zidd qaydada müəyyən edilməməlidir.

2. Müstəsna hallarda ailə müəssisələrində 14 yaşından 15 yaşınadək olan yeniyetmələrin işə cəlb edilməsinə yol verilə bilər. Lakin onlar ağır, həyatı üçün təhlükəli, zərərli işlərə, habelə gecə işlərinə cəlb edilə bilməzlər. Bu yaş həddində olan yeniyetmələr yalnız xırda xarakterli işlərin gıvrılməsinə, əmək vərdişlərinin yaradılmasına xidmət edən, peşə, sənət ııyrədilməsi üçün zəruri olan işlərə cəlb edilə bilər.

3. Ailə kəndli təsərrüfatlarında və ailə müəssisələrində əmək münasibətləri, bir qayda olaraq, bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada yazılı formada əmək müqaviləsi bağlanılmaqla tənzimlənilir. Bu təsərrüfatlarda və müəssisələrdə əmək müqaviləsi şifahi formada da bağlanıla bilər. Bu halda əmək münasibəti tərəflərdən birinin tələbi ilə rəsmiləşdirilməlidir. Əmək müqaviləsinin rəsmiləşdirilməsi ailə kəndli təsərrüfatı başsının və ya ailə müəssisəsinin rəhbərinin (işəgıttürənin) əmri, sərəncamı verilməklə və ya müvafiq qaydada tərtib edilmiş ailə kitabında (jurnalında) qeydiyyatla salınmaqla həyata keçirilə bilər. ^{lxix[69]}

XI BİLİMƏ ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİ

Q ı r x ı n c ı f ə s i l

Kollektiv əmək mübahisələri

M a d d ə 259. Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydalarının təsir dairəsi

1. Kollektiv əmək mübahisələrinin həllinin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş üsulları və qaydası, habelə kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üsulu kimi tətillərin həyata keçirilməsinin hüquqi əsasları bütün işəgıttürənlər və onların birlikləri, müvafiq icra hakimiyyəti orqanları, əmək kollektivləri və həmkarlar ittifaqları təşkilatları üçün məcburidir.

2. Dııvlət qulluqçularının kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydaları bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş normalara uyğun olaraq dııvlət qulluğu haqqında müvafiq normativ hüquqi aktla tənzimlənilir.

M a d d ə 260 . Kollektiv əmək mübahisələrinin predmeti

1. Bu Məcəllə ilə aşağıdakı məsələlərin tənzimlənməsi zamanı yaranan kollektiv əmək mübahisələrinin həlli nizama salınır:

- a) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması üçün danışıqların aparılması;
- b) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması;
- c) qüvvədə olan kollektiv müqavilələrə və ya sazişlərə dəyişikliklərin, əlavələrin edilməsi;
- 3) kollektiv müqavilələrin və sazişlərin icrasının təmin edilməsi;
- d) kollektiv üzvlərinin mənafelərinin təmin olunması üçün digər əmək və sosial, iqtisadi məsələlərin həll edilməsi.

2. Bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydaları işçilərinin sayından asılı olmayaraq bütün müəssisələrin işəgütürənləri, müvafiq icra, məhkəmə hakimiyyəti orqanları, əmək kollektivləri və həmkarlar ittifaqları üçün məcburidir.

M a d d ə 261 . Kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfləri

1. Kollektiv əmək mübahisəsinin tərəfləri işəgütürənlər, işçilər (əmək kollektivi və ya onun bir hissəsi) və ya həmkarlar ittifaqlarıdır.

2. Həmkarlar ittifaqları bu Məcəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş səlahiyyətləri daxilində kollektiv əmək mübahisələrinin qanuni və ədalətli həllinə nail olmaq məqsədi ilə təkillər, habelə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada sərbəst toplaşaraq digər kütləvi tədbirlər keçirmək hüququna malikdirlər.

3. Kollektiv sazişlərlə bağlı mübahisələrdə həmkarlar ittifaqlarının, işəgütürənlərin birlikləri və müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəf qismində iştirak edirlər.

Q ı r x b i r i n c i f ə s i l

Kollektiv tələblərin irəli sürülməsi və onlara baxılması

M a d d ə 262 . Kollektiv tələblərin irəli sürülməsi

1. Kollektiv müqavilələrin və sazişlərin bağlanması və onlara dəyişikliklər edilməsi ilə əlaqədar kollektiv tələblər bu Məcəllənin II bülməsində nəzərdə tutulmuş qaydalara uyğun olaraq irəli sürülür.

2. Kollektiv müqavilə və sazişlərin icra edilməməsi və ya tam həcmdə icra edilməməsi, habelə digər əmək və sosial məsələlərlə əlaqədar kollektiv tələblər işçilərin və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatının (birliyinin) ümumi yığıncağında (konfransında) irəli sürülür. Qərar işçilərin səs çoxluğu ilə, həmkarlar ittifaqları təşkilatında (birliyində) isə onun nizamnaməsində digər qərarlar üçün nəzərdə tutulmuş qaydada qəbul olunur.

3. İşçilər kollektiv tələbləri irəli sürməklə bərabər işəgütürənlə danışıqlarda onların adından iştirak etmək üçün öz səlahiyyətli nümayəndələrini ayıra bilər və ya danışıqların aparılmasını həmkarlar ittifaqları təşkilatına həvalə edə bilərlər.

4. İşəgütürənin iqtisadi imkanlarına uyğun olmayan tələblərə yol verilmir. Tələblər iqtisadi imkanlarına uyğun olmadıqda işəgütürən bunu auditor rəyinə əsasən sübut etməlidir.

M a d d ə 263 . Kollektiv tələblərə baxılması

1. İşəgütürən kollektiv tələblərin ona təqdim edildiyi vaxtdan 5 iş günü müddətində öz qərarını yazılı formada işçilərə və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatına bildirməlidir. İşəgütürən

kollektiv tələblərdən tam və ya qismən imtina etdikdə və ya tələblərə cavab verilməsini gecikdirdikdə, kollektiv əmək mübahisəsi başlanmış hesab olunur.

2. İşəgütürən kollektiv əmək mübahisəsinin başlanması haqqında 3 iş günü müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanına məlumat verməlidir.

3. Kollektiv sazişlərlə əlaqədar tələblərə 1 ay müddətində baxılır.

M a d d ə 264 . Kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üsulları

Kollektiv əmək mübahisələri bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada barışdırıcı üsullardan və tətillərdən istifadə etməklə həll olunur.

Q ı r x i k i n c i f ə s i l

Kollektiv əmək mübahisələri həllinin barışdırıcı üsulları

M a d d ə 265 . Kollektiv əmək mübahisəsi həllinin barışdırıcı üsulları

1. Kollektiv əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün aşağıdakı barışdırıcı üsullardan istifadə oluna bilər:

razılaşdırıcı komissiyadan;

vasitəzidən;

əmək arbitrajından.

2. Tərəflər bu üsullardan birindən və ya hamısından, yaxud mübahisənin daha tez həllinə səbəb ola biləcək digər üsuldan istifadə edilməsi barədə ıız aralarında razılığa gələ bilərlər. Əldə edilmiş razılıq protokolla rəsmiləşdirilir.

3. İşilər kollektiv əmək mübahisəsinin həlli gedişində ıız tələblərini müdafiə etmək məqsədi ilə istehsal prosesinə mane olmadan işdən kənar vaxtlarda iclaslar, yığıncaqlar keçirmək hüququna malikdirlər.

4. Tərəflərin nümayəndələri, razılaşdırıcı komissiya, vasitəzi, əmək arbitrajı kollektiv əmək mübahisəsinin tez və ədalətlə həlli üçün bütün imkanlardan istifadə etməyə borcludurlar.

5. Zəruri hallarda kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin barışdırıcı üsullarından istifadə olunması üçün bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş müvafiq müddətlər tərəflərin razılığı ilə uzadıla bilər.

M a d d ə 266 . Razılaşdırıcı komissiyada kollektiv əmək mübahisəsinə baxılması

1. Razılaşdırıcı komissiya kollektiv əmək mübahisəsinin başladığı vaxtdan etibarən 3 iş günü müddətində yaradılır və işəgütürənin müvafiq əmri (sərəncamı, qərarı) və işilərin nümayəndələrinin qərarı ilə rəsmiləşdirilir.

2. Razılaşdırıcı komissiya bərabər hüquqlu əsasda tərəflərin sayca bərabər nümayəndələrindən təşkil edilir. Kollektiv əmək mübahisəsinə razılaşdırıcı komissiya tərəfindən onun yaradıldığı gündən 5 iş günü müddətində baxılmalıdır.

3. Razılaşdırıcı komissiyada tərəflər qarşılıqlı razılığa gəldikdə bu barədə protokol tərtib edilir. Əldə edilmiş razılıq tərəflər üçün məcburidir və protokolda nəzərdə tutulmuş müddətdə icra olunmalıdır. Razılıq əldə edilmədikdə fikir ayrılığı haqqında protokol tərtib edilir.

M a d d ə 267. Kollektiv əmək mübahisəsinə vasitəsinin iştirakı ilə baxılması

1. Vasitəzi tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə mübahisənin nəticələrində marağı olmayan yüksək ixtisaslı və nüfuzlu şəxslərdən müəyyən edilir.
2. Vasitəzi işəgütürəndən kollektiv əmək mübahisələrinə aid olan lazımı sənədləri və məlumatları tələb etmək hüququna malikdir.
3. Vasitəzi təyin edildikdən sonra 5 iş günü müddətində müəssisənin iqtisadi vəziyyətini, kollektiv danışıqlar üzün yaradılmış komissiyanın protokollarını, tərəflərin təkliflərini, habelə zəruri olan digər sənədləri təhlil edib tərəflərin müvqelərinin barışdırılması variantlarını hazırlayır. Hazırlanmış variantlar dərhal tərəflərə təqdim edilir. Tərəflər 5 iş günü müddətində vasitəsinin iştirakı ilə təklif olunan variantları müzakirə etməlidirlər. Təklif olunmuş variantlardan hər hansı biri bəyənildikdə mübahisə həmin variant əsasında həll olunmuş hesab edilir və bu barədə protokol tərtib edilir.
4. Təklif olunmuş variantlardan heç biri qəbul edilmədikdə fikir ayrılığı haqqında protokol tərtib edilir.

M a d d ə 268. Kollektiv əmək mübahisəsinə əmək arbitrajında baxılması

1. Əmək arbitraji kollektiv əmək mübahisəsinin həlli üçün yaradılan müvəqqəti orqandır. O, kollektiv əmək mübahisəsinin əmək arbitrajının icraatına verilməsi barədə razılığın əldə edildiyi vaxtdan 5 iş günündən gec olmayaraq tərəflərin birgə qərarı ilə yaradılır.
2. Əmək arbitrajının tərkibi (3 nəfərdən az olmayaraq), reqlamenti, mübahisəyə baxılma yeri, müddətləri, arbitraja texniki yardımın təşkili tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən olunur. Arbitrajın sədri arbitrlər tərəfindən uız sıralarından seçilir. Əmək arbitrajının tərkibinə mübahisənin nəticəsi ilə maraqlı olmayan şəxslər, icra hakimiyyəti, bələdiyyə orqanlarının nümayəndələri, hüquq, əmək və sosial məsələlər üzrə mütəxəssislər və digər şəxslər daxil edilə bilərlər.
3. Tərəflər əmək arbitrajının qərarlarının məcburiliyi barədə qabaqcadan razılığa gələ bilərlər.
4. Əmək arbitrajında kollektiv əmək mübahisələrinə baxılma müddəti yeddi iş günündən çox olmamalıdır. Əmək arbitraji mübahisəyə aid olan lazımı sənədləri və məlumatları almaq hüququna malikdir.
5. Əmək arbitrajının qərarı səs çoxluğu ilə qəbul edilir və protokolla rəsmiləşdirilir. Tərəflər arbitrajın qərarı ilə razılaşmadıqda bu barədə protokol tərtib edilir.
6. Tərəflər əmək arbitrajının qərarlarının məcburiliyi barədə qabaqcadan razılığa gəlmişlərsə, arbitrajın qərarı ilə mübahisə qəti həll olunmuş hesab edilir və mübahisənin davam etdirilməsinə yol verilmir.

M a d d ə 269. Kollektiv əmək mübahisələrinin həllində iştirak edən şəxslərin təminatları

1. Kollektiv əmək mübahisələrinin həllində iştirak edən şəxslər (razılaşdırıcı komissiyanın üzvləri, vasitəçilər, arbitrlər, əmək kollektivinin nümayəndələri və s.) bu Məcəllənin 27-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş təminatlardan istifadə edirlər.
2. İşəgütürən barışdırıcı komissiyanın, vasitəsinin, əmək arbitrajının normal fəaliyyəti üçün zəruri iş şəraiti yaratmalıdır.

Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli məqsədi ilə tətil hüququnun həyata keçirilməsi

M a d d ə 270. Tətil keçirilməsinin hüquqi əsasları

1. İşçilərin təkbaşına və ya başqaları ilə birlikdə tətil etmək hüququ vardır.
2. Kollektiv əmək mübahisəsi yarandığı vaxtdan işçilərin və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatının tətil etmək hüququ əmələ gəlir.
3. Əgər tərəflər mübahisənin həllinin dinc üsullarından istifadə edəcəkləri barədə razılığa gəlmişlərsə, onda bu üsullarla kollektiv əmək mübahisəsinin həllinə nail olunmadıqda tətilə yol verilir. İşəgüçtürən mübahisənin barışdırıcı üsullarla həllini əsassız olaraq uzatdıqda, habelə barışdırıcı üsullarla əldə edilmiş razılaşmaları yerinə yetirmədikdə əmək kollektivinin, həmkarlar ittifaqları orqanının birbaşa tətil keçirmək hüququ yaranır.
4. Tətildə iştirak etmək kənüllüdür. Zor tətbiq etməklə və ya zor tətbiq etmək hədəsi ilə qorxutmaqla və ya şəxsin maddi cəhətdən asılı olmasından istifadə etməklə onu tətildə iştirak etməyə və yaxud iştirakdan imtina etməyə məcbur edən şəxslər qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada məsuliyyət daşıyırlar. [bxc\[70\]](#)
5. Bu Qanunun 275-ci maddəsinin dördüncü hissəsində göstərilmiş hallardan başqa tətildə iştirak edən işçilərin əmək vəzifələrinin icrası üçün başqa şəxslərin cəlb edilməsinə yol verilmir.
6. İşəgüçtürən tətillər təşkil və ya tətillərdə iştirak edə bilməz.
7. Kollektiv əmək mübahisəsinin yaranması və tətil keçirilməsi ilə əlaqədar işçilərin işdən çıxarılmasına, habelə kollektiv əmək mübahisəsinin yarandığı müəssisənin (filialın, nümayəndəliyin), digər iş yerlərinin ixtisarı, ləğvi və ya yenidən təşkili qadağandır.
8. Qanunvericilik, müvafiq icra hakimiyyəti, məhkəmə və hüquq-mühafizə orqanlarında işləyən vəzifəli şəxslər tətil edə bilməzlər.
9. Cəzəəkmə müəssisələrində məhkumlara əmək mübahisələrinin həlli üçün əmək fəaliyyətini dayandırmaq və tətil etmək qadağan edilir. [bxc\[71\]](#)

M a d d ə 271. Tətil keçirilməsi barədə qərarın qəbul olunması

Tətil keçirilməsi haqqında qərar işçilərin yığıncağında (konfransında) və yaxud həmkarlar ittifaqları təşkilatı (birliyi) tərəfindən bu Məcəllənin 262-ci maddəsində müəyyən edilmiş qaydada qəbul edilir.

M a d d ə 272. Tətil barədə işəgüçtürənə məlumat verilməsi

Tətilin başlanmasına ən gec 10 iş günü qalmış əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları orqanı işəgüçtürənə tətil keçiriləcəyi barədə yazılı məlumat verməlidir.

M a d d ə 273. Xəbərdarlıq tətili

Kollektiv əmək mübahisəsinin həllinin istənilən mərhələsində qısamüddətli (bir saata qədər) xəbərdarlıq tətili keçirilə bilər. Xəbərdarlıq tətili barədə qərar bu Məcəllənin 262-ci maddəsinin qaydalarına əməl edilməklə qəbul edilir. Tətilə ən gec 3 iş günü qalmış bu barədə işəgüçtürənə yazılı məlumat verilməlidir.

M a d d ə 274. Tətilə başçılıq edən orqan

1. Tətilə ümumi yığıncaq (konfrans) tərəfindən seçilmiş və ya həmkarlar ittifaqları orqanının qərarı ilə yaradılmış tətil komitəsi başçılıq edir.

2. Tətil komitəsi işçilərin ümumi yığıncağını (konfransını) çağırmaq, işçilərin marağına toxunan məsələlər üzrə işəgüxtürəndən məlumat almaq, münaqişəli məsələlər üzrə rəy hazırlanması üçün mütəxəssislər cəlb etmək hüququna malikdir. Tətil komitəsinin tətili müvəqqəti dayandırmaq hüququ vardır.

3. Tətil yenidən başlanacağı barədə işəgüxtürənə 3 iş günündən gec olmayaraq məlumat verilməlidir.

4. Tətil komitəsi aşağıdakı vəzifələri yerinə yetirir:

işəgüxtürənlə danışıqları davam etdirir;

işəgüxtürənin və ya onların nümayəndələrinin, habelə tətildən imtina etmiş işçilərin sərbəst surətdə müəssisəyə (iş yerinə) gəlib-getmələrinə mane olan, bu şəxslərin sağlamlığına qəsd edən, şərəf və layaqətini albalıdan hərəkətlərin, müəyyən edilmiş qaydada, qarşısını alır;

işəgüxtürənin nümayəndələri ilə birlikdə müəssisənin əmlakının mühafizəsini təşkil edir;

tətil fondu yaradılmışsa, onun idarəçiliyini həyata keçirir;

tətil fondunun vəsaitlərinin xərclənməsi barədə əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları orqanı qarşısında hesabat verir.

5. Tətil başa çatdıqda, qanunsuz elan edildikdə, hərbi və ya fııvqələdə vəziyyətlə əlaqədar qadağan edildikdə işçilərin ümumi yığıncağının (konfransının) və ya müvafiq həmkarlar ittifaqları təşkilatının qərarı ilə tətil komitəsinin səlahiyyətlərinə xitam verilir.

M a d d ə 275 . Tətilin gedişində tərəflərin və müvafiq orqanların vəzifələri

1. Tətilin keçirildiyi dövrdə tərəflər kollektiv əmək mübahisələrinin həlli üçün danışıqları davam etdirməyə borcludurlar.

2. İşəgüxtürən, icra hakimiyyəti, bələdiyyə orqanları, tətil komitəsi, həmkarlar ittifaqları təşkilatı tətil müddətində ictimai asayişin, müəssisənin və fiziki şəxslərin əmlaklarının qorunmasını təmin etməyə, həmçinin insanların həyatına, səhhətinə və sağlamlığına bilavasitə təhlükə yarada biləcək maşın, qurğu və avadanlığın fasiləsiz işinin təmin edilməsi üçün onlardan asılı olan bütün tədbirləri gürməyə borcludurlar.

3. Tərəflərin razılığı ilə, tətilin uzun müddət davam etdirilməsi nəticəsində insanların təhlükəsizliyi, sağlamlığı üçün təhlükə yaranarsa, bu təhlükənin qarşısını almaq üçün, habelə cəmiyyətin mühüm həyati marağı ilə bağlı olan müəssisələrdə tətil keçirildiyi zaman minimum zəruri işlərin (xidmətlərin) aparılması təmin edilməlidir.

4. Razılıq əldə olunmadığı halda minimum zəruri işlər (xidmətlər) müvafiq icra hakimiyyəti orqanı, yaxud bələdiyyələr tərəfindən gürülür.

M a d d ə 276 . Tətildə iştirakdan imtina etmiş şəxslərin təminatları

Tətildə iştirakdan imtina etmiş şəxslərin ız əmək funksiyasını davam etdirmək hüququ vardır. Bu mümkün olmadıqda, həmin işçilərin əmək haqqı işinin təqsiri olmadan məcburi boşdayanma hallarında əmək haqqının ıdənilməsi qaydalarına uyğun olaraq ıdənilir.

M a d d ə 277 . Tətilçilərin sərbəst toplaşmaq hüququ

1. İş davam etdirən işçilərin əmək funksiyasını yerinə yetirmələrinə mane olmadan tətilçilər iş yerində və ya bilavasitə müəssisənin yaxınlığında sərbəst toplaşaraq danışıqların gedişini müzakirə etmək, mitinqlər və digər kütləvi tədbirlər keçirmək hüququna malikdirlər.

2. İşçilərin bu maddədə nəzərdə tutulmuş sərbəst toplaşmaq hüququ müvafiq qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydalara əməl edilməklə həyata keçirilir.

M a d d ə 278 . Tətilin maliyyələşdirilməsi

1. Tətilin maliyyələşdirilməsi üçün əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı tətil müddətində fəaliyyət göstərən tətil fondu, digər müəssisələrin işçiləri, həmkarlar ittifaqları təşkilatları isə həmrəylik fondları, qarşılıqlı yardım kassaları yarada bilərlər.

2. Fondların idarəçiliyi və istifadə edilməsi əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı tərəfindən təsdiq edilmiş əsasnaməyə uyğun olaraq həyata keçirilir. Bu fondlar vergilərdən azaddır.

3. Tətil fondunun vəsaitləri tətilçilərə yardımlar göstərilməsinə və tətilə əlaqədar digər məqsədlərə sərf oluna bilər.

4. Tətil başa çatdıqdan sonra fondların istifadəsiz qalmış vəsaitləri əmək kollektivinin və ya həmkarlar ittifaqları orqanının müəyyən etdiyi məqsədlərə sərf olunur.

5. Qanunsuz tətillərin davam etdirilməsi nəticəsində işəgütürənə dəymiş ziyanın ırdənilməsi məhkəmənin qərarı ilə tətil fondunun vəsaitlərinə yunəldilə bilər.

6. Dıvlət orqanlarının, vəzifəli şəxslərin və digər işəgütürənlərin hər hansı formada birbaşa və ya dolayısı ilə tətili maliyyələşdirmələri qadağandır.

M a d d ə 279 . Tətilin başa çatması və dayandırılması

1. İşəgütürən tətilçilərin tələbini qəbul etdikdə, tərəflər barışıq sazişi bağladıqda və ya işçilər tətili davam etdirməkdən imtina etdikdə tətil başa çatmış hesab olunur.

2. Tətil qanunsuz elan edildikdə, hərbi və ya fıvqəladə vəziyyətlə əlaqədar qadağan edildikdə dərhal dayandırılmalıdır.

M a d d ə 280 . Tətil hüququnun məhdudlaşdırılması və tətilərə yol verilməyən hallar

1. Hərbi və ya fıvqəladə vəziyyət şəraitində Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyinə uyğun olaraq işçilərin tətil hüququ məhdudlaşdırıla və ya qadağan oluna bilər.^{boxiii[72]}

2. Dıvlətin sosial-iqtisadi siyasətinin aparılmasının ümumi prinsiplərinin razılaşıdırılması ilə bağlı hallardan başqa siyasi məqsədlər güdən tətilərə yol verilmir.

M a d d ə 281 . Tətillərin qadağan edildiyi sahələr

1. İnsanların sağlamlığı və təhlükəsizliyi üçün həyati əhəmiyyət kəsb edən bəzi xidmət sahələrində (xəstəxana bılməsi, elektrik enerjisi təchizatı, su təchizatı, telefon rabitəsi, hava və dəmiryol nəqliyyatını idarəetmə xidməti, yangından mühafizə xidməti) tətillərin keçirilməsi qadağan edilir. Bu sahələrdə yaranmış kollektiv əmək mübahisəsini tərəflər barışdırıcı üsullarla həll edə bilmədikdə məcburi arbitraj tətbiq edilir.

2. Məcburi arbitraj müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən yaradılır və həmin orqan tərəfindən təsdiq edilmiş əsasnamə əsasında fəaliyyət göstərir. Məcburi arbitrajın tərkibi mübahisə edən tərəflərlə razılaşıdırılmaqla 5 nəfərdən az olmayaraq tək sayda təsdiq edilir. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı məcburi arbitrajda mübahisəyə tez və qərəzsiz baxılmasını təmin edir. Məcburi arbitrajın qərarları mübahisədə iştirak edən bütün tərəflər üçün məcburidir və dərhal icra edilməlidir.

M a d d ə 282 . Tətillərin qanunsuz hesab edilməsi

1. Bu Məcəllənin tələblərini pozmaqla elan edilmiş və keçirilmiş tətil qanunsuz hesab edilir.

2. Tətilin qanunsuz hesab edilməsi haqqında işə tətil komitəsinin olduğu rayonun (şəhərin) məhkəməsi işəgütürənin ərizəsinə əsasən baxır.

3. Tətilin qanunsuz hesab edilməsi barədə məhkəmə qərarı dərhal icra olunmalıdır. İşçilər tətilə son qoymalı və məhkəmə qərarının tətilə başlılıq edən orqana təqdim olunduğu günün ertəsi günü işə başlamalıdırlar.

M a d d ə 283 . Tətil iştirakçılarının əmək haqqının ıdənilməsi

İşəgütürən tətildə iştirak edən işçilərin tətil dıvrü üzün əmək haqqını tam və ya qismən ıdəyə bilər. Əmək haqqının ıdənilməsindən imtina mübahisə üzün əsas ola bilməz.

M a d d ə 284 . İşəgütürənin lokaut elan etmək hüququ və bu hüququn məhdudlaşdırılması

1. İşəgütürən aşağıdakı hallarda işçilərini həmkarlar ittifaqları təşkilatını və müvafiq icra hakimiyyəti orqanını azı 10 gün qabaqcadan yazılı xəbərdar etməklə müəssisəni bağlayacağı barədə lokaut elan edə bilər:

işəgütürənin qarşısında qoyulan kollektiv tələblərin yerinə yetirilməsi onun istehsal, iqtisadi, maliyyə və digər imkanlarına azıq-aşkar uyğun olmadıqda;

qanunsuz elan olunmuş tətil davam etdirildikdə;

onunla rəqabətdə olan işəgütürən (işəgütürənlər) və ya digər şəxslər tərəfindən tətilin kezirilməsinə işçilərin sıvq edildiyi barədə təkzibolunmaz sübutlar, faktlar olduqda.

2. İşəgütürən lokaut elan etməzdən əvvəl işçilərlə, həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə danışıqlar aparmalı, tətilin dayandırılıb işə başlanılması barədə razılığa nail olmaq üzün bütün imkanlarından istifadə etməlidir.

3. Lokautun elan edilməsi üzün əsas hesab edilən hallar aradan qaldırılmadıqda işçilərə edilmiş xəbərdarlıq müddəti bitdikdən sonra işəgütürən lokaut elan edərək müəssisəni müvəqqəti bağlaya bilər.

4. Bu maddə ilə müəyyən edilmiş hallardan başqa qalan hallarda, habelə dıvrlət mülkiyyətində olan və ya mülkiyyətinin yarısından çoxunda dıvrlətin payı olan müəssisələrin işəgütürəni tərəfindən lokautun elan edilməsi qadağandır.

Qeyd: Lokaut — kollektiv əmək mübahisələri zamanı yerinə yetirilməsi işəgütürənin istehsal, iqtisadi, maliyyə imkanlarına uyğun olmayan kollektiv tələblərlə, hüquqlarını və mənafeyini pozmaq cəhdi ilə kezirilən qanunsuz və əsassız tətillərin qarşısını almaq məqsədi ilə onun və ya mülkiyyətəi tərəfindən müəssisənin fəaliyyətinin müvəqqəti dayandırılması barədə elandır.

M a d d ə 285 . Lokautun qanuniliyinin araşdırılması və işəgütürənin məsuliyyətə cəlb edilməsi

1. İşçilərin müraciəti əsasında lokautun qanunauyğun elan edilməsi və əsaslandırılması məsələsinə məhkəmə tərəfindən baxılır.

2. Məhkəmə, işəgütürən tərəfindən elan olunmuş lokautu əsassız və qanunsuz hesab edərsə, işçilərə dəyən maddi və mənəvi ziyanın ıdənilməsi, habelə işəgütürənin qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada digər müvafiq məsuliyyətə cəlb edilməsi barədə qərar qəbul edir.

M a d d ə 286 . Kollektiv əmək mübahisələrinin həlli qaydalarını pozmağa gırə məsuliyyət

1. Qanunsuz elan edilmiş tətili davam etdirən şəxslər işəgütürənə vurulan ziyanı gırə məhkəmənin müəyyən etdiyi məbləğdə maddi məsuliyyət daşıyırlar.

2. Digər işəgütürənlər tətilin maliyyələşdirilməsinə gırə işəgütürənə vurulan ziyanın, əldən çıxmış qazanc da nəzərə alınmaqla tam məbləğində məsuliyyət daşıyırlar.

3. Maddi məsuliyyətlə əlaqədar işlərə mülki mühakimə icraatının qaydalarına uyğun olaraq baxılır.

4. İşəgümrən qanunsuz elan edilmiş tətlin davam etdirilməsini təşkil edən işziləri intizam məsuliyyətinə cəlb edə bilər.

Q ı r x d ı r d ü n c ü f ə s i l

Fərdi əmək mübahisələri, onların tərəfləri və predmeti

M a d d ə 2 8 7 . Fərdi əmək mübahisələri anlayışı

Fərdi əmək mübahisələri, işəgümrənlə işzi arasında əmək müqaviləsinin, kollektiv müqavilənin şərtlərinin, habelə əmək qanunvericiliyinin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi zamanı yaranan və bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş qaydada, üsullarla və şərtlərlə tərəflərin hüquq bərabərliyi və qanunun aliliyi prinsipləri əsasında həll edilən fikir ayrılığıdır.

M a d d ə 2 8 8 . Fərdi əmək mübahisələrinin predmeti

Bu Məcəllə ilə aşağıdakı məsələlərin tənzimlənməsi zamanı yaranan fərdi əmək mübahisələrinin həlli nizama salınır:

- a) əmək müqaviləsinin bağlanması, ləğv edilməsi və ya onun şərtlərinin dəyişdirilməsi;
- b) əmək normalarının, həminin işzinin əmək funksiyasının həcmnin müəyyən edilməsi;
- c) əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan iş yerinin dəyişdirilməsi;
- 3) əmək şəraitinin şərtlərinin dəyişdirilməsi;
- d) əmək haqqının, habelə digər ıdəmələrin müəyyən edilməsi və hesablanması, yaxud ıdənilməsi;
- e) əmək haqqından, habelə digər ıdəmələrdən tutulmaların aparılması;
- ə) məzuniyyət hüququnun həyata keçirilməsi;
- f) intizam tənbehi verilməsi;
- g) əməyin mühafizəsinin təşkili və təmin edilməsi;
- ğ) işzinin işəgümrənə vurduğu maddi və ya mənəvi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ıdənilməsi;
- h) işəgümrənin işziyə vurduğu maddi və ya mənəvi ziyanın məbləğinin müəyyən edilməsi və ıdənilməsi;
- x) işzilərin və ya iş yerlərinin attestasiyası komissiyasının qərarının qanuna uyğunluğu və ya əsaslılığının müəyyən edilməsi;
- 1) müsabiqə komissiyasının qərarının qanuni, obyektiv və ədalətli olub-olmamasının araşdırılması;
- i) istehsalat qəzası və ya peşə xəstəliyi nəticəsində işziyə və ya onun ailə üzvlərinə vurulan ziyanı gürə əvəzin məbləğinin müəyyən edilməsi və ıdənilməsi;
- j) səhmlər və ya digər qiymətli kağızlar üzrə ıdəmələrin məbləğlərinin müəyyən edilməsi və ıdənilməsi, habelə ıdəlləşdirmə prosesində və sonralar əmək münasibətləri ilə bağlı normaların tətbiq edilməsi;
- k) əmək müqaviləsinin, habelə kollektiv müqavilənin şərtlərinin və əmək qanunvericiliyinin pozulması ilə bağlı digər məsələlərin tətbiq edilməsi.

M a d d ə 289 . Fərdi əmək mübahisələrində tərəflər

Fərdi əmək mübahisələrinin bir tərəfi işəgütürən, digər tərəfi isə üz əmək hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafeələrinin pozulduğunu iddia edən işçi və ya qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada onun müvəkkil etdiyi şəxsdir.

M a d d ə 290 . Fərdi əmək mübahisələrində tərəflərin vəzifələri və məsuliyyəti

1. Fərdi əmək mübahisələrində tərəflər biri digərinin hüquqlarına hümmət edərək qanunvericiliyin tələblərini, əmək müqaviləsi üzrə ühdəlikləri və əmək mübahisələrini mahiyyəti üzrə həll edən məhkəmənin qətnaməsini (qərarını) yerinə yetirməyə borcludurlar.

2. İşçinin hüquqlarını və qanuni mənafeələrini pozmuş işəgütürən fərdi əmək mübahisəsinin həlli nəticəsində məhkəmə tərəfindən müəyyən edilmiş işçiyə dəyən maddi ziyanı tam məbləğdə ırdəməlidir.

3. İşəgütürən əmək münasibətləri prosesində işçiyə vurduğu mənəvi ziyanı gırə maddi məsuliyyət daşıyır. Mənəvi ziyan vurulduğunu iddia edən işçi həmin ziyanı gırə iddiasının məbləğini ərizəsində gıstərməlidir. İşçiyə dəyən mənəvi ziyanın pul hesabı ilə məbləği onun ərizəsi əsasında vurulan mənəvi ziyanın ictimai təhlükəlilik dərəcəsinə, işçinin və işəgütürənin şəxsiyyətinə, işin faktik hallarına və ədalətli qərar qəbul edilməsi üçün zəruri olan digər obyektiv hallara uyğun olaraq məhkəmə tərəfindən müəyyən edilir.

Qeyd: Bu maddənin üçüncü hissəsində işçiyə vurulmuş mənəvi ziyan dedikdə, işəgütürən və ya onun təbəziliyində olan vəzifəli şəxs tərəfindən hər hansı üsulla işçinin şərəf və ləyaqətinin ləkələnməsi, əlzəldilməsi, ona bıhtan atılması, şəxsiyyətinin təhqir edilməsi, kollektiv arasında gızdən salınması məqsədi ilə bərəsində həqiqətə uyğun olmayan, yalan məlumatlar yayması, habelə mənəviyyətinə, əlaq normalarına, milli qırur hissəinə, etiqadına zidd olan digər əməllər və hərəkətlər başa düşülməlidir.

M a d d ə 291 . Dıvlət hakimyyəti orqanlarının vəzifəli şəxslərinin qanunazidd hərəkətləri nəticəsində vurulan ziyanın ırdənilməsi

1. Əmək müqaviləsinin tərəflərinin dıvlət orqanlarının, yaxud onların vəzifəli şəxslərinin qanunazidd hərəkətləri və ya hərəkətsizliyi nəticəsində vurulmuş ziyanın ırdənilməsini tələb etmək və bu ziyanın dıvlət tərəfindən ırdənilməsi hüququ vardır.

2. Təhqiqat, ibtidai istintaq, prokurorluq və məhkəmə orqanlarının qanunsuz hərəkətləri nəticəsində işçinin işdən ızxarılması və ya kənarlaşdırılması ilə əlaqədar vurulmuş ziyanın ırdənilməsi qaydası müvafiq qanunla müəyyən edilir.

M a d d ə 292 . İşçinin pozulmuş hüquqlarının bərpasını iddia etmək hüququ

1. İşçi bu Məcəllənin 288-ci maddəsində gıstərilmiş məsələlərlə bağlı hüquqlarının və ya qanunla qorunan mənafeəsinin pozulduğunu aşkar etdikdə, bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada fərdi əmək mübahisələrini həll edən orqanlara müraciət edərək pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsini tələb edə bilər.

2. Pozulmuş hüquqlarının bərpa edilməsi bərədə işçi məhkəməyə, yaxud bu Məcəllənin 294-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş məhkəməyə qədər əmək mübahisələrini həll edən müvafiq orqana müraciət edə, habelə bu Məcəllənin 295-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş şərtlərlə və qaydada təkbəşinə tətıl edə bilər.

3. Pozulmuş hüquqlarının bərpası üçün işçi onun müvəkkil etdiyi nümayəndəsi vasitəsi ilə də əmək mübahisəsini həll edən orqana müraciət edə bilər. Hüquqlarının müdafiəsini həyata keçirmək üçün işçi nümayəndəsinə qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada tərtib edilmiş etibarnamə verməlidir.

M a d d ə 293 . Fərdi əmək mübahisələrinə baxılması vaxtı

1. Fərdi əmək mübahisələrinə, zəruri hallarda, işinin iş vaxtından kənar vaxtlarda baxılmalıdır.
2. Əmək mübahisəsinin həllinə işinin iş vaxtı ərzində baxıldıqda həm əsas, həm də əlavə iş yerində onun orta əmək haqqı saxlanılır.

Q ı r x b e ş i n c i f ə s i l

Fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydaları

M a d d ə 294 . Fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqanlar

1. Bu maddənin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla bütün fərdi əmək mübahisələrinə bilavasitə məhkəmələr tərəfindən baxılır.
2. Kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuş hallarda müəssisələrdə həmkarlar ittifaqları təşkilatının nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqanın yaradılması nəzərdə tutula bilər. Bu orqanın yaradılması və fəaliyyət qaydası kollektiv müqavilələrlə nizama salınır.
3. Əmək müqaviləsində fərdi əmək mübahisələrinin bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş həlli qaydalarından fərqli olan, tərəflərin hüquq bərabərliyi prinsipini və bu Məcəllə ilə nəzərdə tutulmuş əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarını pozmayan qaydalar nəzərdə tutula bilər.
4. Məhkəməyə qədər əmək mübahisələrinə baxan orqanın sıxardığı qərar işini və ya işəgütürəni qane etməzsə, həmin mübahisənin həlli üçün onlar məhkəməyə müraciət edə bilərlər. Bu halda məhkəməyə müraciət etmək üçün müəyyən edilmiş iddia müddəti məhkəməyə qədər əmək mübahisələrinə baxan orqanın müvafiq qərar qəbul etdiyi gündən başlanır.

M a d d ə 295 . Fərdi əmək mübahisəsinin həlli məqsədi ilə işinin təkbaşına tətıl etmək hüququ və qaydası

1. Pozulmuş hüququnun bərpa olunması üçün işəgütürənlə apardığı danışıqlar, yazılı müraciətinə verilən cavablar işini qane etməzsə, fərdi əmək mübahisəsinin, habelə kollektiv tələblərə aid olan müvafiq məsələnin həlli məqsədi ilə o, məhkəməyə müraciət etmədən və əmək müqaviləsinə xitam vermədən əmək funksiyasının icrasını tam və ya qismən bir ay müddətinədək müvəqqəti dayandıraraq təkbaşına tətıl edə bilər.
2. İşçi üzünün fərdi tələblərini müdafiə etmək üçün təkbaşına tətilinə əmək kollektivinin və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatının qoşulması çağırışı ilə sıxış etməməlidir. Əmək kollektivi və ya həmkarlar ittifaqları təşkilatı işinin tələblərinin əsaslı, qanuni və ədalətli olduğu qərarına gələrsə, müstəqil olaraq kollektiv tələblərini irəli sürə bilər.
3. İşinin təkbaşına tətıl etmək hüququnu hər hansı üsul və vasitə ilə işəgütürən, işinin iş yerinin rəhbəri və ya digər şəxslər tərəfindən məhdudlaşdırmasına, habelə belə tətilin keçirilməsinə mane olmasına yol verilmir.
4. Təkbaşına tətıl edən işinin hərəkətlərini əsassız və qanunsuz hesab edən işəgütürən məhkəməyə müraciət edə bilər.
5. Təkbaşına tətıl edən işinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə məhkəmə müvafiq qərar qəbul etməyibsə, işəgütürən onun əmək müqaviləsinə ləğv edə bilməz.

6. Tətil müddəti bitənədək işi tətili dayandırıb işə başlaya və ya əmək mübahisəsinin həlli üçün məhkəməyə müraciət edə bilər. Təkbəşinə tətil müddətində mübahisənin həlli üçün tərəflərin müəyyən etdiyi vasitəçilik üsullarından istifadə edilə bilər.

7. Təkbəşinə tətil edən işçinin tətil dıvrü üçün əmək haqqının ıdənilməsi bu Məcəllənin 283-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada həyata keçirilə bilər.

8. Təkbəşinə tətil edən işçinin hərəkətlərinin qanunsuz və ya əsassız hesab edilməsi barədə məhkəmə qərar qəbul edərsə, işi müvafiq qaydada intizam məsuliyyətinə cəlb edilə bilər.

M a d d ə 296. Fərdi əmək mübahisələrinin həllində iddia müddətləri

1. Bu Məcəllənin 294-cü maddəsinin ikinci hissəsində nəzərdə tutulmuş fərdi əmək mübahisələrinə baxan orqana, işi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 3 təqvim ayı ərzində müraciət edə bilər.

2. Bu maddənin birinci hissəsində göstərilən haldan başqa qalan bütün hallarda fərdi əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün işi hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 təqvim ayı ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər.

4. Hüququnun pozulmasının aşkar edildiyi gün, işi müvafiq əmrin, (sərəncamın, qərarın), əmək kitabçasının, haqq-hesab sənədlərinin (kitabçasının, vərəqəsinin, zekinin) verildiyi, həmçinin əmək müqaviləsinin bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş şərtlərinin işəgütürən tərəfindən müvafiq qaydada sənədləşdirilmədən bilə-bilə qəsdən pozulduğu gündür. İşçilərin həyatına və sağlamlığına vurulmuş zərərin ıdənilməsi haqqında tələblərə iddia müddəti şamil edilmir.^{lxiii[73]}

5. Pul və digər əmlak tələbləri ilə əlaqədar, həmçinin ziyan vurulmaqla bağlı yaranmış əmək mübahisələrinin həlli üçün işi, hüququnun pozulduğunu aşkar etdiyi gündən etibarən 1 il ərzində məhkəməyə müraciət edə bilər.

6. İşəgütürən bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş hallarda işi qarşı iddia ərizəsi ilə məhkəməyə hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin pozulduğu gündən 1 təqvim ayı müddətində, ona maddi ziyan vurulması məsələləri ilə əlaqədar isə ziyanın vurulmasını aşkar etdiyi gündən 1 il müddətində müraciət edə bilər.

7. Bu maddədə göstərilən müddətlər üzürlü səbəblərdən – iddiaşının xəstələnməsi, ezamiyyətdə, yaşayış yerindən kənarda məzuniyyətdə olması, yaxın qohumunun ılməsi və digər obyektiv hallarla bağlı səbəblərdən ıttürülsə, fərdi əmək mübahisəsinə baxan orqan buraxılmış müddəti bərpa edərək mübahisəyə mahiyyəti üzrə baxa bilər.

Qeyd: Bu maddənin altıncı hissəsində iddiaşının «yaxın qohumu» dedikdə, işçinin atası, anası, babası, nənəsi, əri (arvadı), uşaqları, bacıları, qardaşları, qudaları, ərinin (arvadının) valideynləri, qardaşları, bacıları başa düşülməlidir. İşçinin digər qohumlarının vəfatı ilə əlaqədar iddia müddətinin ıttürülməsini hakim üzürlü hal hesab edə bilər.

M a d d ə 297. Fərdi əmək mübahisələrinin həllini tənzim edən qanunvericilik

Fərdi əmək mübahisələrinə məhkəmələrdə baxılması bu Məcəllə, Azərbaycan Respublikasının Mülki-Prosesual Məcəlləsi ilə və digər müvafiq normativ hüquqi aktlarla nizama salınır.

M a d d ə 298. (3ıxarılıb) ^{lxiv[74]}

M a d d ə 299 . İddianın məbləğində və onun təmin olunmasında məhdudiyyətin olmaması

Fərdi əmək mübahisələri üzrə iddianın məbləğinə, həmçinin onun təmin olunmasına hər hansı məhdudiyyət qoyula bilməz.

M a d d ə 300 . Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi qaydalarına işəgütürən tərəfindən əməl olunmamasının hüquqi nəticələri

1. Əgər, işəgütürən əmək müqaviləsinin bu Məcəllənin 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulmuş ləğv edilməsi əsaslarını pozaraq və ya 71, 76-cı maddələri ilə müəyyən edilmiş qaydaların tələblərinə əməl etmədən, habelə 79-cu maddəsində nəzərdə tutulmuş hallara əhəmiyyət vermədən işçi ilə əmək münasibətlərinə xitam vermişdirsə, əmək mübahisəsini həll edən məhkəmə iddia ərizəsini və işin faktik hallarını araşdıraraq məcburi iş buraxma müddəti üçün əmək haqqı ırdənilməklə işçinin vəzifəsinə bərpa edilməsi barədə qətnamə və ya bu maddənin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq tərəflərin barışıq sazişinin təsdiq edilməsi barədə qərarad çıxarır.Məhkəmə qətnamədə işçiyə iddiası üzrə dəymiş zərərin məbləğinin işəgütürən tərəfindən ırdənilməsini də nəzərdə tuta bilər. ^{lxv[75]}

2. İşəgütürən və işçi fərdi əmək mübahisəsinin məhkəmədə həlli prosesində qarşılıqlı razılıqla yazılı barışıq sazişi bağlayarlarsa, hakim tərəflərin həmin sazişlə müəyyən edilmiş rıhdəliklərin icrasının təmin edilməsi barədə qərarad qəbul edir. ^{lxvi[76]}

Qeyd: Bu maddənin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş «dəymiş zərərin məbləği» dedikdə işçinin işdən çıxarılması ilə əlaqədar işləmədiyi müddətin orta əmək haqqı, fərdi əmək mübahisəsinə məhkəmədə baxılması ilə əlaqədar məhkəmədə hüququnun müdafiəsi üçün vəkil (müdafiəsi) tutması ilə əlaqədar zəkdiyi xərclərin məbləği, eləcə də işçinin iddia ərizəsi ilə tələb etdiyi mənəvi ziyanın, işsiz qalması ilə əlaqədar borc alması, şəxsi əşyalarının satılması nəticəsində zəkdiyi, habelə digər xərclərin məcmusu başa düşülməlidir.

M a d d ə 301 . Fərdi əmək mübahisələri üzrə qərarların və qətnamələrin icrası qaydaları

1. Fərdi əmək mübahisəsinin həlli barədə məhkəmə qərarı, onun məzmununda başqa hal nəzərdə tutulmayıbsa, bu qərar qanuni qüvvəyə mindiyi gündə dərhal icra edilməlidir.

2. Məhkəmənin fərdi əmək mübahisəsinin həlli barədə çıxardığı qərar cavabdeh tərəfindən icra edilmədikdə, yaxud icraya müvafiq vəzifəli şəxs və digər fiziki şəxs tərəfindən mane olunduqda bununla əlaqədar işçiyə dəyən maddi ziyanın ırdənilməsi barədə və Azərbaycan Respublikası Cinayət Məcəlləsinin müvafiq maddəsi ilə cinayət işi başlanması üçün hakim tərəfindən tədbirlər gırülməlidir. ^{lxvii[77]}

M a d d ə 302 . Fərdi əmək mübahisələri üzrə icrada dınnüşün məhdudlaşdırılması

1. Fərdi əmək mübahisələri üzrə məhkəmənin qəbul etdiyi qanuni qüvvəyə minmiş qərarı, qətnaməsi icra edildiyi gündən 6 ay kezdikdən sonra nəzarət icraatı qaydasında işçinin zərərinə ləğv edilə bilməz.

2. Məhkəmənin qərarının (qətnaməsinin) icrasının dınnüşünə, bu qərar yalnız işçinin, işəgütürənin, şahidlərin verdiyi yalan məlumatlara və ya təqdim etdiyi saxta sənədlərə əsaslanaraq qəbul edildiyi hallarda yol verilə bilər.

Qeyd: «İcrada dınnüş» dedikdə, məhkəmə qətnaməsinin, qərarının icraya yınnəldilməməsi, icraya yınnəldilmiş qətnamənin, qərarın icrasının dayandırılması və ya icra edilmiş qətnamənin, qərarın ləğv edilərək tərəflərin münasibətlərinin, maraqlarının, maddi və digər mənafələrinin əmək mübahisəsi ilə əlaqədar iddia verilən andakı vəziyyətə qaytarılması başa düşülməlidir.

M a d d ə 303. Bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydaları şamil edilməyən şəxslər

Bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş fərdi əmək mübahisələrinin həlli qaydaları Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında nəzərdə tutulmuş qaydada vəzifəyə təyin edilən və Azərbaycan Respublikasının Prezidenti tərəfindən vəzifəyə təyin olunan şəxslərə şamil edilmir.

XII BÖLÜM İŞÇİLƏRİN SOSIAL SİĞORTASI

Qırx altıncı fəsil

İşçilərin sosial sığorta olunmasının tənzimlənməsi

M a d d ə 304. İşçilərin sosial sığorta olunması

1. Sosial sığorta — müvafiq normativ hüquqi aktlarda nəzərdə tutulan hallarda işçilərin əmək münasibətləri prosesində itirdikləri gəlirlərinin — əmək haqlarının, əmək haqqına əlavələrin, başqa ıdəndlərin, həmsinin digər xərclərin müəyyən olunmuş qaydada və məbləğdə əvəzinin ıdənilməsi, habelə onların itirilməsinin qarşısının alınmasına yınəldilmiş təminat formasıdır.

2. İşəğıtürən hər bir işçini onunla əmək müqaviləsi bağladığı zaman qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada məcburi sığortalanmasını təmin etməlidir. Əmək müqaviləsində işçinin sığortalanması, o cümlədən onun əlavə sığorta olunub-olunmaması barədə müvafiq məlumatlar hııkmən ğıstəriməlidir.

M a d d ə 305. Sosial sığortanın kollektiv müqavilələrlə tənzimlənməsi

Kollektiv müqavilələrdə müəssisənin əmək kollektivinin üzvlərinin qanunvericilikdə nəzərdə tutulan sığortalanma şərtlərindən daha üstün sosial sığorta olunmasının əlavə formaları, qaydaları, sığorta məbləğləri, sığorta mənbələri müəyyən edilə bilər.

M a d d ə 306. İşçilərin sosial sığorta formaları

1. İşçilərin sosial sığortası məcburi dııvlət sığortası, onların ıızləri tərəfindən kınüllü sığortalanması və işəğıtürən tərəfindən aparılan əlavə sığorta formalarında həyata kezirilir.

2. İşçilərin məcburi dııvlət sığortası işəğıtürənlər tərəfindən qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada və məbləğdə həyata kezirilən sosial sığortalanmadır.

3. İşçilər ıız vəsaitləri hesabına müəyyən olunmuş qaydada sosial sığorta müqavilələri əsasında kınüllü sığorta oluna bilərlər.

4. İşəğıtürənlər, həmsinin onların birlikləri işçilərin mənafeələrinin təmin olunması və əmək funksiyasının yüksək səviyyədə yerinə yetirilməsinə maraqlarının artırılması, onların və ailə üzvlərinin sosial müdafiəsinin gücləndirilməsi məqsədi ilə əmək kollektivini və ya onun ayrı-ayrı üzvlərini qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş sığorta formalarından daha üstün sosial sığorta olunmasını həyata kezirə bilərlər.

M a d d ə 307. İşçilərin sosial sığorta münasibətlərinin tənzimlənməsi

1. İşçilərin sosial sığorta olunması prinsipləri, sosial sığorta hadisələri və onların müəyyən edilməsi, sosial sığorta üzrə ııdəmələrin nııvləri, sosial sığortanın ıştirakçılarınin hüquq və vəzifələri, məcburi dııvlət sosial sığorta haqqı, ııdəmələrin təyin edilməsinin şərtləri və qaydası,

vəsaitlərin mənbələri, kəndçilik və əlavə sığorta üzrə uddəmələrin nııvləri, habelə sosial sığorta sahəsində digər münasibətlər bu Məcəllə ilə, «Sosial sığorta haqqında» Dııvlət sosial sığorta sistemində fərdi ızot haqqında" Azərbaycan Respublikasının qanunları və onların əsasında qəbul edilmiş başqa normativ hüquqi aktlarla tənzimlənir. ^{lxviii[78]}

2. Azərbaycan Respublikasında fəaliyyət gıstərən müəssisələrdə əmək müqaviləsi bağlayaraq ızalışan əcnəbilər, vətəndaşlığı olmayan şəxslər sığorta olunması üçün müvafiq haqq uddəməklə bu Məcəllə ilə müəyyən olunmuş şərtlərlə və qaydada sosial sığorta olunmaq hüququna malikdirlər.

3. Sığorta olunmuş işziyə qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada tərtib edilmiş sığorta şəhadətnaməsi (polisi) və dııvlət sosial sığorta şəhadətnaməsi verilir. ^{lxix[79]}

4. İşzilərin sosial sığorta hüquqlarını məhdudlaşdıran və ya pozan hər hansı fiziki şəxs qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada müvafiq məsuliyyətə cəlb olunur.

XIII BİLİMƏ

YEKUN NORMALAR

Qırx yeddinci fəsil

Bu Məcəllənin tələblərinə əməl olunmasına nəzarət. Əmək qanunvericiliyinin pozulmasına gırə məsuliyyət

M a d d ə 308. Bu Məcəllənin tələblərinə əməl olunmasına nəzarət

İşəğıttürənlər, işzilər, icra hakimiyyəti orqanları, hüquqi və fiziki şəxslər tərəfindən bu Məcəllənin, eləcə də bütüıvlükdə əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktların dürüst və eyni cür tətbiq edilməsinə, onların tələblərinin düzgün yerinə yetirilməsinə nəzarəti ız səlahiyyətləri daxilində prokurorluq orqanları, habelə səlahiyyəti bu Məcəllənin 15-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həyata keçirir.

M a d d ə 309. Bu Məcəllənin tələblərinə əməl olunmasına ictimai nəzarət

1. İşzilərin və işəğıttürənlərin əmək, sosial və iqtisadi hüquqlarının və qanuni mənafeələrinin təmin olunmasına ictimai nəzarəti «Həmkarlar ittifaqları haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununda və bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş qaydada müvafiq həmkarlar ittifaqları orqanları, habelə işəğıttürənlərin nümayəndəli orqanları tərəfindən həyata keçirilir.

2. İşəğıttürən və əmək münasibətlərinin digər iştirakızıları tərəfindən həmkarlar ittifaqlarının bu Məcəlləyə və digər normativ hüquqi aktlara əsaslanmış ictimai nəzarətinin həyata keçirilməsinə mane olunması, habelə onların qanuni və əsaslı tələblərinə əməl edilməməsi yolverilməzdir.

M a d d ə 310. Bu Məcəllə ilə müəyyən olunmuş hüquqları pozmağa gırə məsuliyyət

İstər işzilər, istərsə işəğıttürənlər, istərsə də başqa fiziki şəxslər bu Məcəllə ilə və əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən olunmuş hüquqları pozmağa, onları hər hansı şərtlə və ya qaydada məhdudlaşdırmağa, habelə bu hüquqlardan sui-istifadə etməyə, əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş uhdəlikləri, vəzifə funksiyasını yerinə yetirməməyə gırə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada maddi, intizam, inzibati və cinayət məsuliyyəti daşıyırlar.

M a d d ə 311. Əmək qanunvericiliyini pozmağa gürə intizam məsuliyyəti

İşçi və ya işəgütürən əmək müqaviləsi ilə müəyyən edilmiş ühdəliklərini, əmək funksiyasını, habelə bu Məcəllənin və əmək qanunvericiliyi sisteminə daxil olan digər normativ hüquqi aktın tələblərini pozaraq biri digərinin hüquqlarına və qanunla qorunan mənafelərinə müəyyən ziyan vurarsa, bu Məcəllənin 186-cı maddəsində nəzərdə tutulmuş intizam məsuliyyətinə cəlb edilir.

M a d d ə 312. Əmək qanunvericiliyini pozmağa gürə inzibati məsuliyyət

Əmək qanunvericiliyini pozan işçi, işəgütürən və digər fiziki şəxslər Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş hallarda müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyətə cəlb edirlər. ^{xxx[80]}

M a d d ə 313. Əmək qanunvericiliyini pozmağa gürə cinayət məsuliyyəti

İctimai təhlükəli əməlləri ilə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi qaydalarını və ya işilərin, işəgütürənlərin hüquqlarını və qanuni mənafelərini və ya bu Məcəllənin tələblərini hər hansı formada kobud şəkildə pozan şəxslər Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş hallarda və müəyyən edilmiş qaydada cinayət məsuliyyətinə cəlb edirlər.

Q ı r x s ə k k i z i n c i f ə s i l

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin tətbiqi ilə bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri

M a d d ə 314. Bu Məcəllənin tətbiqi zamanı yaranan hüquqi tənzimləmə məsələlərinin həlli

1. Bu Məcəllənin müddələrinin rəsmi şərhı «Konstitusiya Məhkəməsi haqqında» Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən edilmiş xüsusi konstitusiya icraatı qaydasında həyata keçirilir.

2. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilmiş qaydada müvafiq icra hakimiyyəti orqanı üz səlahiyyətləri ərazivəsində bu Məcəllənin ayrı-ayrı müddələrinin tətbiqini təmin etmək məqsədi ilə zəruri olan təlimatlar, əsasnamələr, qaydalar və digər normativ hüquqi aktlar qəbul edir.

3. Bu Məcəlləyə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qərarı ilə müvafiq normativ hüquqi aktlar, əmək münasibətlərinin tənzimlənməsini təmin edən sənəd nümunələri əlavə edilə bilər.

M a d d ə 315. Bu Məcəllə qüvvəyə minənədək bağlanan əmək müqavilələrinin hüquqi qüvvəsi

1. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi qüvvəyə minənədək mövcud olan əmək qanunvericiliyi əsasında işilərlə şifahi formada bağlanmış və işəgütürənin əmrləri, sərəncamları ilə rəsmiləşdirilmiş əmək müqavilələri tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə yazılı formada tərtib edilməzsə, bu əmək münasibətlərinə xitam verilənədək onlarla bağlı bütün hüquqi nəticələri ilə hüquqi qüvvəsini saxlayır.

2. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi qüvvəyə minənədək mövcud olmuş əmək qanunvericiliyi əsasında işilərlə şifahi formada bağlanmış və işəgütürənin əmrləri, (sərəncamları, qərarları) ilə rəsmiləşdirilmiş əmək müqavilələri yazılı formada bağlanmadığı səbəbinə görə ləğv edilə bilməz.

M a d d ə 316 . Bu Məcəllənin tətbiqi zamanı yaranan əmək mübahisələrinin həlli

1. Bu Məcəllənin və digər normativ hüquqi aktların tətbiqi zamanı işçilər və işəgütürənlər arasında yaranan fərdi və kollektiv əmək mübahisələri bu Məcəllə və Azərbaycan Respublikasının Mülki-Prosesual Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş qaydada bilavasitə məhkəmələr tərəfindən həll edilir.

2. Bu Məcəllədə nəzərdə tutulan hallarda fərdi və kollektiv əmək mübahisələri, məhkəməyə müraciət etməkdən əkinmək və yaranmış mübahisənin kınüllü olaraq aradan qaldırılması məqsədi ilə tərəflərin ızlərinin müəyyən etdikləri qaydada da həll edilə bilər. Lakin hər bir tərəfin məhkəməyə müraciət etmək hüququ hez bir halda məhdudlaşdırıla bilməz.

M a d d ə 317 . Bu Məcəllənin mətninin hüquqi qüvvəsi

1. Bu Məcəllə Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 148-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş qanunvericilik sisteminin tərkib hissəsi olub, Azərbaycan Respublikasının bütün ərazisində birbaşa hüquqi qüvvəyə malikdir.

2. Bu Məcəllənin tətbiqi zamanı əmək müqaviləsinin tərəflərinin hüquqlarının və mənafeələrinin müdafiə olunmasını təmin edən, onların məsuliyyətə cəlb olunmasını istisna edən və ya yüngülləşdirən müddəaların qüvvəsinin geriye şamil edilməsinə yol verilir.

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ ƏMƏK MƏCƏLLƏSİNƏ
ƏLAVƏLƏR

Azərbaycan Respublikasının
Əmək Məcəlləsinə
1-ci əlavə

ƏMƏK MÜQAVİLƏSİNİN (KONTRAKTIN) NÜMUNƏVİ FORMASI*

**§1. Əmək müqaviləsini (kontraktı)
bağlayan tərəflər haqqında məlumatlar**

1.1. Bu Əmək müqaviləsi (kontraktı), (bundan sonra ismin müvafiq halında «Əmək müqaviləsi») işəgütürənin səlahiyyətlərini həyata keçirən

(idarənin, müəssisənin, təşkilatın adı)

İşəgütürəni _____
(vəzifəsinin adı)

ilə

İşçi _____
(adı, atasının adı və soyadı)

(adı, atasının adı və soyadı)

(vətəndaşlığı, şəxsiyyətini təsdiq edən sənəd, onun nömrəsi,

verildiyi tarix və onu verən orqanın adı)

(təhsili, ixtisası, sənəti, peşəsi, bitirdiyi təhsil müəssisəsinin adı)

arasında «__» «_____» _____ il tarixində Azərbaycan Respublikasının
Əmək Məcəlləsinə (bundan sonra "Əmək Məcəlləsi") müvafiq olaraq bağlanmışdır.

1.2. _____ İşçi

(iş yerinin və vəzifənin, peşənin adı)

vəzifəsinə (peşəsinə), işə qəbul (təyin) edilir.

1.3. Bu Əmək müqaviləsi bağlanan gündən yaranmış əmək münasibətləri, tərəflərin hüquqları, vəzifələri və məsuliyyəti Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş qaydalarla və prinsiplərlə tənzimlənir.

§2. Əmək müqaviləsinin müddəti

2.1. Bu Əmək müqaviləsi müddətsiz bağlanmışdır.

(hə, yox)

2.2. İşin birinci _____ həftəsi (ayı) sınaq müddəti hesab edilir. Sınaq müddəti ərzində tərəflərdən biri digərini _____ gün əvvəl xəbərdarlıq etməklə Əmək müqaviləsini birtərəfli qaydada poza bilər.

2.3. Bu Əmək müqaviləsi _____ səbəbə görə «__» _____ il tarixindən «__» _____ il tarixinədək «__» «__» _____ il (ay) müddətinə bağlanmışdır.

2.4. İşçi «__» «__» _____ il tarixindən işə başlayır.

§3. İşinin əmək funksiyası

3.1. İşçi aşağıdakı əmək funksiyasının icrasını vəhdəsinə gətirir:

- a) _____;
- b) _____;
- c) ... _____;

(əmək funksiyası tam təfəsilatı ilə sadalanmalıdır)

3.2. Bu əmək funksiyasından hər hansı birinin və ya bir nəzəsinin dəyişdirilməsinə, habelə onlara əlavə funksiyanın daxil edilməsinə yalnız tərəflərin razılığı ilə yol verilir.

3.3. İşçi Əmək Məcəlləsinin 10-cu maddəsi ilə müəyyən edilmiş əsas vəzifələrinin və bu əmək funksiyasının vaxtında, keyfiyyətlə yerinə yetirilməsinə əməl etməlidir.

3.4. İşçi əmək funksiyasının icrası zamanı işəgətirənin istehsal fəaliyyəti ilə bağlı üzünün ixtiraları, səmərələşdirici təklifləri barədə dərhal ona məlumat verməlidir. İşəgətirən üz nüvbəsində həmin ixtiraların, işinin müəlliflik hüququnun və mülkiyyətinin mənafeyinin qorunması üçün konkret tədbirlər görməlidir.

§4. Əmək şəraitinin şərtləri

İşəgətirən aşağıdakı əmək şəraiti yaradılmasını və onun şərtlərinin təmin olunmasını vəhdəsinə gətirir:

Əmək haqqı üzrə

4.1. İşçiyə hər ay _____ məbləğdə əmək haqqı vədənilir;

4.2. Əmək haqqı:

- _____ manat məbləğində tarif haqqından (vəzifə maaşından);
- tarif haqqına (vəzifə maaşına) _____ faizi miqdarda əlavədən ibarətdir;

4.3. İşçiyə _____ məbləğdə _____ mükafat verilir;

(aylıq, rüblük, illik)

4.4. İşçi əmək funksiyasını əmək _____

(zərərli, ağır, yeraltı və s.)

şəraitli iş yerində icrə etdiyi üçün onun əmək haqqına _____ məbləğdə əlavə müəyyən edilir;

4.5. İşçi iş vaxtından artıq vaxtda, istirahət və iş günü hesab edilməyən bayram günlərində işlədikdə _____ məbləğdə və ya _____ qayda ilə hesablanmış Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulandan artıq əlavə əmək haqqı verilir; [bxxxi\[81\]](#)

4.6. Əmək haqqı:

- həftədə bir dəfə _____
(həftənin günü)

- ayda iki dəfə _____
(ayın maaş verilən günləri)

- ayda bir dəfə _____ ıdənilir;
(ayın günü)

- əmək haqqı və digər ıdəncilər işçinin _____
(bankın adı)

bankdakı hesabına kızıürülür;

4.7. Tərəflərin əmək haqqının ıdənilməsi barədə razılığa gəldikləri digər şərtlər:

4.8. Əmək haqqından yalnız qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda və qaydada tutulmalara yol verilir. Həmin tutulmalar haqqında işçi qabaqcadan məlumatlandırılır.

Əməyin mühafizəsi üzrə

4.9. İşçinin sağlamlığının, əməyinin mühafizəsinin təmin olunması üçün sanitariya və gigiyena normalarına cavab verən iş yeri və iş şəraiti yaradılır;

4.10. İşçi _____ xüsusi mühafizə vasitələri ilə təmin edilir;

4.11. İşçi zərərli amillərindən sağlamlığının mühafizəsi üçün xüsusi _____ qida məhsulları ilə təmin edilir;

4.12. İşçi əməyin mühafizəsi normaları ilə _____ bir dəfədən az olmayaraq təlimatlandırılır;

4.13. İşçi ıızünün və iş yoldaşlarının həyatının və sağlamlığının qorunması üçün müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi qaydalarına və normalarına əməl etməyə borcludur;

4.14. İşəgıtürən istehsal qəzaları, peşə xəstəliyi nəticəsində işçi və ya onun himayəsində olan şəxslərə dəyən maddi ziyanı və digər xərcləri ıdəyir;

4.15. İşəgıtürənin təqsiri üzündən əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları pozulduğuna gırə işçi həlak olarsa, onun himayəsində olan şəxslər qarşısında işəgıtürən qanunvericilikdə nəzərdə tutulan qaydada maddi məsuliyyət daşıyır;

İş və istirahət vaxtı üzrə

4.16. İşçi gündə 8 saatdan, həftə ərzində isə 40 saatdan 3ox olmayaraq işləyir;

4.17. İş saat _____ başlanır, saat _____ qurtarır;

4.18. Nahar vaxtı saat _____ - dan saat _____ - dəkdir;

4.19. İşçi hər gün _____ saat natamam iş günü işləyir;

4.20. İşçi həftədə _____ gün natamam iş həftəsi ilə işləyir;

4.21. İş _____ nııvbəlidir:

- Birinci nııvbə saat _____ başlanır və saat _____ qurtarır;

- İkinci nııvbə saat _____ başlanır və saat _____ qurtarır;

- Üçüncü nüvbə saat _____ başlanır və saat _____ qurtarır;

4.22. İşə gəlib getməsi üçün nəqliyyatla təmin edilir _____ ;

(hə, yox)

4.23. İstirahət günləri hər həftənin _____ günləridir;

4.24. İşzi iş vaxtından artıq işlərin yerinə yetirilməsinə gırə qanunvericilikdə nəzərdə tutulan məbləğdən _____ artıq məbləğdə haqq ıdənilir;

4.25. İşzi iş vaxtından kənar vaxtda və ya işəgütürənin razılığı ilə iş vaxtı ərzində işəgütürənlə rəqabətdə olmayan müəssisədə əlavə iş yerində əvəzçilik üzrə işləyə bilər.

Məzuniyyət üzrə

4.26. İşinin iş ilini _____

(birinci iş ili başlanan və bitən gün, ay və il)

aylardan ibarət dıvr əhatə edir və ona hər nüvbəti iş ili üçün müddəti Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş əmək məzuniyyəti verilir.

4.27. Əsas məzuniyyətinin müddəti _____ təqvim günüdür;

4.28. Əlavə məzuniyyət müddəti:

- əmək stajına gırə _____ təqvim günü;

- əmək şəraitinin xarakterinə gırə _____ təqvim günü;

- 14 yaşadək ikidən 30x uşağı olan qadına _____ təqvim günü;

- kollektiv müqavilə (saziş) üzrə _____ təqvim günü;

4.29. Əmək məzuniyyətinin ümumi müddəti _____ təqvim günü;

4.30. Əmək məzuniyyətinə ızarkən:

- _____ məbləğdə sosial-məişət müavinəti verilir;

- bundan savayı sanatoriya-kurort müalicəsi, turizm səfərlərinə getməsi, məzuniyyətin daha mənalı keçirilməsi üçün _____ tədbirlər gırülür.

(konkret tədbir və ya pul ıdənci)

4.31. Təhsil almaqla əlaqədar ıdənişli məzuniyyətlər Əmək Məcəlləsində nəzərdə tutulan müddətdə verilir və işəgütürən bununla yanaşı işinin təhsilini artırmaq üçün zəruri tədbirləri gırməyi ıhdəsinə gıttürür.

4.32. ıdənişsiz məzuniyyətdən Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş hallarda, habelə işəgütürənlə razılıq əsasında istifadə edilir.

Tərəflərin müəyyən etdiyi, habelə kollektiv müqavilədə (sazişdə) nəzərdə tutulan digər əlavə şərtlər

4.33. _____ ;

4.34. _____ ;

4.35. _____ ;

(bütün əlavə şərtlər təfəsilatı ilə sadalanmalıdır).

§5. Birinin digərinə vurduğu ziyanə gırə tərəflərin qarşılıqlı maddi məsuliyyəti

5.1. Bu Əmək müqaviləsinin tərəflərindən biri digərinin əmlakına, səhhətinə, maddi, istehsal, kommersiya maraqlarına, qanunla qorunan mənafeələrinə ziyan vurarsa, digər tərəf qarşısında qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada maddi və mənəvi məsuliyyət daşıyır.

5.2. Tərəflər istehsal və icra riski istisna olmaqla biri digərinə ziyan vurarsa, dəyən zərəri kəməllü şəkildə digər tərəfə ıdəməyi ıhdəsinə gıttürürlər. Əgər bir tərəf digər tərəfin hüquqlarını pozaraq qarşılıqlı şəkildə dəyən zərərin ıdənilməsi razılığına gəlməzsə, ziyan dəyən tərəf məhkəmə qaydasında ziyanın ıdənilməsini təmin etmək hüququna malikdir.

5.3. Tərəflər məhkəməyə müraciət etmədən ziyan vurmada əmələ gələn ıhdəliklərinin ızləri tərəfindən həllinə üstünlük verirlər.

§6. Sosial müdafiə məsələləri

6.1. İşinin məcburi dıvlət sosial sığortası üzün qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada hər ay _____ məbləğdə sığorta haqqı ıdənilir və işəgıttürən tərəfindən o, _____ məbləğdə əlavə sığorta edilir;

6.2. İşinin sosial müdafiə olunması, güzəşt və imtiyazları , sosial sığorta hüququ təmin edilir; [lxxdii\[82\]](#)

6.3. İşziyə əmək qabiliyyətinin müvəqqəti itirilməsi ilə əlaqədar qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada və məbləğdə müavinət verilir. [lxxdiii\[83\]](#)

§7. Mülkiyyət münasibətlərinin tənzimlənməsi

7.1. İşzi iş vaxtı ərzində həm onun bilavasitə istifadəsinə verilən, həm də başqa istehsal vasitələrinin — maşın, mexanizm, avadanlıq, cihaz və alətlərin, qurğu, habelə işəgıttürənin mülkiyyətində olan digər əmlakın qorunmasına cavabdehdir;

7.2. İşinin müəssisənin mülkiyyətində _____ qədər payı var və işəgıttürənlə mülkiyyət münasibətləri həmin paya mütənəsb olaraq qanunvericiliklə müəyyən edilən qaydada tənzimlənilir;

7.3. İşzi müəssisənin mülkiyyətindəki payına gırrə nizamnamə ilə müəyyən edilən _____ məbləğdə dividend almaq hüququna malikdir;

7.4. İşzi əmək funksiyasının icrası zamanı ızzünün aşağıdakı şəxsi əmlakından istifadə edir:

a) _____;

b)... _____ ;

7.5. İşəgıttürən işinin əmlakının mühafizəsinə və aşınmasına gırrə əvəzinin ıdənilməsinə cavabdehdir;

7.6. İşzi işəgıttürənin kommersiya və istehsal sirrinin qorunmasına cavabdehdir və bu sirləri yaymağa gırrə qanunvericilikdə və bu Əmək müqaviləsində nəzərdə tutulan məsuliyyət daşıyır.

§8. Əmək müqaviləsinə dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə məlumatlar

8.1. Bu Əmək müqaviləsinə birtərəfli qaydada aparılmış dəyişikliklərin, əlavələrin, düzəlişlərin hüquqi qüvvəsi yoxdur.

8.2. Bu Əmək müqaviləsinə aşağıdakı dəyişikliklər, əlavələr edilmişdir:

a) ;

b) ;

c) ...(bütün dəyişikliklər və əlavələr təfəsilatı ilə sadalanmalıdır)

8.3. Tərəfimizdən razılaşdırılmış dəyişikliklər və əlavələr dərhal (..... gündən gec olmayaraq) qüvvəyə minir və bu Əmək müqaviləsinin tərkib hissəsini təşkil edir.

İmzalar:

_____ İşəgütürən
_____ İşçi

§9. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi

9.1. Bu Əmək müqaviləsi Əmək Məcəlləsinin 68, 69, 70, 73, 74 və 75-ci maddələrində nəzərdə tutulan əsaslarla və qaydalara ciddi əməl olunmaqla tərəflərin birinin təşəbbüsü ilə ləğv edilə bilər;

9.2. İşəgütürən tərəfindən bu Əmək müqaviləsi ləğv edilərkən işçi qanunvericilikdə nəzərdə tutulan hallarda xəbərdar edilir;

9.3. İşçi tərəfindən bu əmək müqaviləsi ləğv edilməzdən əvvəl işəgütürən azı bir təqvim ayı qabaqcadan xəbərdar edilməlidir;

9.4. İşəgütürən tərəfindən zor işlədilərək, hədə-qorxu gələrək, yaxud hər hansı başqa üsulla işçinin iradəsinin əleyhinə bu Əmək müqaviləsini ləğv etməyə onun məcbur edilməsinə yol verilmir;

9.5. Əmək müqaviləsinə xitam verilməsi barədə tərəflərin müəyyən etdiyi hallar:

§10. Yekun qaydalar

10.1. Bu Əmək müqaviləsinin qüvvədə olduğu müddət ərzində tərəflər yaranan əmək mübahisələrinin həllinə qarşılıqlı anlaşma və razılıq yolu ilə biri digərinin hüquqlarını pozmadan nail olacaqlar. Tərəflər əmək mübahisələrinin həlli haqqında razılığa gəlmədikdə, mübahisənin məhkəmə qaydasında araşdırılması hüququndan istifadə edəcəklər.

10.2. Bu Əmək müqaviləsi iki nüsxədə tərtib edilib, onlardan biri işidə, digəri isə işəgütürəndə saxlanılır.

10.3. Tərəflər bu Əmək müqaviləsi üzrə ıhdəliklərinin icrasını üçüncü şəxslərə həvalə edə bilməzlər.

10.4. Tərəflər bu Əmək müqaviləsi ilə nəzərdə tutulmamış, habelə bilavasitə Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilən hallar istisna olunmaqla üçüncü şəxslər qarşısında biri digərinin ıhdəliklərinə gırrə cavabdehlik daşıyırlar.

10.5. Tərəflər bu Əmək müqaviləsinin şərtlərini, Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilən vəzifələrini, habelə biri digərinin qanuni mənafeələrini və hüquqlarını pozarsa, təqsirkar tərəfin məsuliyyətə cəlb edilməsini müvafiq dıvılət orqanlarından, mülkiyyətədən tələb etmək hüququna malikdirlər.

10.6. Bu Əmək müqaviləsinin şərtlərini, bu şərtlərdən irəli gələn uhdəliklərimizi vicdanla yerinə yetirəcək, şəxsi, maddi, maliyyə, istehsal maraqlarımıza, habelə ictimai, birliklərdə və siyasi partiyalarda müstəqil iştirakımıza qarşılıqlı hörmət göstərəcəyik.

§11. Tərəflərin imzaları və ünvanları:

11.1. İşəgötürənin vəzifəsi, adı, atasının adı və soyadı, habelə müştərisi olduğu bankın adı, hesablaşma hesablarının nömrələri, kodu, sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olmağa hüquq verən xüsusi razılığın məlumatları göstərilməklə hüquqi ünvanı:

Mühürü

İmzası:

11.2. İşinin adı, atasının adı və soyadı göstərilməklə ünvanı:

İmzası:

Tarix:

Qeyd: Əmək Məcəlləsinin 43-cü maddəsində nəzərdə tutulan əmək müqaviləsinin məzmununa daxil olan şərtlər, məlumatlar həmin müqavilə tərtib edilərkən hükmən göstərilməlidir. Bu nümunədə göstərilən əlavə müddələrin, şərtlərin hər biri, konkret hallarda işəgötürən və işçi tərəfindən əmək müqaviləsi bağlanarkən razılaşdırılaraq tərtib edilir. Lakin bütün hallarda işəgötürən əmək müqaviləsinin məzmununu bu nümunədə göstərilən qaydada dolğun şəkildə tərtib etməyə borcludur. İşəgötürən bu nümunəyə tam uyğun olan əmək müqaviləsinin formalarını kifayət miqdarda nəşriyyat üsulu ilə hazırlanmasını təmin etməlidir. Əmək müqaviləsinin formasındakı boş yerlər əl ilə və ya makinada, kompüterdə səliqə ilə yazılmalıdır, məlumatların pozulmasına, qaralanmasına yol verilməməlidir.

**İLİN SOYUQ VAXTINDA AZIQ HAVADA VƏ YA İSİDİLMƏYƏN URTULU
BİNALARDA, HABELƏ İSTİ HAVALARDA İŞİN DAYANDIRILMASI VƏ İŞÇİLƏRƏ
FASILƏLƏRİN VERİLMƏSİ ŞƏRTLƏRİ**

1. Havanın temperaturu 45 dərəcə Selsidən çox olan hava şəraitində azıq havada və sərinləşdirici qurğular olmayan ırtülü binalarda, otaqlarda və digər iş yerlərində bütün növ işlərin gürülməsi dayandırılır və işçilərə sərinləşmək üçün imkan yaradılmaqla fasilələr verilir.

2. Küləyin gücü 6 bal və daha artıq olduqda, quruda kranlarla gürülən bütün növ işlər dayandırılır.

3. Tikinti işləri gürüldükdə aşağıdakı hallarda işlər dayandırılır:

3.1. küləyin gücü 2 baldan artıq olduqda — kranlar qurulması üzrə quraşdırma işləri;

3.2. küləyin gücü 3 baldan artıq olduqda — qaldırıcıların quraşdırılması və sıxılması işləri;

3.3. küləyin gücü 6 baldan artıq olduqda — taxta-şalban işi, habelə taxta-şalbanın sıxılması;

3.4. küləyin gücü 3 baldan artıq olduqda — daşınan taxta-şalbanın yerinin dəyişdirilməsi işləri.

4. Dənizdə işləyərkən aşağıdakı hallarda işlər dayandırılır:

4.1. küləyin gücü 4 baldan artıq olduqda — ayrı-ayrı ızzüllərdə kran gəmiləri vasitəsilə gürülən tikinti-quraşdırma və sıxmə işləri;

4.2. küləyin gücü 4 baldan artıq olduqda — daimi dəniz ızzülləri və estakadayanı meydanları yanındakı buxtalarda barjlara, kran gəmilərinə yükləmə və yükləmə işləri;

4.3. küləyin gücü 8 baldan artıq olduqda — qazma işləri aparılan quyularda alətlərin quyulardan qaldırılması ilə əlaqədar bütün işlər;

4.4. küləyin gücü 6 baldan artıq olduqda — daimi dəniz ızzüllərində istismar edilən quyularda işlər;

4.5. küləyin gücü 6 baldan artıq olduqda — daimi dəniz ızzüllərində estakadayanı meydanlarda quyuların əsaslı və cari yeraltı təmir işləri;

4.6. küləyin gücü 8 baldan artıq olduqda — ızzülün və ya estakadayanı meydanın dıxməsi üstündəki işlər;

4.7. küləyin gücü 8 baldan artıq olduqda — ızzülün və ya estakadayanı meydanın dıxməsi altındakı işlər;

4.8. küləyin gücü 4 baldan artıq olduqda — qaynaq tikişinin aşağı vəziyyətdə qoyulduğu bütün növ qaynaq işləri;

4.9. küləyin gücü 3 baldan artıq olduqda — qaynaq tikişinin şaquli vəziyyətdə qoyulduğu bütün növ qaynaq işləri;

4.10. küləyin gücü 3 baldan artıq olduqda — qaynaq tikişin tavan vəziyyətdə qoyulduğu bütün növ qaynaq işləri;

4.11. küləyin gücü 5 baldan artıq olduqda — ayrı-ayrı ızzüllərdə üzən vasitələr, qurğular olmadan tikinti-quraşdırma və sıxmə işləri;

4.12. küləyin gücü 4 baldan artıq olduqda — estakada tikən kranla quraşdırma işləri;

- 4.13. küləyin gücü 5 baldan artıq olduqda — kopyor vasitəsilə dayaqlar vurulması işləri;
- 4.14. küləyin gücü 4 baldan artıq olduqda — dəniz neft-mədən qurğularının sıxıkməsi işləri;
- 4.15. küləyin gücü 5 baldan artıq olduqda — daimi dəniz ızzıllərində buruqların quraşdırılması, sıxıkməsi və dorların qaldırılması (əndirilməsi) işləri;
- 4.16. küləyin gücü 5 baldan artıq olduqda — traversin sürgü qollarının, mancanaq dəzgahının asma kanatının təmiri və dəyişdirilməsi, buruqda və ya dorda diyircəklərin, kran-blokun dəyişdirilməsi, tali kanatının təchizatı, dərinlik ıllımələri və quyuların debitinin ıllıkməsi işləri;
- 4.17. küləyin gücü 5 baldan artıq olduqda — estakada meydanzalarında quyuların cari və əsaslı təmiri üçün səyyar aqreqatların dorlarının qaldırılması işləri;
- 4.18. küləyin gücü 10 baldan artıq olduqda — quyunun yuyulması işlərindən başqa buruqda bütün işlər.
5. Havanın temperaturu Selsi ilə mənfi 10 dərəcə və daha aşağı olduqda və eyni zamanda küləyin gücü 3 baldan artıq olduqda azıq havada bütün nııv işlər dayandırılır və ya işzilərə isinmək üçün fasilələr verilir.
6. İstehsalın fasiləsiz xarakterli olması ilə əlaqədar işi dayandıрмаğın qeyri-mümkün olduğu yerlərdə işin dayandırılması bir-birini əvəz edən nııvbələr müəyyən olunması ilə əvəz edilir. Nııvbələrin bir-birini əvəz etməsi həmkarlar ittifaqları təşkilatının razılığı ilə işəgıtürən tərəfindən müəyyən olunur.
7. İlin soyuq vaxtında ırtülü, lakin isidilməyən binalarda temperatur Selsi ilə müsbət 12 dərəcədən aşağı olduqda, işzilərə fasilələr verilir və ya iş dayandırılır.
8. İşlərin dayandırılması və isinmək üçün fasilələr verilməsi, habelə bu fasilələrin sayının və müddətinin müəyyən edilməsi işəgıtürənlə həmkarlar ittifaqları təşkilatının birgə qərarı ilə həyata keçirilir.

* Bu sənəd tərəflərin iradəsindən asılı olaraq eyni hüquqi məna kəsb edən “Əmək müqaviləsi” və ya “Əmək kontraktı” formasında tərtib edilir.

İSTİFADƏ OLUNMUŞ MƏNBƏ SƏNƏDLƏRİNİN SIYAHISI

1. 1 fevral 1999-cu il 618-IQ nımrəli "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 1999-cu il, № 4, maddə 213**) ilə təsdiq edilmişdir.

Məcəlləyə əlavə və dəyişikliklər etmiş qanunlar

2. 20 fevral 2001-ci il tarixli 88-IIQD nımrəli "Yoluxucu xəstəliklərin immunoprofilaktikası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 3, maddə 143**)
3. 27 mart 2001-ci il tarixli 107-IIQD nımrəli "Azərbaycan Respublikasının Mülki-Prosessual Məcəlləsinin tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 6, maddə 362**)
4. 5 oktyabr 2001-ci il tarixli 178-IIQD nımrəli "Məcburi kəpəklərin və onlara bərabər tutulan şəxslərin sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 11, maddə 672**)
5. 5 oktyabr 2001-ci il tarixli 186-IIQD nımrəli "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsinin 5-ci hissəsində dəyişiklik edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 11, maddə 679**)
6. 12 oktyabr 2001-ci il tarixli 195-IIQD nımrəli "Valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaqların sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2002-ci il, № 1, maddə 2**)
7. 15 noyabr 2001-ci il tarixli 214-IIQD nımrəli "Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 12, maddə 731**)
8. 23 aprel 2002-ci il tarixli 311-IIQD nımrəli "Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun və bu Qanunla təsdiq edilmiş Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2002-ci il, № 5, maddə 241**)
1. 24 may 2002-ci il tarixli 333-IIQD nımrəli "Azərbaycan Respublikasının Cəzaların İcrası Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi normativ hüquqi aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2002-ci il, № 6, maddə 328**)

2. 3 dekabr 2002-ci il tarixli 391-IIQD nımrəli "Dııvlət sosial sıǵorta sistemində fərdi ızot haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişiklik və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2003-cü il, № 1, maddə 9**)
3. 24 dekabr 2002-ci il tarixli 409-IIQD nımrəli "Məhkəmə qərarlarının icrası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2003-cü il, № 1, maddə 23**)
4. 30 dekabr 2003-cü il tarixli 568-IIQD nımrəli "Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında "Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 2, maddə 57**)
5. 30 dekabr 2003-cü il tarixli 569-IIQD nımrəli "Azərbaycan Respublikasının Sezki Məcəlləsinin tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi və Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 1, maddə 10**)
6. 5 mart 2004-cü il tarixli 598-IIQD nımrəli "Azərbaycan Respublikasının Cinayət-Prosessual Məcəlləsinin tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 3, maddə 133**)
7. 30 aprel 2004-cü il tarixli 643-IIQD nımrəli "Dııvlət rüsumu haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 7, maddə 505**)
8. 21 may 2004-cü il tarixli 675-IIQD nımrəli "Şəkərli diabet xəstəliyinə tutulmuş şəxslərə dııvlət qayǵısı haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 79-cu maddəsində dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 6, maddə 413**)
9. 1 sentyabr 2004-cü il tarixli 729-IIQD nımrəli "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə bəzi əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 9, maddə 672**)
10. 3 dekabr 2004-cü il tarixli 795-IIQD nımrəli "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 12, maddə 981**)
11. 4 mart 2005-ci il tarixli 848-IIQD nımrəli "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 120-ci maddəsinə əlavə edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2005-ci il, № 3, maddə 151**)
12. 4 mart 2005-ci il tarixli 856-IIQD nımrəli "Fııvqələdə vəziyyəti haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi barədə"

Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2005-ci il, № 4, maddə 278**)

13. 15 aprel 2005-ci il tarixli 888-IIQD nümrəli "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əlavə edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2005-ci il, № 7, maddə 560**)
14. 1 sentyabr 2005-ci il tarixli 980-IIQD nümrəli "Məhkəmə-Hüquq Şurası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**"Azərbaycan" qəzeti, 25 oktyabr 2005-ci il**)
15. 30 sentyabr 2005-ci il tarixli 1023-IIQD nümrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2005-ci il, № 11, maddə 1001**)
16. 30 dekabr 2005-ci il tarixli 44-IIIQD "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**"Azərbaycan" qəzeti, 6 yanvar 2006-cı il**)
17. 03 mart 2006-cı il tarixli 73-IIIQD nümrəli "Azərbaycan Respublikasının Hərbi nəqliyyat vəzifəsi haqqında Əsasnamə"nin təsdiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Qanununun qüvvəyə minməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişiklik edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2006-cı il, № 05, maddə 385**)
18. 10 oktyabr 2006-cı il tarixli 155-IIIQD nümrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2006-cı il, № 11, maddə 923**)
19. 10 oktyabr 2006-cı il tarixli 152-IIIQD nümrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2006-cı il, № 12, maddə 1004**)
20. 8 dekabr 2006-cı il tarixli 194-IIIQD nümrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2006-cı il, № 12, maddə 1025**)
21. 19 dekabr 2006-cı il tarixli 204-IIIQD nümrəli Qanun (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2006-cı il, № 12, maddə 1030**)
22. 6 mart 2007-ci il tarixli 260-IIIQD nümrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 5, maddə 401**)
23. 17 aprel 2007-ci il tarixli 316-IIIQD nümrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 5, maddə 437**)
24. 17 aprel 2007-ci il tarixli 313-IIIQD nümrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 6, maddə 560**)
25. 16 iyun 2007-ci il tarixli 389-IIIQD nümrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 8, maddə 756**)
26. 1 oktyabr 2007-ci il tarixli 424-IIIQD nümrəli Azərbaycan Respublikası Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2007-ci il, № 11, maddə 1049**)
27. 9 oktyabr 2007-ci il tarixli 430-IIIQD nümrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 11, maddə 1053**)

28. 1 fevral 2008-ci il tarixli 540-IIIQD nımrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2008-ci il, № 3, maddə 156)

Konstitusiya Məhkəməsinin Qərarları

KM1 Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin 23 fevral 2000-ci il tarixli qərarına əsasən Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 143-cü maddəsinin birinci hissəsinin, bu məcəllənin 70-ci maddəsinin «a» və «3» bəndləri ilə əlaqədar əmək münasibətlərinə xitam verilərkən məzuniyyət hüququnu məhdudlaşdıran müddəaları Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25, 37-ci maddələrinə və 149-cu maddəsinin I hissəsinə uyğun olmadığı üçün qüvvədən düşmüş hesab edilmişdir. (**“Azərbaycan” qəzeti, 1 mart 2000-ci il**)

KM2 Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin 29 noyabr 2000-ci il tarixli qərarı «Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 116-cı maddəsinin ikinci hissəsində əmək stajına giriş əlavə məzuniyyətin müddətini məhdudlaşdıran «bir müəssisədə» müddəası Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinin I hissəsinə və 149-cu maddəsinin I hissəsinə uyğun olmadığından qüvvədən düşmüş hesab edilsin» (**“Azərbaycan” qəzeti, 1 dekabr 2000-ci il**)

KM3 Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin 29 noyabr 2002-ci il tarixli qərarına əsasən əmək müqaviləsinə xitam verilərkən 1999-cu il iyulun 1-dək istifadə olunmamış məzuniyyətlərə giriş pul əvəzi həmin dövrdə qüvvədə olan qanunvericiliklə, həmin tarixdən sonra istifadə olunmamış məzuniyyətlərə giriş pul əvəzi isə qüvvədə olan Əmək Məcəlləsinin 144-cü maddəsinin ikinci hissəsinə müvafiq olaraq ırdənilməlidir.

KM4 Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin 17 iyun 2003-cü il tarixli qərarına əsasən Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 136-cı maddəsinin birinci hissəsinə müvafiq olaraq işsizə əsas məzuniyyət yalnız bu məcəllənin 115-ci maddəsində nəzərdə tutulan, əmək şəraitinə və əmək funksiyalarının xüsusiyyətlərinə, habelə həmin məcəllənin 116-cı maddəsində müəyyənləşdirilən əmək stajına giriş əlavə məzuniyyətlərlə cəmlənərək birlikdə verilməlidir. Bu maddənin ikinci hissəsinə əsasən işinin eyni vaxtda həm əmək şəraitinə və əmək funksiyasının xüsusiyyətlərinə həm də əmək stajına giriş Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 115 və 116-cı maddələrində nəzərdə tutulan iki və daha çox əlavə məzuniyyətə hüququ olduqda, bu maddələrin ayrılıqda hər biri üzrə əldə etdiyi daha çox müddətli bir əlavə məzuniyyət onun əsas məzuniyyətinə birləşdirilir. (**“Azərbaycan” qəzeti, 19 iyun 2003-cü il**)

KM5 Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin 19 aprel 2001-ci il tarixli qərarına əsasən Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 132-ci maddəsinin ikinci hissəsinin azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə məhkum edilən şəxslərin cəza zəkdiyi müddətin məzuniyyət hüququ verən əmək stajına daxil edilməməsinə dair müddəası Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 37-ci maddəsinə uyğun olmadığına giriş qüvvədən düşmüş hesab edilmişdir. (**“Azərbaycan” qəzeti, 27 aprel 2001-ci il**)

MƏCƏLLƏYƏ EDİLMİŞ DƏYİŞİKLİK VƏ ƏLAVƏLƏRİN SİYAHISI

^{i[1]} 1 fevral 1999-cu il 618-IQ nımrəli “Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 1999-cu il, № 4, maddə 213**) ilə təsdiq edilmişdir.

^{ii[2]} 17 aprel 2007-ci il tarixli **316-IIIQD** nımrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu(**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2007-ci il, № 5, maddə 437**) ilə 1-ci hissədə “**onun**” sızlındən sonra “**və xarici hüquqi şəxsin**” sızlıəri əlavə edilmişdir, 7-ci hissədən “**respublika, peşələr, sahələr və ya ərazi üzrə**” sızlıəri sıxarılmışdır.

^{iii[3]} 6 mart 2007-ci il tarixli **260-IIIQD** nımrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu(**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2007-ci il, № 5, maddə 401**) ilə 9-cu maddənin "I" bəndində "**və güzəştlərdən**" sızlıərindən sonra ", **sosial sığorta hüququndan**" sızlıəri əlavə edilmişdir, həmin bənddən "**qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda və şərtlərlə (güzəştlərlə) pensiya təminatından,**" sızlıəri sıxarılmışdır.

^{iv[4]} 1 oktyabr 2007-ci il tarixli 424-IIIQD nımrəli Azərbaycan Respublikası Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2007-ci il, № 11, maddə 1049**) ilə 12-ci maddənin birinci hissəsin “ə” bəndinin sonunda nıqtə işarəsi nıqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilmişdir və “f” və “g” bəndləri əlavə edilmişdir.

^{v[5]} 30 dekabr 2003-cü il tarixli 568-IIQD nımrəli “Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətlər Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında ”Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 2, maddə 57**) ilə 15-ci maddənin 2-ci hissəsində "**İnzibati hüquqpozmlar haqqında Azərbaycan Respublikasının Məcəlləsi**" sızlıəri "**Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətlər Məcəlləsi**" sızlıəri ilə əvəz edilmişdir.

^{vi[6]} 1 oktyabr 2007-ci il tarixli 430-IIIQD nımrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu(**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2007-ci il, № 11, maddə 1053**) ilə 15-ci maddədə altıncı hissədə “**və güzəştlərindən**” sızlıərindən sonra “**inzibati qaydada və (və ya)**” sızlıəri əlavə edilmişdir.

^{vii[7]} 17 aprel 2007-ci il tarixli **316-IIIQD** nımrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu(**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2007-ci il, № 5, maddə 437**) ilə 25-ci maddədə 1-ci hissədə “**həmkarlar ittifaqları təşkilatları**” sızlıərindən sonra “**(birlikləri)**” sızlıü əlavə edilmişdir, 4-cü hissədən “**, peşələr, sahələr**” sızlıəri sıxarılmışdır.

^{viii[8]} 1 sentyabr 2004-cü il tarixli 729-IIQD nımrəli “Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə bəzi əlavələr edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 9, maddə 672**) ilə 31-ci maddənin ikinci hissəsinə yeni “**n**” və “**o**” bəndləri əlavə edilmişdir.

^{ix[9]} 17 aprel 2007-ci il tarixli 316-IIIQD nümrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2007-ci il, № 5, maddə 437**) ilə 36-cı maddənin 1-ci hissəsinin "a" bəndində "respublika" sözü "ümumiyyətlə (ülkə)" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

^{x[10]} 3 dekabr 2002-ci il tarixli 391-IIQD nümrəli "Dövlət sosial sığorta sistemində fərdi uşaq haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişiklik və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2003-cü il, № 1, maddə 9**) ilə 48-ci maddənin birinci hissəsində "şəxsiyyətini təsdiq edən sənədi" sözlərindən sonra "və dövlət sosial sığorta şəhadətnaməsini (ilk dəfə əmək fəaliyyətinə başlayanlar istisna olmaqla)" sözləri əlavə edilmişdir.

^{xi[11]} 5 oktyabr 2001-ci il tarixli 178-IIQD nümrəli "Məcburi kəçkənlərin və onlara bərabər tutulan şəxslərin sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 11, maddə 672**) ilə 48-ci maddənin 3-cü hissəsində "məcburi kəçkən" sözlərindən sonra "onlara bərabər tutulan şəxs" sözləri əlavə edilmişdir.

^{xii[12]} 1 oktyabr 2007-ci il tarixli 424-IIIQD nümrəli Azərbaycan Respublikası Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2007-ci il, № 11, maddə 1049**) ilə 50-ci maddənin ikinci hissəsinə üçüncü cümlə əlavə edilmişdir.

^{xiii[13]} 15 aprel 2005-ci il 888-IIQD nümrəli "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əlavə edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2005-ci il, № 7, maddə 560**) 61-ci maddəsinə yeni 4-cü hissə əlavə edilmişdir.

^{xiv[14]} 17 aprel 2007-ci il 313-IIIQD nümrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2007-ci il, № 6, maddə 560**) ilə 62-ci maddənin 1-ci hissəsinin "a)" bəndində "narkotik," sözü "narkotik vasitələr və psixotrop," sözləri ilə əvəz edilmişdir.

^{xv[15]} 30 dekabr 2003-cü il tarixli 568-IIQD nümrəli "Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətlər Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 2, maddə 57**) ilə 62-ci maddənin 1-ci hissəsinin "c" bəndində "hüquqpozmaları" sözü "xətləri" sözü ilə əvəz edilmişdir.

^{xvi[16]} 1 oktyabr 2007-ci il tarixli 424-IIIQD nümrəli Azərbaycan Respublikası Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2007-ci il, № 11, maddə 1049**) ilə 66-cı maddənin altıncı abzasında "qadınlar" sözündən sonra "(uşağını təkbaşına böyüdən kişilər)" sözləri əlavə edilmişdir.

^{xvii[17]} 1 oktyabr 2007-ci il tarixli 424-IIIQD nümrəli Azərbaycan Respublikası Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2007-ci il, № 11, maddə 1049**) ilə 69-cu maddənin üçüncü hissəsində "bağlıqda" sözündən sonra ", seksual qısnamaya məruz qaldıqda" sözləri əlavə edilmişdir.

^{xviii[18]} 17 aprel 2007-ci il 313-IIIQD nümrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2007-ci il, № 6, maddə 560**) ilə 72-ci maddənin "b)" bəndində "narkotik," sözü "narkotik vasitələr və psixotrop," sözləri ilə əvəz edilmişdir.

^{xix[19]} 30 dekabr 2003-cü il tarixli 568-IIQD nümrəli "Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətlər Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri

haqqında "Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 2, maddə 57**) ilə 72-ci maddənin "f" bəndində "hüquqpozmalara" sızü "xətalara" sızü ilə əvəz edilmişdir.

^{xx[20]} 24 may 2002-ci il tarixli 333-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Cəzaların İcrası Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi normativ hüquqi aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2002-ci il, № 6, maddə 328**) ilə 74-cü maddənin birinci hissəsinin "3" bəndi yeni redaksiyada verilmişdir. Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

~~ə) işinin azadlıqdan məhrum edilməyə, azadlıqdan məhrum etmədən islah işlərinə (islah işlərinin iş yerində tətbiqi istisna edilməklə), müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum etməyə və ya vəzifədən çıxartma cəzasına məhkum edildiyi barədə məhkəmənin hükmü qanuni qüvvəyə mindikdə;~~

^{xxi[21]} 1 fevral 2008-ci il tarixli 540-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2008-ci il, № 3, maddə 156**) ilə 74-cü maddənin birinci hissəsinin "e" bəndinin sonunda nıqtə işarəsi nıqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilmişdir və hissəyə "ə" bəndi əlavə edilmişdir.

^{xxii[22]} 3 dekabr 2004-cü il 795-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 12, maddə 981**) ilə Məcəllənin 74-cü maddəsinə aid qeydin dördüncü cümləsi yeni redaksiyada verilmişdir. Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

~~Əmək qabiliyyətini bir ildən çox olmayan müddətə qismən itirmiş işçilər üçün işə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının rəyi nəzərə alınır.~~

^{xxiii[23]} 5 oktyabr 2001-ci il tarixli 186-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 77-ci maddəsinin 5-ci hissəsində dəyişiklik edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 11, maddə 679**) ilə 77-ci maddənin 5-ci hissəsinin dördüncü cümləsindən "müəssisəni satın alan yeni mülkiyyətçiyə, o cümlədən" sızlari çıxarılmışdır. Maddənin əvvəlki redaksiyasında deyilirdi:

~~5. Bu maddənin üçüncü hissəsində nəzərdə tutulan orta əmək haqqı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən işçiye verilən müvafiq arayışlar əsasında ıdönilir. Həmin arayış işdən çıxan gündən bir ay müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanında qeydiyyatata alınan şəxslərə verilir. Bu ıdömələr işəgütürən, müəssisə ləğv edildikdə işə onun əmlakının yeni mülkiyyətçisi (əmlakın operativ idarəçiliyini həyata keçirən hüquqi, fiziki şəxs) tərəfindən ıdönilməlidir. Bu qayda müəssisəni satın alan yeni mülkiyyətçiyə, o cümlədən bu maddənin dördüncü hissəsində nəzərdə tutulan hala şamil olunmur.~~

^{xxiv[24]} 1 sentyabr 2004-cü il tarixli 729-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə bəzi əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 9, maddə 672**) ilə 77-ci maddənin yeddinci hissəsinə aşağıdakı məzmununda üçüncü cümlə əlavə edilmişdir:

"Əmək müqaviləsinə bu Məcəllənin 68-ci maddəsinin ikinci hissəsinin "3" bəndi ilə xitam verildikdə, işəgütürən işçiyə orta aylıq əmək haqqının azı üç misli miqdarında müavinət ıdəyir."

xxv[25] 12 oktyabr 2001-ci il tarixli 195-IIQD nümrəli "Valideynlərini itirmiş və valideyn himayəsindən məhrum olmuş uşaqların sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2002-ci il, № 1, maddə 2**) ilə 77-ci maddəyə yeni 8-ci hissə əlavə edilmişdir.

xxvi[26] 1 fevral 2008-ci il tarixli 540-IIIQD nümrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2008-ci il, № 3, maddə 156**) ilə 77-ci maddəyə doqquzuncu hissə əlavə edilmişdir.

xxvii[27] 5 oktyabr 2001-ci il tarixli 178-IIQD nümrəli "Məcburi kəçkünlərin və onlara bərabər tutulan şəxslərin sosial müdafiəsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 11, maddə 672**) ilə 78-ci maddənin 2-ci hissəsinin yeddinci abzasında "**məcburi kəçkün**" sözlərindən sonra "**onlara bərabər tutulan şəxs**" sözləri əlavə edilmişdir.

xxviii[28] 21 may 2004-cü il tarixli 675-IIQD nümrəli "Şəkərli diabet xəstəliyinə tutulmuş şəxslərə dövlət qayğısı haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 79-cu maddəsində dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 6, maddə 413**) ilə 79-cu maddənin 1-ci hissəsinə yeni beşinci abzas əlavə edilmiş və 1-ci hissənin beşinci və altıncı abzasları müvafiq olaraq altıncı və yeddinci abzaslar hesab edilmişdir.

xxix[29] 10 oktyabr 2006-cı il tarixli 152-IIIQD nümrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2006-cı il, № 12, maddə 1004**) ilə 80-ci maddənin 1-ci hissəsi yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

~~1. Kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulmuşdursa, bu Məcəllənin 70-ci maddəsində göstərilən əsaslarla əmək müqaviləsi işəgötürənlə həmkarlar ittifaqları arasında qabaqcadan razılaşmalar aparılmaqla bağlana bilər.~~

xxx[30] 10 oktyabr 2006-cı il tarixli 155-IIIQD nümrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2006-cı il, № 11, maddə 923**) ilə 87-ci maddənin 1-ci hissəsinə yeni məzmununda ikinci abzas əlavə edilmişdir.

xxxi[31] 3 mart 2006-cı il tarixli 74-IIIQD nümrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2006-cı il, № 3, maddə 220**) ilə 104-cü maddəsinə üçüncü hissə əlavə edilmişdir.

xxxii[32] 8 dekabr 2006-cı il tarixli 194-IIIQD nümrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2006-cı il, № 12, maddə 1025**) ilə 105-ci maddə yeni redaksiyada verilmişdir.

əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

~~M a d d ə 1 0 5 . İş günü hesab olunmayan bayram günləri~~

~~1. Azərbaycan Respublikasında hər il:~~

~~Yanvarın 1 və 2-də — Yeni il;~~

~~Martın 8-də — Qadınlar günü;~~

~~Mayın 9-da — Faşizm üzərində qələbə günü;~~

~~Mayın 28-də — Respublika günü;~~

İyunun 15-də — Azərbaycan xalqının Milli Qurtuluş günü;
İyunun 26-da — Azərbaycan Respublikasının Silahlı Qüvvələri günü;
Oktyabrın 18-də — Dövlət müstəqilliyi günü;
Noyabrın 12-də — Konstitusiya günü;
Noyabrın 17-də — Milli Dirçəliş günü;
Dekabrın 31-də — Dünya azərbaycanlıların həmrəyliyi günü;
Novruz bayramı — iki gün;
Qurban bayramı bir gün;

Ramazan bayramı iki gün bayram edilir. Bu günlərdə işçilərin işə cəlb olunmasına yalnız bu Məcəllədə nəzərdə tutulmuş müstəsna hallarda yol verilə bilər.

2. Novruz bayramı, Qurban bayramı və Ramazan bayramının keçiriləcəyi günlər hər il yanvar ayının sonunadək müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilib əhaliyə elan olunur.

3. Bayram və həftələri istirahət günləri biri digərindən əvvəl və ya sonra gələrsə, iş və istirahət günlərinin ardıcıl olmasını təmin etmək məqsədi ilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanının qərarı bu iş və ya istirahət günlərinin yeri dəyişdirilə bilər.

4. Həftələri istirahət günləri və iş günü hesab olunmayan bayram günləri üst-üstə düşərsə, həmin istirahət günü bilavasitə bayram günündən sonrakı iş gününə keçirilir.

^{xxxiii[33]} 16 iyun 2007-ci il tarixli 389-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 8, maddə 756**) ilə 107-ci maddənin adında, mətnində, 109-cu maddənin birinci hissəsində və 172-ci maddənin üçüncü hissəsində “bayram” sözlündən əvvəl “iş günü hesab edilməyən” sözləri əlavə edilmişdir.

^{xxxiv[34]} 16 iyun 2007-ci il tarixli 389-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 8, maddə 756**) ilə 108-ci maddədə, maddənin adında “Bayramqabağı” sözlü “İş günü hesab edilməyən bayramqabağı” sözləri ilə əvəz edilmişdir, birinci hissədə “bayramqabağı” sözlündən əvvəl “iş günü hesab edilməyən” sözləri əlavə edilmişdir.

^{xxv[35]} 16 iyun 2007-ci il tarixli 389-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 8, maddə 756**) ilə 109-cu maddənin adında “bayram günlərində və iş günü hesab edilməyən” sözləri “iş günü hesab edilməyən bayram və” sözləri ilə əvəz edilmişdir.

^{xxvi[36]} 1 oktyabr 2007-ci il tarixli 424-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikası Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2007-ci il, № 11, maddə 1049**) ilə 112-ci maddənin birinci hissəsinin “b” bəndində “qadınların” sözlü “işçilərin” sözlü ilə əvəz edilmişdir.

^{xxvii[37]} 10 oktyabr 2006-cı il tarixli 152-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2006-cı il, № 12, maddə 1004**) ilə 114-cü maddəsinə 5-ci hissə əlavə edilmişdir.

^{xxviii[38]} 4 mart 2005-ci il 848-IIQD nömrəli “Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 120-ci maddəsinə əlavə edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2005-ci il, № 3, maddə 151**) ilə Məcəllənin 120-ci maddəsində

“Sovet İttifaqı Qəhrəmanlarına,” sızlarından sonra “1941-1945-ci illər müharibəsində dıyüş əməliyyatlarında iştirak etmiş, habelə hərbi xidmətdə olmuş, lakin dıyüş əməliyyatlarında iştirak etməmiş hərbi qulluqçulara,” sızləri əlavə edilmişdir.

^{xxxix[39]} 30 dekabr 2003-cü il tarixli 569-IIQD nımrəli “Azərbaycan Respublikasının Sezki Məcəlləsinin tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi və Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 1, maddə 10**) ilə 130-cu maddəyə ikinci hissə əlavə edilmişdir.

^{xl[40]} 3 mart 2006-cı il tarixli **77-IIIQD** nımrəli Azərbaycan Respublikası Qanununu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2006-cı il, № 3, maddə 222**) ilə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 135-ci maddəsi yeni redaksiyada verilmişdir.

Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

~~M a d d ə 1 3 5 . M ə z u n i y y ə t i n v e r i l m ə m ə s i n i n v ə b a ş q a v a x t a k e z i r i l m ə s i n i n q a d a ğ a n e d i l d i y i h a l l a r~~

- ~~1. Bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əsas məzuniyyətlərin (21 və ya 30 təqvim günü) bir iş ilindən başqa iş ilinə kezirilməsi, habelə əmək məzuniyyətlərinin dəlbədal iki il ərzində verilməməsi qadağandır.~~
- ~~2. Əmək şəraitinə görə əlavə məzuniyyət hüququ olan işçilərə, habelə yaşı 18-dən aşağı olan işçilərə, hamilə qadınlara bir iş ilindən artıq dıvrün əmək məzuniyyətinin verilməməsi və ya onun başqa iş ilinə kezirilməsi qadağandır.~~

^{xli[41]} 19 dekabr 2006-cı il tarixli 204-IIIQD nımrəli Qanun (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2006-cı il, № 12, maddə 1030**) ilə 140-cı maddənin 4-cü hissəsində “əmək müqaviləsinin ləğvi ilə əlaqədar” sızləri sıxarılmışdır.

^{xlili[42]} 19 dekabr 2006-cı il tarixli 204-IIIQD nımrəli Qanun (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2006-cı il, № 12, maddə 1030**) ilə 144-cü maddənin 1-ci hissəsi sıxarılmışdır.

əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

- ~~1. Əmək müqaviləsi ləğv ediləndə əmək münasibətlərində olan işçilərə bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş məzuniyyətləri faktik olaraq verməyərək həmin məzuniyyətlərin pul ilə əvəz edilməsi qadağandır.~~

^{xlili[43]} 17 aprel 2007-ci il tarixli **316-IIIQD** nımrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu(**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 5, maddə 437**) ilə 148-ci maddənin 5-ci hissəsində “**respublika**” sızü “**ümumılkə (ılkə)**” sızləri ilə əvəz edilmişdir.

^{xliv[44]} 16 iyun 2007-ci il tarixli 389-IIIQD nımrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 8, maddə 756**) ilə 164-cü maddədə, maddənin adında, birinci hissədə birinci və dıırdüncü abzaslarda “bayram” sızündən əvvəl “iş günü hesab edilməyən” sızləri əlavə

edilmişdir, ikinci hissədə "Bayram" sızü "İş günü hesab edilməyən bayram" sızləri ilə əvəz edilmişdir.

^{xlvi[45]} 17 aprel 2007-ci il tarixli 313-IIIQD nımrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 6, maddə 560**) ilə 174-cü maddənin 3-cü hissəsinə "narkotik" sızündən sonra "vasitələr və psixotrop" sızləri əlavə edilmişdir.

^{xlvi[46]} 24 dekabr 2002-ci il tarixli 409-IIQD nımrəli "Məhkəmə qərarlarının icrası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2003-cü il, № 1, maddə 23**) ilə 175-ci maddənin 1-ci hissəsində "məhkəmənin qərarı ilə" sızləri "qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş icra sənədləri üzrə" sızləri ilə əvəz edilmişdir.

^{xlvi[47]} 24 dekabr 2002-ci il tarixli 409-IIQD nımrəli "Məhkəmə qərarlarının icrası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2003-cü il, № 1, maddə 23**) ilə 175-ci maddənin 2-ci hissəsinin "b" bəndi yeni redaksiyada verilmişdir. Maddənin əvvəlki redaksiyasında deyilirdi:

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

^{xlvi[48]} 24 dekabr 2002-ci il tarixli 409-IIQD nımrəli "Məhkəmə qərarlarının icrası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2003-cü il, № 1, maddə 23**) ilə 176-cı maddənin 3-cü hissəsində "və uşaqları üçün aliment tutularkən" sızləri "habelə alimentlərin tutulması, sağlamlığa vurulmuş ziyanın ıdənilməsi, ailəni dolandıranın itkisi nəticəsində zərər zəkmiş şəxslərə vurulmuş ziyanın ıdənilməsi və cinayət nəticəsində vurulmuş ziyanın ıdənilməsi zamanı" sızləri ilə əvəz edilmişdir.

^{xlvi[49]} 30 dekabr 2003-cü il tarixli 569-IIQD nımrəli "Azərbaycan Respublikasının Səzki Məcəlləsinin tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi və Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 1, maddə 10**) ilə 179-cu maddənin "3)" bəndi yeni redaksiyada verilmişdir. Maddənin əvvəlki redaksiyasında deyilirdi:

~~ə) dövlət hakimiyyəti və bələdiyyə orqanlarına səzkilər kəzirilərkən müvafiq səzki komissiyalarının tərkibinə daxil edildikdə;~~

^{l[50]} 03 mart 2006-cı il tarixli 73-IIIQD nımrəli "Azərbaycan Respublikasının Hərbi nəqliyyat vəzifəsi haqqında Əsasnamə"nin təsdiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Qanununun qüvvəyə minməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişiklik edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2006-cı il, № 05, maddə 385**) ilə "g)" bəndində "etdikdə" sızündən sonra ", habelə hərbi nəqliyyat vəzifəsinin yerinə yetirilməsi ilə əlaqədar ezam olunduqda" sızləri əlavə edilmişdir.

^{li[51]} 30 dekabr 2003-cü il tarixli 569-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının Səzki Məcəlləsinin tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi və Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 1, maddə 10**) ilə 179-cu maddəyə "m)" bəndi əlavə edilmişdir.

1. ^{lii[52]} 1 sentyabr 2005-ci il tarixli 980-IIQD nömrəli "Məhkəmə-Hüquq Şurası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2005-ci il, № 10, maddə 874**) ilə Məcəllənin 179-cu maddəsinin 2-ci hissəsinə "n", "o" və "ı" bəndləri əlavə edilmişdir.

^{liii[53]} 1 oktyabr 2007-ci il tarixli 424-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikası Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2007-ci il, № 11, maddə 1049**) ilə 195-ci maddənin "f" bəndinin sonunda nıqtə işarəsi nıqtəli vergül işarəsi ilə əvəz edilmişdir və maddəyə "g" bəndi əlavə edilmişdir.

^{liv[54]} 30 dekabr 2003-cü il tarixli 568-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətlər Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 2, maddə 57**) ilə 199-cu maddənin 1-ci hissəsinin "c" bəndində "**hüquqpozmalər haqqında**" sözləri "**xətlər**" sözü ilə əvəz edilmişdir.

^{lv[55]} 17 aprel 2007-ci il tarixli 313-IIIQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 6, maddə 560**) ilə 199-cu maddənin 1-ci hissəsinin "d)" bəndində "**və ya narkotik maddələrdən**" sözləri "**, psixotrop maddələrdən və ya narkotik vasitələrdən**" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

^{lvi[56]} 20 fevral 2001-ci il tarixli 88-IIQD nömrəli "Yoluxucu xəstəliklərin immunoprofilaktikası haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 3, maddə 143**) ilə 211-ci maddənin birinci hissəsinə yeni məzmununda səkkizinci abzas əlavə edilmiş və səkkizinci abzas doqquzcu abzas hesab edilmişdir.

^{lvii[57]} 15 noyabr 2001-ci il tarixli 214-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 12, maddə 731**) ilə 220-ci maddənin 5-ci hissəsi xıarılmışdır. Əvvəlki redaksiyada deyilirdi:

5. Əməyin mühafizəsi tədbirlərinin maliyyələşdirilməsi ilə bağlı işlər hər bir xərə səkmirlər.

^{lviii[58]} 15 noyabr 2001-ci il tarixli 214-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 12, maddə 731**) ilə 221-ci maddənin 1-ci hissəsində "**fədu yaradılır**" sözləri "**fədu yaradıla bilər**" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

^{lix[59]} 15 noyabr 2001-ci il tarixli 214-IIQD nömrəli "Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 12, maddə 731**) ilə 221-ci maddənin 2-ci

hissəsinin üçüncü abzasında "mənfəətinin bir faizi miqdarında ayırmalar" sızləri "mənfəətindən ayırmalar" sızləri ilə əvəz edilmişdir.

^{lx[60]} 9 oktyabr 2007-ci il tarixli **430-IIIQD** nımrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu(**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 11, maddə 1053**) ilə 235-ci maddədə ikinci hissədə ikinci cümlədə "qanunla müəyyən edilmiş qaydada" sızləri "qanunvericiliyə uyğun olaraq inzibati qaydada və (və ya)" sızləri ilə əvəz edilmişdir.

^{lxi[61]} 6 mart 2007-ci il tarixli **260-IIIQD** nımrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu(**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 5, maddə 401**) ilə 239-cu maddənin birinci hissəsindən "pensiya," sızü və "sosial sığorta orqanları tərəfindən" sızləri çıxarılmışdır.

^{lxii[62]} 23 aprel 2002-ci il tarixli 311-IIQD nımrəli "Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun və bu Qanunla təsdiq edilmiş Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2002-cü il, № 5, maddə 241**) ilə 239-cu maddənin 1-ci hissəsində "xərclərin" sızündən sonra "eləcə də Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş digər əlavə xərclərin" sızləri əlavə edilmişdir.

^{lxiii[63]} 16 iyun 2007-ci il tarixli 389-IIIQD nımrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 8, maddə 756**) ilə 242-ci maddənin birinci hissəsində "bayram və iş günü hesab olunmayan" sızləri "iş günü hesab edilməyən bayram və" sızləri ilə əvəz edilmişdir.

^{lxiv[64]} 1 sentyabr 2004-cü il tarixli 729-IIQD nımrəli "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə bəzi əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 9, maddə 672**) ilə 247-ci maddənin üçüncü hissəsinə aşağıdakı məzmununda ikinci cümlə əlavə edilmişdir:

"Yaşı 18-dən az olan işçilərin iş günü ərzində peşə hazırlığına sərf etdikləri vaxt işəgümrənin razılığı ilə iş vaxtı kimi nəzərə alınır."

^{lxv[65]} 1 sentyabr 2004-cü il tarixli 729-IIQD nımrəli "Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə bəzi əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 9, maddə 672**) ilə 250-ci maddəyə ikinci cümlə əlavə edilmişdir:

17 aprel 2007-ci il tarixli 313-IIIQD nımrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu(**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 6, maddə 560**) ilə 250-ci maddənin birinci cümləsində " , narkotik vasitələrin" sızləri çıxarılmışdır, "işlərində" sızündən sonra " , həmçinin narkotik vasitələrin, psixotrop maddələrin və onların prekursorlarının dıvrıyyəsi ilə bağlı işlərdə" sızləri əlavə edilmişdir.

^{lxvi[66]} 16 iyun 2007-ci il tarixli 389-IIIQD nımrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2007-ci il, № 8,**

[lxiii\[73\]](#) 23 aprel 2002-ci il tarixli 311-IIQD nümrəli "Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağlı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun və bu Qanunla təsdiq edilmiş Azərbaycan Respublikası Mülki Məcəlləsinin tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2002-cü il, № 5, maddə 241**) ilə 296-cı maddənin 4-cü hissəsinə ikinci cümlə əlavə edilmişdir.

[lxiv\[74\]](#) 30 aprel 2004-cü il tarixli 643-IIQD nümrəli "Dövlət rüsumu haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 7, maddə 505**) ilə Məcəllənin 298-ci maddəsi xırxarılmışdır. Övvəlki redaksiyada deyilirdi:

~~M a d d ə 2 9 8 . Fərdi əmək mübahisəsinə baxılarkən dövlət rüsumunun və məhkəmə xərclərinin ırdonilməsi qaydası~~

~~1. Bu Məcəllə ilə tənzimlənən hüquqlarının pozulduğunu iddia edən işçinin və ya işəgötürənin fərdi əmək mübahisələrinə məhkəmədə baxılması üçün iddia ərizəsi verildikən müvafiq dövlət rüsumu və məhkəmə xərcləri qabaqcadan ırdonilmir.~~

~~2. Əmək mübahisəsinə mahiyyəti üzrə həll edən hakim müvafiq qətnamə qəbul edərkən qanunvericilikdə müəyyən edilmiş dövlət rüsumunun və məhkəmə xərclərinin iddiasını təmin etmədiyi iddiasının, onun iddiasını təmin etdikdə isə cavabdehin hesabına ırdonilməsi barədə qərar qəbul edir.~~

[lxv\[75\]](#) 27 mart 2001-ci il tarixli 107-IIQD nümrəli "Azərbaycan Respublikasının Mülki-Prosessual Məcəlləsinin tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 6, maddə 362**) ilə Məcəllənin 300-cü maddəsinin 1-ci bəndinin birinci cümləsində "**bərpa edilməsi**" sızılərindən sonra "**barədə qətnamə**" sızləri əlavə edilmiş, həmin cümlədə "**qətnamə xırxarır**" sızləri "**qərardad xırxarır**" sızləri ilə əvəz edilmişdir.

[lxvii\[76\]](#) 27 mart 2001-ci il tarixli 107-IIQD nümrəli "Azərbaycan Respublikasının Mülki-Prosessual Məcəlləsinin tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2001-ci il, № 6, maddə 362**) ilə 300-cü maddənin 2-ci bəndində "**qətnamə**" sızü "**qərardad**" sızü ilə əvəz edilmişdir.

[lxviii\[77\]](#) 5 mart 2004-cü il tarixli 598-IIQD nümrəli Azərbaycan Respublikasının Cinayət-Prosessual Məcəlləsinin tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 3, maddə 133**) ilə 301-ci maddənin ikinci hissəsində "**başlama haqqında hakim qərardad xırxarmalıdır.**" sızləri "**başlanması üçün hakim tərəfindən tədbirlər gırxılməlidir.**" sızləri ilə əvəz edilmişdir.

[lxviii\[78\]](#) 3 dekabr 2002-ci il tarixli 391-IIQD nümrəli "Dövlət sosial sığorta sistemində fərdi ızot haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişiklik və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2003-cü il, № 1, maddə 9**) ilə 307-ci maddənin 1-ci hissəsində "Azərbaycan Respublikasının Qanunu və onun" sızləri "və "Dövlət sosial sığorta sistemində fərdi ızot haqqında" Azərbaycan Respublikasının qanunları və onların" sızləri ilə əvəz edilmişdir.

^{lxxix[79]} 3 dekabr 2002-ci il tarixli 391-IIQD nımrəli "Dııvlət sosial sıgorta sistemində fərđi ızot haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə dəyişiklik və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2003-cü il, № 1, maddə 9**) ilə 307-ci maddənin 3-cü hissəsində "(pölişi)" sızıldən sonra "**və dııvlət sosial sıgorta şəhadətnaməsi**" sızıləri əlavə edilmişdir.

^{lxxx[80]} 30 dekabr 2003-cü il tarixli 568-IIQD nımrəli "Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətarlar Məcəlləsinin təsdiq edilməsi, qüvvəyə minməsi və bununla bağılı hüquqi tənzimləmə məsələləri haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunlarına dəyişikliklər və əlavələr edilməsi və bəzi qanunvericilik aktlarının qüvvədən düşmüş hesab edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2004-cü il, № 2, maddə 57**) ilə 312-ci maddədə "**İnzibati hüquqpozmarlar haqqında Azərbaycan Respublikasının Məcəlləsində**" sızıləri "**Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətarlar Məcəlləsində**" sızıləri ilə əvəz edilmişdir.

^{lxxxi[81]} 16 iyun 2007-ci il tarixli 389-IIIQD nımrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2007-ci il, № 8, maddə 756**) ilə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə 1-ci əlavənin 4.5-ci bəndində "bayram" sızıldən əvvəl "iş günü hesab edilməyən" sızıləri əlavə edilmişdir.

^{lxxxii[82]} 6 mart 2007-ci il tarixli **260-IIIQD** nımrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu(**Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Topplusu, 2007-ci il, № 5, maddə 401**) ilə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə 1-ci əlavənin 6.2-ci bəndində "**Mııvcud qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda, şərtlərlə və qaydada işinin pensiya təminatı,**" sızıləri "**İşinin**" sızılı ilə əvəz edilmiş, "**təmin edilir**" sızılərindən əvvəl "**, sosial sıgorta hüququ**" sızıləri əlavə edilmişdir.

^{lxxxiii[83]} 30 sentyabr 2005-ci il tarixli 1023-IIQD nımrəli "Sosial sıgorta haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa dəyişikliklər və əlavələr edilməsi barədə" Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu (**Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik toplusu, 2005-ci il, № 11, maddə 1001**) ilə 1-ci əlavənin 6.3-cü bəndindən "**məcburi sosial sıgorta hesabına**" sızıləri ızıxarılmışdır.